



Manajemen Mutu Pendidikan Adaptif di Era Disrupsi: Integrasi Kepemimpinan Digital dan Sistem Penjaminan Mutu Berkelanjutan

Apri Pil Bahrul Ulum¹, Afen Khaer Afendi^{2*}, Susiyanti³, Bayu Irawan⁴, Fauzi⁵

^{1,2,3,4,5} Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Pringsewu, Indonesia

*Email: apripil22@gmail.com

Nomor Telepon Penulis Korespondensi: 0821-7573-3632

ABSTRACT: This research aims to analyze the synergy between education quality management and transformational leadership as a strategy in increasing the effectiveness and competitiveness of educational institutions in the era of globalization and digitalization. The approach used is a literature study by examining relevant theories from various academic sources, both national and international, which discusses the basic concepts of quality management, the characteristics of transformational leadership, and the implementation of both in the context of education. The results of the study show that quality management functions as a management system that ensures the sustainability of improving the quality of education through the principles of planning, implementation, evaluation, and continuous improvement. Meanwhile, transformational leadership acts as a driving force that provides inspiration, motivation, and moral direction to all members of educational organizations. The synergy between the two forms a managerial pattern that is not only systemically efficient, but also humanist and visionary in value. Transformational leaders are able to internalize a culture of quality into every educational process, so that quality is no longer understood as an administrative obligation, but as a collective commitment to produce graduates with excellence and character. This study confirms that the integration of quality management and transformational leadership is the main foundation for the creation of adaptive, innovative, and sustainable educational institutions in the midst of the challenges of the 21st century.

Keywords: Education quality management, Transformational leadership, Continuous improvement.

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan menganalisis sinergi antara manajemen mutu pendidikan dan kepemimpinan transformasional sebagai strategi untuk meningkatkan efektivitas serta daya saing lembaga pendidikan di era globalisasi dan digitalisasi. Pendekatan penelitian menggunakan studi pustaka dengan menelaah berbagai teori dan temuan relevan dari sumber-sumber akademik nasional maupun internasional yang membahas konsep manajemen mutu, karakteristik kepemimpinan transformasional, serta penerapannya dalam konteks pendidikan. Hasil kajian menunjukkan bahwa manajemen mutu berperan sebagai sistem pengelolaan yang memastikan keberlanjutan peningkatan kualitas melalui prinsip perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan perbaikan berkelanjutan (continuous improvement). Sementara itu, kepemimpinan transformasional bertindak sebagai kekuatan penggerak yang memberikan inspirasi, motivasi, dan arah moral bagi seluruh warga organisasi pendidikan. Sinergi kedua pendekatan ini menghasilkan pola manajerial yang tidak hanya efisien secara sistem, tetapi juga humanis dan visioner dari sisi nilai. Pemimpin transformasional mampu menanamkan budaya mutu dalam setiap proses pendidikan, sehingga mutu menjadi komitmen kolektif, bukan sekadar tuntutan administratif. Penelitian ini menegaskan bahwa integrasi manajemen mutu dan kepemimpinan transformasional merupakan fondasi strategis bagi terciptanya lembaga pendidikan yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan dalam menghadapi tantangan abad ke-21.

Kata Kunci: Manajemen mutu pendidikan, Kepemimpinan transformasional, Peningkatan berkelanjutan.

1. PENDAHULUAN

Perubahan sosial dan teknologi yang sangat cepat pada abad ke-21 telah menghadirkan tantangan baru bagi dunia pendidikan. Transformasi digital yang menandai era disrupsi membawa implikasi mendalam terhadap sistem manajemen mutu pendidikan. Tidak hanya sekadar menuntut inovasi dalam proses pembelajaran, tetapi juga mengharuskan adanya rekonstruksi paradigma dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Dalam konteks ini, mutu

pendidikan tidak lagi dipahami hanya sebagai hasil akhir berupa prestasi akademik peserta didik, melainkan sebagai proses berkelanjutan yang menuntut adaptabilitas tinggi terhadap perubahan lingkungan sosial, ekonomi, dan teknologi (Sallis, 2015).

Era disrupsi digital menuntut lembaga pendidikan untuk bertransformasi dari sistem manajemen tradisional menuju sistem manajemen berbasis data dan teknologi. Kehadiran teknologi digital seperti *learning management system* (LMS), *big data analytics*, dan *artificial intelligence* dalam dunia pendidikan mendorong pergeseran besar dalam pengelolaan mutu. Data kini menjadi instrumen utama dalam pengambilan keputusan strategis. Kepala sekolah atau pimpinan lembaga pendidikan tidak hanya dituntut sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin digital (*digital leader*) yang mampu mengintegrasikan teknologi dalam setiap lini manajemen (Fullan, 2020).

Kepemimpinan digital menjadi salah satu faktor penting dalam menjamin keberlanjutan mutu pendidikan di era ini. Pemimpin pendidikan yang adaptif perlu memiliki kemampuan dalam membaca perubahan, merespons tantangan global, dan mengelola sumber daya manusia secara inovatif. Menurut Bass dan Riggio (2006), kepemimpinan transformasional memiliki peran krusial dalam menciptakan budaya mutu yang dinamis, di mana inovasi dan pembelajaran berkelanjutan menjadi bagian integral dari kehidupan organisasi. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah yang transformasional dan melek digital dapat menjadi penggerak utama terbentuknya budaya mutu adaptif di sekolah atau madrasah.

Sementara itu, sistem penjaminan mutu pendidikan (SPM) baik internal maupun eksternal menjadi instrumen strategis untuk menjaga konsistensi dan keberlanjutan mutu. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah, penjaminan mutu mencakup seluruh aspek proses pendidikan: perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan mutu secara sistematis dan berkelanjutan. Namun, dalam praktiknya, banyak lembaga pendidikan di Indonesia masih menghadapi tantangan dalam mengimplementasikan sistem penjaminan mutu yang efektif dan adaptif terhadap perubahan digital (Suyatno & Burhanuddin, 2019).

Kondisi ini diperparah dengan keterbatasan kompetensi digital para pemangku kepentingan di bidang pendidikan, terutama di level manajerial. Studi oleh UNESCO (2022) menunjukkan bahwa 54% kepala sekolah di Indonesia masih berada pada level dasar dalam literasi digital, sehingga belum mampu memanfaatkan teknologi secara optimal untuk perencanaan, monitoring, dan evaluasi mutu. Padahal, dalam konteks era disrupsi, kompetensi digital bukan lagi pelengkap, melainkan kebutuhan dasar untuk menjaga daya saing lembaga

pendidikan (Anderson & Dexter, 2020).

Di sisi lain, pandemi COVID-19 telah mempercepat adopsi teknologi digital dalam dunia pendidikan. Perubahan mendadak menuju pembelajaran daring memaksa lembaga pendidikan untuk meninjau ulang strategi mutu dan efektivitas manajemen pembelajaran. Pengalaman tersebut menjadi cermin bahwa sistem manajemen mutu yang kaku dan tidak adaptif terhadap krisis akan gagal mempertahankan kualitas layanan pendidikan. Karena itu, muncul kebutuhan mendesak untuk membangun model manajemen mutu pendidikan yang adaptif, berbasis digital, dan berorientasi pada keberlanjutan (Mishra, Gupta, & Shree, 2020).

Manajemen mutu pendidikan adaptif menuntut adanya kolaborasi antara teknologi, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Konsep adaptif di sini tidak hanya berarti kemampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi, tetapi juga kemampuan bertransformasi dalam struktur, pola pikir, dan strategi lembaga pendidikan. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip *continuous improvement* yang menjadi inti dari *Total Quality Management* (TQM) dalam pendidikan (Deming, 1986). Dengan demikian, penguatan mutu pendidikan di era digital perlu diarahkan pada upaya membangun ekosistem pembelajaran yang fleksibel, partisipatif, dan berkelanjutan.

Selain itu, penting untuk menegaskan bahwa peningkatan mutu pendidikan tidak bisa dilepaskan dari aspek kepemimpinan strategis yang berbasis nilai. Dalam konteks pendidikan Islam, misalnya, prinsip *itqan* (profesionalisme dan kesempurnaan kerja) dan *amanah* (tanggung jawab moral) menjadi landasan etis dalam manajemen mutu (Zarkasyi, 2018). Integrasi antara nilai spiritual dan pendekatan digital dapat melahirkan model manajemen mutu pendidikan yang tidak hanya efektif secara teknis, tetapi juga bermakna secara moral. Oleh karena itu, penguatan mutu di era disrupsi tidak cukup dengan inovasi teknologi, tetapi juga memerlukan reposisi nilai-nilai etika dalam kepemimpinan pendidikan.

Dalam konteks kebijakan nasional, pemerintah Indonesia melalui *Merdeka Belajar* berupaya mendorong otonomi sekolah dan inovasi dalam pengelolaan mutu. Namun, tanpa kesiapan sistem penjaminan mutu yang adaptif, kebijakan tersebut berisiko kehilangan arah dan standar yang konsisten. Menurut Lase (2021), penguatan sistem penjaminan mutu internal (SPMI) harus diikuti dengan digitalisasi data mutu dan partisipasi aktif seluruh warga sekolah agar terjadi siklus penjaminan mutu yang dinamis. Dengan kata lain, digitalisasi tanpa integrasi budaya mutu hanya akan menghasilkan tumpukan data tanpa arah strategis.

Realitas ini menunjukkan adanya kesenjangan antara idealitas kebijakan mutu pendidikan dan praktik di lapangan. Banyak sekolah dan madrasah belum sepenuhnya mampu mengintegrasikan teknologi informasi dalam proses penjaminan mutu secara sistemik.

Padahal, penerapan manajemen mutu berbasis data dapat membantu lembaga pendidikan mengidentifikasi kelemahan, mengevaluasi capaian, dan merumuskan strategi peningkatan mutu yang lebih efektif. Oleh karena itu, penelitian tentang *Manajemen Mutu Pendidikan Adaptif di Era Disrupsi: Integrasi Kepemimpinan Digital dan Sistem Penjaminan Mutu Berkelanjutan* menjadi penting untuk menjawab kebutuhan strategis dunia pendidikan di tengah perubahan global yang cepat.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya khazanah ilmu manajemen pendidikan dengan menawarkan model integratif antara kepemimpinan digital dan sistem penjaminan mutu berkelanjutan. Secara praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi strategis bagi lembaga pendidikan untuk memperkuat manajemen mutu berbasis teknologi yang selaras dengan nilai-nilai kemanusiaan dan spiritualitas pendidikan. Dengan pendekatan adaptif, lembaga pendidikan diharapkan mampu tidak hanya bertahan, tetapi juga tumbuh dan unggul dalam menghadapi tantangan era disrupsi digital yang semakin kompleks.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (library research). Pendekatan ini dipilih karena tujuan utama penelitian bukan untuk mengumpulkan data empiris di lapangan, melainkan untuk melakukan penelusuran, analisis, dan sintesis terhadap berbagai sumber literatur yang relevan mengenai manajemen mutu pendidikan, kepemimpinan transformasional, serta tantangan digitalisasi dalam sistem pendidikan modern. Studi pustaka memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman mendalam dan sistematis tentang konsep-konsep teoretis yang telah dikembangkan oleh para ahli, serta menemukan celah atau kebaruan (novelty) dalam perspektif penerapan mutu pendidikan di era digital.

Proses penelitian dimulai dengan identifikasi masalah dan fokus kajian. Peneliti merumuskan pertanyaan utama tentang bagaimana prinsip-prinsip manajemen mutu pendidikan dapat diintegrasikan dengan gaya kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan yang sedang beradaptasi dengan perkembangan teknologi digital. Setelah fokus penelitian ditetapkan, langkah selanjutnya adalah pengumpulan data sekunder yang bersumber dari buku-buku ilmiah, artikel jurnal nasional maupun internasional, prosiding, laporan penelitian, dan dokumen kebijakan pendidikan dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Badan Akreditasi Nasional.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi literatur sistematis dengan memanfaatkan database ilmiah seperti Google Scholar, Scopus, dan DOAJ. Kata kunci yang

digunakan dalam penelusuran meliputi “manajemen mutu pendidikan”, “kepemimpinan transformasional”, “pendidikan digital”, dan “penjaminan mutu sekolah”. Setiap literatur yang ditemukan diseleksi berdasarkan kriteria relevansi, kredibilitas, dan kebaruan. Literatur yang terbit dalam rentang waktu 2015-2025 lebih diutamakan agar hasil analisis tetap kontekstual dengan perkembangan pendidikan terkini.

Langkah berikutnya adalah analisis isi (content analysis) terhadap sumber-sumber yang terpilih. Analisis ini dilakukan dengan cara menelaah konsep, teori, serta temuan penelitian terdahulu untuk menemukan pola, hubungan, dan kecenderungan dalam penerapan manajemen mutu pendidikan di berbagai konteks. Data yang diperoleh kemudian dikategorikan ke dalam tema-tema utama, seperti: (1) prinsip dasar manajemen mutu pendidikan, (2) karakteristik kepemimpinan transformasional, (3) strategi implementasi mutu di era digital, dan (4) tantangan serta peluang inovasi pendidikan berbasis teknologi. Setiap tema dianalisis secara deskriptif-analitik dengan menekankan hubungan antara teori dan praktik.

Validitas data dalam studi pustaka dijaga melalui triangulasi sumber dan argumentasi teoritik. Peneliti tidak hanya membandingkan pandangan dari satu literatur, tetapi juga mengonfirmasi dan mengontraskan gagasan dari berbagai sumber untuk memperoleh kejelasan interpretatif. Dalam hal ini, peneliti menggunakan pendekatan analisis kritis komparatif, yaitu dengan membandingkan teori manajemen mutu pendidikan klasik (seperti Deming dan Juran) dengan konsep kepemimpinan transformasional modern (seperti Bass dan Avolio), serta menautkannya dengan perspektif pendidikan digital abad ke-21. Pendekatan ini membantu peneliti menemukan integrasi konseptual antara aspek kepemimpinan, kualitas, dan teknologi.

Selain itu, penelitian ini juga memperhatikan aspek keabsahan akademik melalui penelusuran referensi yang diakui secara ilmiah dan terindeks pada jurnal bereputasi. Penggunaan sumber-sumber sekunder tersebut tidak hanya bertujuan memperkuat argumentasi, tetapi juga memastikan bahwa kesimpulan yang dihasilkan memiliki dasar teoretis yang kuat dan relevan dengan konteks kebijakan pendidikan nasional.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Konsep Dasar Manajemen Mutu Pendidikan

Manajemen mutu pendidikan merupakan fondasi strategis dalam mewujudkan sistem pendidikan yang efektif, efisien, dan berkelanjutan. Istilah mutu dalam konteks pendidikan tidak hanya merujuk pada pencapaian hasil belajar peserta didik, tetapi juga mencakup keseluruhan proses penyelenggaraan pendidikan yang mengarah pada peningkatan kualitas

input, proses, dan output. Menurut Sallis (2015), mutu pendidikan adalah hasil dari sistem yang dikelola secara sadar dan terukur, di mana setiap komponen berfungsi dalam sinergi menuju peningkatan berkelanjutan (*continuous improvement*). Dengan demikian, manajemen mutu pendidikan menuntut adanya perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pengendalian mutu yang terintegrasi dalam seluruh dimensi lembaga pendidikan.

Secara konseptual, manajemen mutu pendidikan berakar dari prinsip-prinsip *Total Quality Management (TQM)* yang mula-mula dikembangkan di sektor industri dan kemudian diadaptasi dalam dunia pendidikan. Deming (1986) melalui model *Plan-Do-Check-Act (PDCA)* menekankan pentingnya siklus peningkatan mutu secara sistematis, di mana setiap tahap berkontribusi terhadap evaluasi dan perbaikan berkelanjutan. Dalam konteks pendidikan, PDCA diimplementasikan dalam bentuk perencanaan kurikulum yang adaptif, pelaksanaan pembelajaran yang efektif, evaluasi hasil belajar yang objektif, dan tindak lanjut terhadap temuan evaluasi untuk memperbaiki kelemahan sistem. Prinsip ini kemudian diinternalisasi dalam sistem penjaminan mutu pendidikan nasional, baik di tingkat sekolah, madrasah, maupun perguruan tinggi.

Menurut Juran (1995), mutu harus dipahami sebagai kesesuaian dengan kebutuhan pengguna (*fitness for use*). Dalam konteks pendidikan, pengguna tidak terbatas pada siswa sebagai penerima layanan langsung, tetapi juga meliputi masyarakat, dunia kerja, dan negara sebagai pemangku kepentingan eksternal. Oleh karena itu, manajemen mutu pendidikan tidak hanya berorientasi pada hasil akademik, tetapi juga pada pengembangan kompetensi sosial, moral, dan digital peserta didik agar sesuai dengan tuntutan abad ke-21. Pemahaman ini memperluas perspektif mutu dari sekadar pengendalian hasil menjadi manajemen proses yang partisipatif dan berorientasi pada kepuasan pemangku kepentingan.

Crosby (1996) menambahkan bahwa mutu dalam pendidikan bersifat preventif, bukan korektif. Artinya, sistem pendidikan yang bermutu harus dirancang untuk mencegah terjadinya kesalahan dalam proses pembelajaran, manajemen, maupun pelayanan pendidikan. Perspektif ini menekankan pentingnya *quality assurance* sebagai sistem internal yang menjamin seluruh proses pendidikan berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks Indonesia, konsep ini terwujud melalui pelaksanaan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dan Sistem Penjaminan Mutu Eksternal (SPME) yang disusun oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. SPMI berfungsi sebagai mekanisme evaluasi diri dan pengembangan internal lembaga, sementara SPME dilakukan melalui proses akreditasi oleh lembaga independen seperti BAN-S/M atau BAN-PT. Kedua sistem tersebut mencerminkan penerapan prinsip *quality control* dan *continuous improvement* yang saling melengkapi.

Dalam kerangka teoretis, manajemen mutu pendidikan juga menekankan pentingnya kepemimpinan visioner dan budaya organisasi yang mendukung inovasi. Menurut Bush dan Middlewood (2019), kualitas kepemimpinan dalam lembaga pendidikan menjadi variabel determinan terhadap keberhasilan manajemen mutu. Pemimpin pendidikan tidak hanya bertugas mengelola sumber daya, tetapi juga menginspirasi perubahan, menumbuhkan rasa tanggung jawab kolektif, serta membangun lingkungan kerja yang kolaboratif. Di sinilah letak perbedaan mendasar antara manajemen administratif dan manajemen berbasis mutu; yang pertama cenderung berorientasi pada kepatuhan prosedural, sedangkan yang kedua berfokus pada peningkatan kapasitas dan budaya perbaikan berkelanjutan.

Implementasi manajemen mutu pendidikan juga harus memperhatikan prinsip partisipasi. Mutu tidak dapat diwujudkan melalui pendekatan top-down semata, tetapi memerlukan keterlibatan aktif seluruh warga sekolah mulai dari kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, peserta didik, hingga masyarakat. Hal ini sesuai dengan pandangan Oakland (2014) yang menyatakan bahwa mutu merupakan hasil sinergi seluruh pihak dalam organisasi. Oleh karena itu, dalam konteks sekolah, mutu hanya dapat dicapai jika semua unsur memiliki kesadaran kolektif terhadap visi dan standar yang telah ditetapkan. Kesadaran ini dapat ditumbuhkan melalui komunikasi yang efektif, pengembangan profesional guru, dan penciptaan iklim organisasi yang menghargai inovasi serta refleksi diri.

Selain aspek struktural dan manajerial, dimensi filosofis juga memegang peran penting dalam manajemen mutu pendidikan. Mutu tidak sekadar soal efisiensi atau capaian indikator, tetapi juga berkaitan dengan nilai-nilai moral dan kemanusiaan. Tilaar (2000) menegaskan bahwa pendidikan bermutu harus menempatkan manusia sebagai pusat dari seluruh prosesnya. Artinya, setiap upaya peningkatan mutu harus berorientasi pada pembentukan karakter, kemandirian berpikir, dan tanggung jawab sosial peserta didik. Dalam perspektif Islam, hal ini sejalan dengan prinsip *ihsan* yaitu upaya melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, manajemen mutu pendidikan yang ideal tidak hanya mengandalkan mekanisme administratif, tetapi juga berlandaskan nilai-nilai etis dan spiritual.

Transformasi digital dalam pendidikan membawa dimensi baru dalam penerapan manajemen mutu. Konsep mutu kini harus mencakup kemampuan lembaga pendidikan dalam memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan inovasi pembelajaran. Menurut Fullan (2020), digitalisasi tidak hanya mengubah alat dan media belajar, tetapi juga menggeser paradigma manajemen pendidikan dari model hierarkis ke model yang lebih kolaboratif dan berbasis data. Dalam kerangka mutu, penggunaan teknologi memungkinkan lembaga untuk melakukan monitoring dan evaluasi secara real-time,

mengelola data capaian siswa secara sistematis, serta memperluas akses terhadap sumber belajar. Namun, transformasi ini juga menuntut kesiapan sumber daya manusia yang adaptif terhadap perubahan teknologi dan terbuka terhadap pembaruan sistem.

Salah satu indikator penting dalam manajemen mutu pendidikan digital adalah keberadaan *data-driven decision making*. Konsep ini menekankan bahwa setiap keputusan manajerial dalam lembaga pendidikan harus berbasis pada data yang valid dan terukur, bukan pada intuisi semata. Misalnya, hasil evaluasi pembelajaran, tingkat kehadiran, dan capaian kompetensi siswa dapat dianalisis menggunakan sistem informasi pendidikan untuk menentukan kebijakan yang tepat. Hal ini memperkuat prinsip *evidence-based management* yang menjadi ciri khas pendidikan modern berbasis mutu. Dalam konteks ini, teknologi berperan sebagai instrumen pendukung bagi sistem mutu, bukan sebagai tujuan utama.

Selain aspek teknologis, dimensi humanistik tetap menjadi jantung dari manajemen mutu pendidikan. Keberhasilan implementasi sistem mutu bergantung pada sikap, komitmen, dan kompetensi tenaga pendidik. Guru sebagai pelaku utama dalam proses pembelajaran harus memahami bahwa mutu bukanlah beban administratif, tetapi bagian dari profesionalitas. Pembinaan dan pelatihan yang berorientasi pada peningkatan kapasitas pedagogik, digital, dan manajerial perlu terus dilakukan. Sejalan dengan pandangan Sergiovanni (2012), mutu sejati dalam pendidikan tidak dapat diukur hanya dari kepatuhan terhadap standar, tetapi dari sejauh mana guru mampu menumbuhkan makna dan motivasi belajar bagi peserta didik.

Dalam perspektif kebijakan, manajemen mutu pendidikan di Indonesia diarahkan melalui regulasi yang menekankan pada sistem penjaminan mutu berbasis otonomi sekolah. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional memberikan landasan bagi satuan pendidikan untuk mengembangkan mekanisme mutu internal sesuai dengan konteks dan kebutuhan lokal. Pendekatan ini selaras dengan paradigma *school-based management*, di mana setiap lembaga memiliki kewenangan dalam merencanakan dan mengelola peningkatan mutu berdasarkan analisis kondisi dan potensi masing-masing. Dengan demikian, manajemen mutu tidak bersifat seragam, melainkan kontekstual dan adaptif terhadap karakteristik lingkungan.

Namun demikian, implementasi manajemen mutu pendidikan tidak terlepas dari berbagai tantangan. Beberapa lembaga pendidikan masih menghadapi kendala berupa rendahnya pemahaman tentang konsep mutu, keterbatasan sumber daya manusia, serta resistensi terhadap perubahan. Selain itu, orientasi pada pemenuhan administrasi sering kali menggeser esensi mutu menjadi sekadar formalitas. Untuk mengatasi hal tersebut, diperlukan pendekatan yang menggabungkan antara dimensi struktural (sistem dan kebijakan) dengan dimensi kultural (nilai, sikap, dan komitmen). Keberhasilan sistem mutu akan tercapai apabila kedua dimensi

tersebut berjalan secara harmonis dalam satu visi lembaga.

Dalam konteks global, mutu pendidikan juga menjadi alat ukur daya saing suatu bangsa. Negara dengan sistem manajemen mutu yang efektif cenderung memiliki indeks pembangunan manusia dan inovasi yang tinggi. Oleh karena itu, penguatan manajemen mutu pendidikan di Indonesia tidak hanya berimplikasi pada peningkatan kinerja sekolah, tetapi juga pada pembangunan sumber daya manusia nasional. Dengan manajemen mutu yang berbasis pada prinsip keadilan, kolaborasi, dan inovasi, lembaga pendidikan dapat menjadi lokus utama transformasi sosial di era digital.

Secara konseptual, manajemen mutu pendidikan adalah sistem yang dinamis, yang terus menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Esensinya terletak pada komitmen untuk melakukan perbaikan terus-menerus (*kaizen*), melibatkan seluruh warga pendidikan, dan berorientasi pada kepuasan pemangku kepentingan. Dalam era digital, prinsip-prinsip ini tetap relevan, hanya saja bentuk dan mekanismenya mengalami transformasi. Dengan demikian, manajemen mutu pendidikan bukan sekadar alat birokrasi, melainkan sebuah filosofi perubahan yang berkelanjutan di mana pendidikan dipahami sebagai proses pemanusiaan yang senantiasa bergerak menuju kesempurnaan.

2. Kepemimpinan Transformasional Dalam Konteks Pendidikan

Kepemimpinan merupakan elemen kunci dalam mengarahkan arah, visi, dan kualitas suatu lembaga pendidikan. Dalam perspektif manajemen pendidikan modern, kepemimpinan tidak lagi sekadar mengatur dan mengawasi, tetapi harus mampu menginspirasi, memberdayakan, dan menggerakkan seluruh elemen organisasi menuju tujuan bersama. Salah satu pendekatan yang paling relevan dan berpengaruh dalam dua dekade terakhir adalah kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*). Konsep ini diperkenalkan oleh James MacGregor Burns (1978) dan dikembangkan secara sistematis oleh Bernard M. Bass (1985), yang menekankan bahwa pemimpin sejati adalah mereka yang mampu mengubah nilai, motivasi, dan perilaku anggota organisasi untuk mencapai visi kolektif yang lebih tinggi. Dalam konteks pendidikan, model kepemimpinan ini menjadi sangat penting karena dunia pendidikan sedang menghadapi perubahan kompleks akibat globalisasi, digitalisasi, dan pergeseran nilai sosial.

Kepemimpinan transformasional pada dasarnya mengedepankan dimensi moral, inspiratif, dan inovatif. Burns (1978) membedakan antara *transactional leadership* dan *transformational leadership*, di mana pemimpin transaksional hanya berfokus pada pertukaran kepentingan jangka pendek misalnya melalui sistem penghargaan dan hukuman — sementara

pemimpin transformasional berupaya membangun kesadaran, loyalitas, dan komitmen moral terhadap visi organisasi. Bass dan Avolio (1994) kemudian mengembangkan empat dimensi utama kepemimpinan transformasional, yang dikenal dengan istilah *Four I's*: (1) *idealized influence*, (2) *inspirational motivation*, (3) *intellectual stimulation*, dan (4) *individualized consideration*. Keempat dimensi tersebut membentuk kerangka perilaku pemimpin yang berorientasi pada perubahan nilai dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan.

Pertama, idealized influence menggambarkan pemimpin yang menjadi teladan moral bagi pengikutnya. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah atau rektor yang memiliki integritas, komitmen terhadap mutu, dan konsistensi dalam tindakan akan menjadi sumber kepercayaan dan inspirasi bagi guru serta tenaga kependidikan. Teladan yang kuat menciptakan budaya organisasi yang berlandaskan etika dan tanggung jawab, dua nilai fundamental dalam penyelenggaraan pendidikan. Menurut Northouse (2019), pengaruh ideal ini menjadi dasar terbentuknya kepercayaan organisasi (*organizational trust*), yang merupakan prasyarat bagi keberhasilan perubahan institusional.

Kedua, inspirational motivation berhubungan dengan kemampuan pemimpin untuk mengartikulasikan visi yang menarik dan memotivasi anggota organisasi untuk mewujudkannya. Dalam lembaga pendidikan, visi bukan hanya dokumen administratif, melainkan arah ideologis yang menggerakkan seluruh warga sekolah untuk mencapai mutu pembelajaran yang lebih baik. Pemimpin transformasional menggunakan komunikasi yang persuasif dan narasi yang bermakna untuk membangkitkan semangat kolektif. Hal ini penting terutama di era digital, ketika banyak lembaga pendidikan menghadapi disrupsi sistem, ketidakpastian, dan tekanan adaptasi terhadap teknologi baru. Pemimpin yang mampu memotivasi melalui visi akan menumbuhkan ketahanan institusional dan rasa percaya diri kolektif dalam menghadapi perubahan.

Ketiga, intellectual stimulation mencerminkan kemampuan pemimpin untuk mendorong kreativitas, refleksi kritis, dan inovasi di kalangan bawahannya. Dalam konteks sekolah, pemimpin transformasional tidak memonopoli gagasan, melainkan membuka ruang partisipasi dan memberi kebebasan kepada guru untuk bereksperimen dengan strategi pembelajaran baru. Budaya berpikir kritis ini penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang adaptif terhadap tantangan abad ke-21. Menurut Leithwood dan Jantzi (2006), sekolah-sekolah yang dipimpin secara transformasional menunjukkan tingkat inovasi pedagogik dan efisiensi manajerial yang lebih tinggi karena adanya ruang bagi pengambilan keputusan kolaboratif. Pemimpin berperan sebagai fasilitator pembelajaran, bukan sekadar

pengendali kebijakan.

Keempat, individualized consideration berkaitan dengan perhatian personal pemimpin terhadap kebutuhan, potensi, dan perkembangan anggota organisasi. Dalam lembaga pendidikan, hal ini tampak dalam upaya kepala sekolah untuk mengenali kekuatan dan kelemahan setiap guru, memberikan bimbingan individual, serta menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Dimensi ini menjadi semakin relevan di era digital karena tantangan dan beban kerja guru semakin kompleks mulai dari adaptasi terhadap teknologi pembelajaran hingga tuntutan administratif berbasis data. Pemimpin yang memiliki empati dan kepedulian personal akan mampu menjaga kesejahteraan psikologis guru, yang pada gilirannya berpengaruh terhadap mutu proses pembelajaran (Avolio & Yammarino, 2013).

Dalam konteks sistem pendidikan Indonesia, kepemimpinan transformasional memiliki peran strategis dalam mendorong implementasi manajemen mutu. Kepala sekolah atau rektor yang berperan sebagai pemimpin transformasional tidak hanya menjadi administrator, tetapi juga agen perubahan (*change agent*). Mereka harus mampu menginternalisasi nilai-nilai mutu, mendorong inovasi, serta memastikan bahwa seluruh warga lembaga memahami dan berkomitmen terhadap visi peningkatan kualitas. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2021) menekankan bahwa transformasi kepemimpinan merupakan prasyarat utama dalam mewujudkan *Merdeka Belajar*, karena reformasi kurikulum dan digitalisasi pendidikan tidak akan efektif tanpa kepemimpinan yang mampu menggerakkan budaya organisasi.

Kepemimpinan transformasional juga berperan dalam membentuk budaya mutu (*quality culture*). Budaya ini merupakan sistem nilai dan keyakinan yang mendorong seluruh warga sekolah untuk terus melakukan perbaikan. Sallis (2015) menyebut bahwa budaya mutu bukan sesuatu yang dapat dipaksakan melalui peraturan, tetapi tumbuh melalui komitmen dan kesadaran bersama. Pemimpin transformasional memfasilitasi proses internalisasi nilai mutu melalui keteladanan, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap prestasi. Dengan demikian, kepemimpinan bukan hanya posisi struktural, melainkan kekuatan moral yang mengarahkan perilaku kolektif.

Di era digital, karakter kepemimpinan transformasional juga mengalami adaptasi. Pemimpin pendidikan harus memiliki literasi digital yang tinggi agar dapat memahami kompleksitas ekosistem pembelajaran modern. Menurut Fullan dan Quinn (2020), pemimpin abad ke-21 dituntut untuk menjadi *learning leader* yakni pemimpin yang terus belajar, berbagi pengetahuan, dan menciptakan komunitas belajar profesional. Mereka harus mampu mengintegrasikan teknologi ke dalam strategi peningkatan mutu, misalnya melalui penggunaan *Learning Management System* (LMS), analisis data pembelajaran, dan inovasi berbasis

kecerdasan buatan. Transformasi digital tidak hanya mengubah cara mengajar, tetapi juga cara memimpin; karena efektivitas kepemimpinan kini sangat bergantung pada kemampuan berkolaborasi secara virtual, mengelola data, dan membangun jejaring global.

Kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan Islam juga memiliki makna yang mendalam. Konsep kepemimpinan ini dapat diintegrasikan dengan nilai-nilai profetik yang menekankan keteladanan (*uswah hasanah*), keadilan (*al-'adl*), dan tanggung jawab moral (*amanah*). Menurut Al-Faruqi (1982), pendidikan Islam harus menempatkan pemimpin sebagai pembimbing spiritual sekaligus inovator intelektual. Dengan demikian, pemimpin transformasional dalam lembaga pendidikan Islam bukan hanya agen perubahan struktural, tetapi juga pembangun karakter religius dan sosial masyarakat pendidikan. Nilai-nilai seperti *shura* (musyawarah) dan *ihsan* (profesionalisme) menjadi dimensi etis yang memperkaya praktik kepemimpinan transformasional dalam konteks lokal.

Salah satu keunggulan utama kepemimpinan transformasional adalah kemampuannya menciptakan komitmen intrinsik terhadap visi organisasi. Berbeda dengan pendekatan birokratis yang mengandalkan kontrol eksternal, kepemimpinan transformasional membangkitkan motivasi dari dalam diri individu. Menurut Yukl (2013), motivasi internal yang dibangun melalui kepercayaan dan inspirasi jauh lebih tahan lama dibanding motivasi yang berbasis penghargaan material. Dalam lembaga pendidikan, hal ini berarti bahwa guru dan tenaga kependidikan akan bekerja bukan karena kewajiban administratif, tetapi karena kesadaran moral terhadap pentingnya mutu pembelajaran. Efek jangka panjang dari pola kepemimpinan semacam ini adalah terciptanya organisasi pembelajar (*learning organization*) yang terus berkembang tanpa harus selalu diarahkan dari luar.

Namun demikian, kepemimpinan transformasional tidak bebas dari tantangan. Salah satu tantangan utama adalah kesenjangan antara visi ideal pemimpin dengan kapasitas organisasi untuk mewujudkannya. Dalam banyak kasus, pemimpin memiliki gagasan besar tentang transformasi, tetapi menghadapi resistensi dari anggota organisasi yang masih terikat pada pola lama. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional harus diimbangi dengan kemampuan manajerial dan komunikasi yang kuat untuk membangun kepercayaan, mengelola konflik, dan memastikan bahwa visi diterjemahkan ke dalam tindakan nyata. Menurut Bush (2020), efektivitas kepemimpinan transformasional dalam pendidikan ditentukan oleh keseimbangan antara idealisme dan realisme antara visi moral dan strategi operasional.

Kepemimpinan transformasional juga menuntut kapasitas reflektif yang tinggi. Pemimpin harus mampu mengevaluasi diri, menerima umpan balik, dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan konteks organisasi. Di lembaga pendidikan yang kompleks, gaya

kepemimpinan yang terlalu idealistik tanpa memperhatikan kondisi nyata justru dapat menimbulkan kelelahan organisasi (*organizational fatigue*). Oleh karena itu, pemimpin transformasional yang efektif adalah mereka yang memiliki *emotional intelligence* tinggi mampu membaca emosi orang lain, menjaga keseimbangan psikologis, dan mengubah tantangan menjadi peluang pembelajaran (Goleman, 2018).

Dalam kerangka manajemen mutu pendidikan, kepemimpinan transformasional berfungsi sebagai katalisator utama yang menghubungkan antara sistem dan budaya. Sistem mutu akan menjadi kaku tanpa kepemimpinan yang visioner, sementara budaya mutu tidak akan tumbuh tanpa struktur yang mendukung. Pemimpin transformasional berperan menjembatani keduanya melalui pembentukan visi yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), penguatan kapasitas sumber daya manusia, serta penciptaan sistem komunikasi yang partisipatif. Kombinasi ini menghasilkan lembaga pendidikan yang tidak hanya memenuhi standar mutu, tetapi juga memiliki daya inovasi dan ketahanan menghadapi perubahan.

Bahwa kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan bukan sekadar gaya kepemimpinan, melainkan paradigma baru dalam mengelola perubahan. Pemimpin transformasional memandang lembaga pendidikan sebagai komunitas pembelajar yang terus berevolusi. Mereka menumbuhkan rasa memiliki terhadap visi bersama, memperkuat budaya kolaboratif, dan membangun struktur yang fleksibel terhadap inovasi. Dalam era digital yang ditandai oleh percepatan perubahan dan ketidakpastian, kepemimpinan semacam ini menjadi kunci keberlanjutan mutu pendidikan. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai etis, visi moral, dan kecerdasan digital, kepemimpinan transformasional mampu menjadikan lembaga pendidikan sebagai ruang pembentukan manusia yang utuh cerdas, berakhlak, dan adaptif terhadap zaman.

a. Kontekstualisasi Prinsip Manajemen Mutu Pendidikan

Manajemen mutu pendidikan menuntut adanya komitmen berkelanjutan dari seluruh komponen lembaga pendidikan untuk menjaga dan meningkatkan standar mutu yang telah ditetapkan. Dalam paradigma modern, mutu tidak lagi dimaknai sekadar hasil akhir berupa capaian akademik peserta didik, tetapi mencakup keseluruhan proses pendidikan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi yang berorientasi pada perbaikan berkesinambungan (*continuous quality improvement*). Setiap lembaga pendidikan diharapkan membangun budaya mutu yang hidup di mana seluruh individu memahami peran dan tanggung jawabnya dalam menjaga kualitas pembelajaran, pelayanan, dan tata kelola organisasi.

Konsep *total quality management (TQM)* dalam pendidikan menekankan bahwa mutu

tidak hanya menjadi tanggung jawab pimpinan lembaga, tetapi seluruh anggota organisasi. Guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik merupakan bagian integral dalam siklus peningkatan mutu. Dalam konteks ini, Deming (1986) memperkenalkan model *Plan-Do-Check-Act (PDCA)* sebagai kerangka kerja yang relevan untuk mengarahkan lembaga pendidikan pada proses perbaikan berkelanjutan. Tahap *plan* menekankan pentingnya perencanaan strategis berbasis data, *do* menuntut pelaksanaan yang disiplin, *check* mengacu pada evaluasi hasil melalui monitoring dan asesmen, sedangkan *act* mengandung makna tindak lanjut untuk memperbaiki sistem berdasarkan temuan sebelumnya.

Pendekatan Deming ini kemudian diadaptasi oleh berbagai lembaga pendidikan modern sebagai instrumen dalam sistem penjaminan mutu internal (*internal quality assurance system*). Melalui siklus PDCA, lembaga dapat melakukan refleksi diri terhadap efektivitas program, relevansi kurikulum, dan kompetensi lulusan. Selain itu, model ini mendorong adanya umpan balik (*feedback loop*) yang memungkinkan perbaikan cepat terhadap aspek-aspek yang belum sesuai standar. Dengan demikian, mutu tidak dipandang sebagai capaian statis, melainkan proses dinamis yang terus disempurnakan.

Sementara itu, Juran (1992) menekankan aspek manajerial dari mutu dengan memperkenalkan konsep *quality trilogy*, yakni *quality planning*, *quality control*, dan *quality improvement*. Dalam konteks pendidikan, perencanaan mutu mengarah pada penetapan standar kompetensi, perancangan kurikulum, serta alokasi sumber daya manusia dan finansial. Pengendalian mutu dilakukan melalui supervisi akademik, asesmen berkala, serta audit mutu internal. Adapun peningkatan mutu diwujudkan melalui pelatihan guru, pengembangan profesionalisme, serta penerapan inovasi pedagogik yang berbasis riset. Konsep Juran ini memperkuat keyakinan bahwa mutu pendidikan hanya dapat dicapai melalui sistem manajemen yang terstruktur dan partisipatif.

Crosby (1979) melengkapi gagasan tersebut dengan menekankan pentingnya budaya organisasi yang menempatkan mutu sebagai nilai utama. Menurutnya, mutu harus “dibangun,” bukan “diperiksa.” Prinsip *zero defects* yang diperkenalkan Crosby bukan berarti tanpa kesalahan, tetapi menekankan kesadaran kolektif untuk mencegah kesalahan sebelum terjadi. Dalam konteks lembaga pendidikan, hal ini berarti setiap tenaga pendidik dan kependidikan memiliki komitmen moral untuk memberikan pelayanan terbaik bagi peserta didik tanpa menunggu instruksi formal. Dengan kata lain, budaya mutu menjadi landasan moral yang menopang keberhasilan sistem manajemen mutu.

b. Dimensi Fungsional Manajemen Mutu Pendidikan

Secara fungsional, manajemen mutu pendidikan mencakup empat dimensi utama: (1) *input*, (2) *process*, (3) *output*, dan (4) *outcome*. *Pertama*, pada aspek *input*, mutu pendidikan ditentukan oleh kualitas guru, ketersediaan sarana prasarana, kurikulum yang relevan, dan dukungan manajerial. Guru sebagai pelaku utama pembelajaran merupakan penentu utama kualitas proses pendidikan. Maka, pembinaan dan pengembangan kompetensi guru menjadi faktor kunci yang tidak dapat diabaikan. *Kedua*, dimensi *process* mengacu pada pelaksanaan kegiatan belajar-mengajar yang efektif, inovatif, dan berpusat pada peserta didik. Di sini, peran manajemen terletak pada bagaimana menciptakan lingkungan belajar yang kondusif serta memastikan keterlaksanaan kurikulum sesuai standar nasional. *Ketiga*, *output* berkaitan dengan hasil belajar yang mencakup pencapaian akademik, keterampilan abad ke-21, dan karakter peserta didik. *Keempat*, *outcome* mengacu pada dampak jangka panjang dari proses pendidikan terhadap masyarakat, termasuk kontribusi lulusan terhadap pembangunan sosial, ekonomi, dan moral bangsa.

Peningkatan mutu dalam keempat dimensi ini hanya dapat dicapai bila lembaga pendidikan memiliki sistem evaluasi yang terintegrasi. Evaluasi tidak hanya diarahkan pada peserta didik, melainkan juga pada kinerja guru, efektivitas kepemimpinan, dan kesesuaian program dengan kebutuhan masyarakat. Prinsip *data-driven decision making* menjadi penting dalam konteks ini. Data hasil evaluasi digunakan untuk menyusun strategi perbaikan dan inovasi secara berkelanjutan. Dengan demikian, pengelolaan mutu pendidikan menjadi proses ilmiah yang berbasis bukti (*evidence-based management*).

c. Paradigma Mutu di Era Pendidikan Abad ke-21

Dalam konteks pendidikan abad ke-21, mutu tidak lagi diukur hanya dari hasil ujian nasional atau capaian akademik semata. Kualitas pendidikan kini juga dilihat dari kemampuan lembaga dalam membentuk peserta didik yang adaptif, kreatif, kolaboratif, dan memiliki literasi digital tinggi. Perubahan ini menuntut manajemen mutu untuk menyesuaikan indikatornya dengan kebutuhan zaman. Penilaian mutu pendidikan harus mencakup dimensi karakter, kecakapan hidup, serta kemampuan berpikir kritis dan problem solving. Selain itu, globalisasi dan digitalisasi telah menciptakan kompetisi baru antar lembaga pendidikan. Masyarakat kini menilai mutu sekolah atau perguruan tinggi berdasarkan transparansi, reputasi, dan inovasi layanan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu mengembangkan sistem penjaminan mutu yang lebih adaptif terhadap teknologi informasi. Penerapan *Education Management Information System (EMIS)* atau *Learning Management System (LMS)*, misalnya, memungkinkan lembaga untuk memantau kinerja akademik dan operasional secara real-time.

Penggunaan big data dan analitik pendidikan juga membantu manajemen dalam membuat keputusan strategis yang berbasis fakta.

Namun demikian, transformasi digital juga menimbulkan tantangan baru bagi manajemen mutu. Ketimpangan infrastruktur teknologi, rendahnya literasi digital tenaga pendidik, serta lemahnya regulasi menjadi hambatan serius dalam penerapan sistem mutu berbasis digital. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan strategis yang menyeimbangkan antara penguasaan teknologi dan nilai-nilai kemanusiaan dalam pendidikan. Mutu pendidikan yang sejati tidak hanya mengandalkan inovasi digital, tetapi juga karakter, integritas, dan komitmen moral seluruh warga lembaga pendidikan.

3. Digitalisasi Dan Inovasi Dalam Manajemen Mutu Pendidikan

Era digital telah membawa perubahan mendasar dalam hampir seluruh aspek kehidupan manusia, termasuk dalam bidang pendidikan. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi tidak hanya mengubah cara belajar peserta didik, tetapi juga menuntut perubahan paradigma dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Di tengah arus transformasi tersebut, manajemen mutu pendidikan tidak lagi dapat dipisahkan dari inovasi berbasis digital. Digitalisasi bukan sekadar alat bantu administratif, melainkan instrumen strategis untuk meningkatkan efisiensi, akuntabilitas, dan transparansi mutu pendidikan secara menyeluruh.

Transformasi digital di dunia pendidikan menuntut lembaga untuk mampu menyesuaikan sistem penjaminan mutunya dengan dinamika teknologi yang berkembang pesat. Jika pada masa lalu penjaminan mutu dilakukan secara manual melalui dokumen dan laporan periodik, kini sistem tersebut telah beralih ke platform digital yang lebih terintegrasi dan berbasis data real-time. Perubahan ini menuntut adanya tata kelola baru yang menekankan efisiensi proses, validitas informasi, serta kecepatan pengambilan keputusan.

a. Transformasi Digital dan Paradigma Baru dalam Pendidikan

Digitalisasi pendidikan pada hakikatnya merupakan proses adopsi teknologi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengelolaan lembaga pendidikan. Konsep ini tidak hanya terbatas pada penggunaan perangkat digital dalam kegiatan belajar-mengajar, tetapi juga mencakup sistem manajemen mutu yang berbasis teknologi informasi. Menurut UNESCO (2021), digitalisasi pendidikan menjadi prasyarat penting untuk membangun sistem pendidikan yang inklusif, adaptif, dan berkelanjutan.

Dalam konteks manajemen mutu, digitalisasi memungkinkan adanya integrasi antara data akademik, keuangan, sumber daya manusia, serta hasil evaluasi kinerja dalam satu sistem yang saling terhubung. Lembaga pendidikan dapat menggunakan Education Management

Information System (EMIS) atau Learning Management System (LMS) untuk mengelola informasi mutu secara komprehensif. Sistem ini memungkinkan pemantauan mutu pendidikan secara berkesinambungan dan objektif melalui indikator yang terukur, seperti tingkat kehadiran siswa, hasil asesmen, keterlibatan guru dalam pengembangan profesional, hingga kepuasan orang tua atau masyarakat.

Selain itu, paradigma baru pendidikan digital menekankan pentingnya pembelajaran berbasis data (*data-driven education*). Keputusan strategis dalam peningkatan mutu kini dapat dibuat berdasarkan analisis data empiris, bukan sekadar intuisi atau asumsi. Melalui learning analytics, manajemen dapat mengidentifikasi pola belajar peserta didik, mendeteksi kesenjangan pembelajaran, serta merancang intervensi yang lebih efektif untuk peningkatan hasil belajar. Dengan demikian, digitalisasi membantu lembaga pendidikan untuk mengimplementasikan prinsip continuous improvement secara lebih terukur dan sistematis.

b. Peran Teknologi dalam Sistem Penjaminan Mutu

Salah satu kontribusi terbesar teknologi digital terhadap manajemen mutu pendidikan adalah terciptanya sistem penjaminan mutu internal dan eksternal yang lebih transparan dan efisien. Sistem penjaminan mutu internal (*Internal Quality Assurance System*) kini banyak dikembangkan dengan berbasis platform digital, di mana seluruh proses mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, hingga pelaporan dilakukan secara daring. Melalui sistem ini, lembaga pendidikan dapat memonitor pencapaian standar mutu secara berkala dan menindaklanjuti temuan-temuan hasil audit internal dengan lebih cepat.

Teknologi juga memperkuat mekanisme penjaminan mutu eksternal, seperti akreditasi sekolah dan perguruan tinggi. Badan akreditasi kini banyak memanfaatkan sistem digital untuk mengumpulkan data dan melakukan validasi dokumen. Proses yang sebelumnya membutuhkan waktu berbulan-bulan kini dapat diselesaikan lebih efisien melalui platform daring. Selain efisiensi, digitalisasi juga meningkatkan objektivitas proses penilaian, karena semua bukti kinerja terekam secara sistematis dan mudah diverifikasi.

Selain itu, penggunaan big data dalam pendidikan memungkinkan analisis mutu yang lebih komprehensif. Data besar yang dihasilkan dari berbagai sumber seperti ujian nasional, survei kepuasan, dan laporan kegiatan pembelajaran dapat diolah untuk mengidentifikasi tren peningkatan atau penurunan mutu. Dengan demikian, manajemen pendidikan memiliki dasar empiris untuk menetapkan kebijakan strategis yang berorientasi pada hasil (*outcome-based management*).

c. Inovasi Digital dalam Proses Pembelajaran dan Penilaian Mutu

Digitalisasi tidak hanya berdampak pada aspek administratif, tetapi juga mengubah secara mendasar pendekatan terhadap pembelajaran. Dalam konteks manajemen mutu, inovasi digital memberikan peluang untuk meningkatkan efektivitas dan relevansi proses pembelajaran. Pemanfaatan teknologi seperti Learning Management System (LMS), platform e-learning, video konferensi, dan aplikasi kolaboratif telah mengubah cara interaksi antara guru dan peserta didik. Pembelajaran menjadi lebih fleksibel, personal, dan dapat diakses kapan saja.

Inovasi ini memperkuat prinsip student-centered learning yang menjadi salah satu indikator utama mutu pendidikan abad ke-21. Melalui teknologi digital, guru dapat menyesuaikan materi dan metode sesuai kebutuhan individu peserta didik, sehingga meningkatkan keterlibatan dan motivasi belajar. Dalam konteks ini, mutu tidak lagi diukur dari keseragaman proses, tetapi dari keberhasilan lembaga dalam memenuhi kebutuhan belajar yang beragam.

Selain itu, sistem evaluasi mutu juga mengalami inovasi signifikan. Asesmen digital memungkinkan pengumpulan data hasil belajar secara cepat dan akurat, serta memberikan umpan balik instan bagi peserta didik. Penggunaan adaptive assessment dan learning analytics membantu pendidik memahami kekuatan dan kelemahan peserta didik secara lebih mendalam, sehingga perbaikan pembelajaran dapat dilakukan secara tepat sasaran.

Digitalisasi juga mendukung konsep open and transparent quality evaluation, di mana hasil evaluasi lembaga pendidikan dapat diakses secara publik. Transparansi ini tidak hanya memperkuat akuntabilitas, tetapi juga membangun kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan.

d. Tantangan Implementasi Digitalisasi dalam Manajemen Mutu

Meski digitalisasi membawa banyak peluang, penerapannya dalam manajemen mutu pendidikan menghadapi berbagai tantangan struktural dan kultural. *Pertama*, ketimpangan infrastruktur digital masih menjadi hambatan utama, terutama di wilayah pedesaan atau daerah tertinggal. Akses internet yang terbatas, ketersediaan perangkat yang minim, serta biaya pemeliharaan teknologi menjadi kendala serius dalam membangun sistem mutu berbasis digital. *Kedua*, rendahnya literasi digital di kalangan tenaga pendidik dan manajerial juga menjadi faktor penghambat. Banyak guru yang masih mengalami kesulitan dalam mengoperasikan platform digital secara optimal. Kurangnya pelatihan dan pendampingan membuat inovasi digital tidak berjalan sesuai harapan. Oleh karena itu, investasi pada peningkatan kapasitas sumber daya manusia menjadi keharusan dalam implementasi manajemen mutu berbasis digital. *Ketiga*, digitalisasi juga menimbulkan tantangan etis dan

keamanan data. Pengelolaan data peserta didik dan lembaga pendidikan yang bersifat sensitif menuntut sistem keamanan siber yang kuat. Jika tidak dikelola dengan baik, kebocoran data dapat mengganggu kepercayaan publik dan merusak reputasi lembaga pendidikan. Maka dari itu, aspek etika digital, perlindungan privasi, dan tata kelola data menjadi bagian penting dari manajemen mutu modern.

Selain itu, resistensi terhadap perubahan juga kerap muncul dari sebagian warga lembaga pendidikan yang sudah terbiasa dengan sistem konvensional. Perubahan budaya organisasi dari pola manual ke digital memerlukan waktu dan pendekatan yang bijak. Pemimpin lembaga harus mampu menjadi fasilitator perubahan dengan menciptakan suasana yang mendukung pembelajaran digital tanpa menimbulkan ketakutan atau tekanan psikologis.

4. Sinergi Manajemen Mutu Dan Kepemimpinan Transformasional

Manajemen mutu pendidikan dan kepemimpinan transformasional merupakan dua konsep penting yang saling berkelindan dalam upaya meningkatkan efektivitas dan kualitas lembaga pendidikan. Keduanya berfungsi sebagai kerangka sistemik dan kultural yang membentuk perilaku organisasi, membangun komitmen terhadap perubahan, serta menumbuhkan budaya pembelajaran berkelanjutan. Dalam konteks pendidikan modern yang diwarnai oleh percepatan digitalisasi, globalisasi, dan tuntutan akuntabilitas publik, sinergi antara manajemen mutu dan kepemimpinan transformasional menjadi sangat krusial untuk menjamin keberlanjutan inovasi serta peningkatan kualitas proses dan hasil pembelajaran (Fullan, 2014).

Secara konseptual, manajemen mutu pendidikan berorientasi pada pencapaian standar kualitas yang ditetapkan melalui proses perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi secara sistematis. Model ini berpijak pada prinsip continuous improvement dan partisipasi seluruh komponen organisasi untuk mencapai tujuan yang disepakati bersama (Deming, 1986). Di sisi lain, kepemimpinan transformasional menekankan peran pemimpin sebagai agen perubahan yang menginspirasi, memotivasi, dan membimbing anggota organisasi menuju visi bersama yang melampaui kepentingan pribadi (Bass & Riggio, 2006). Dengan demikian, sinergi antara keduanya terbentuk ketika kepemimpinan transformasional berfungsi sebagai katalis bagi penerapan prinsip-prinsip manajemen mutu pendidikan secara efektif.

Kepemimpinan transformasional memberikan dimensi moral dan motivasional bagi praktik manajemen mutu. Pemimpin transformasional tidak hanya mengatur prosedur dan kebijakan mutu, tetapi juga menanamkan nilai-nilai integritas, komitmen, dan kolaborasi dalam budaya organisasi (Avolio & Bass, 2004). Dalam konteks lembaga pendidikan, kepala sekolah

atau rektor yang memiliki karakter transformasional mampu menggerakkan tenaga pendidik dan staf untuk memahami makna strategis dari setiap kegiatan mutu, seperti evaluasi diri, akreditasi, dan pengembangan kurikulum. Tanpa kepemimpinan yang inspiratif, sistem manajemen mutu cenderung berjalan secara mekanistik dan birokratis, tanpa menghasilkan perubahan substansial terhadap perilaku dan kinerja (Sallis, 2015).

Lebih jauh, sinergi antara manajemen mutu dan kepemimpinan transformasional dapat dilihat dalam empat dimensi utama: vision building, empowerment, collaborative culture, dan continuous learning. *Pertama*, dimensi vision building mengacu pada kemampuan pemimpin dalam merumuskan arah mutu yang jelas dan relevan dengan kebutuhan organisasi. Dalam manajemen mutu pendidikan, visi mutu menjadi panduan strategis bagi seluruh anggota lembaga untuk menentukan prioritas peningkatan kualitas pembelajaran dan layanan (Oakland, 2014). Pemimpin transformasional berperan untuk memastikan bahwa visi tersebut tidak sekadar menjadi dokumen administratif, melainkan menjadi semangat kolektif yang menjiwai seluruh aktivitas organisasi. *Kedua*, dimensi empowerment merupakan kunci untuk memastikan keberlanjutan mutu. Prinsip manajemen mutu menghendaki keterlibatan aktif seluruh warga sekolah dalam proses peningkatan kualitas. Dalam hal ini, pemimpin transformasional berfungsi sebagai fasilitator yang memberikan kepercayaan, ruang partisipasi, dan kesempatan bagi guru maupun tenaga kependidikan untuk berinovasi. Dengan pemberdayaan semacam ini, proses manajemen mutu tidak lagi bersifat top-down, tetapi tumbuh sebagai gerakan bersama berbasis kepercayaan dan tanggung jawab (Northouse, 2019). *Ketiga*, collaborative culture atau budaya kolaboratif menjadi elemen penting dari sinergi keduanya. Sistem manajemen mutu menuntut adanya mekanisme kerja lintas fungsi, di mana setiap unit saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama. Pemimpin transformasional menumbuhkan suasana kerja yang terbuka, dialogis, dan partisipatif, sehingga komunikasi antara pimpinan dan staf berjalan dua arah. Budaya kolaboratif semacam ini memperkuat organizational learning, yang menjadi dasar keberhasilan manajemen mutu jangka panjang (Fullan & Quinn, 2017). *Keempat*, sinergi keduanya juga terlihat pada dimensi continuous learning. Prinsip continuous improvement dalam manajemen mutu hanya akan berjalan apabila diiringi dengan semangat pembelajaran berkelanjutan dari seluruh anggota organisasi. Pemimpin transformasional menumbuhkan kesadaran bahwa setiap tantangan atau kesalahan merupakan peluang untuk belajar dan memperbaiki diri. Dalam praktiknya, hal ini bisa diwujudkan melalui refleksi rutin, pelatihan profesional, maupun evaluasi kinerja berbasis data. Dengan cara ini, lembaga pendidikan dapat mengembangkan sistem mutu yang dinamis dan adaptif terhadap perubahan lingkungan (Leithwood & Jantzi, 2006).

Sinergi antara kedua pendekatan ini juga dapat dijelaskan melalui perspektif sistemik. Manajemen mutu menyediakan kerangka struktural berupa standar, indikator, dan mekanisme evaluasi, sedangkan kepemimpinan transformasional menyediakan energi sosial dan psikologis untuk menggerakkan sistem tersebut. Dalam organisasi pendidikan, struktur tanpa spirit transformasional akan melahirkan stagnasi, sementara inspirasi tanpa sistem mutu akan berujung pada ketidakteraturan. Oleh karena itu, keberhasilan peningkatan mutu memerlukan keseimbangan antara rasionalitas struktural dan nilai-nilai kepemimpinan yang humanis (Bush, 2018).

Dalam konteks digitalisasi pendidikan, sinergi ini menjadi semakin penting. Sistem manajemen mutu di era digital menuntut pemimpin yang mampu mengarahkan transformasi teknologi tanpa kehilangan orientasi pada nilai-nilai kemanusiaan dan etika profesi. Pemimpin transformasional di era digital harus mampu mengintegrasikan visi mutu dengan pemanfaatan teknologi informasi seperti Learning Management Systems (LMS), data analytics, dan digital assessment tools (Hargreaves & Fullan, 2020). Ia juga harus memastikan bahwa transformasi digital tidak hanya meningkatkan efisiensi administratif, tetapi juga memperkaya pengalaman belajar dan memperkuat karakter peserta didik.

Sinergi manajemen mutu dan kepemimpinan transformasional juga dapat menghasilkan budaya organisasi yang berorientasi pada inovasi. Budaya ini mendorong anggota lembaga pendidikan untuk berani mengambil risiko, bereksperimen, dan menciptakan solusi baru bagi permasalahan pembelajaran. Dalam hal ini, pemimpin transformasional berperan menciptakan iklim psikologis yang aman untuk berinovasi (*psychological safety*), di mana kesalahan tidak dianggap sebagai kegagalan, tetapi sebagai bahan pembelajaran organisasi (Edmondson, 2019). Ketika inovasi menjadi bagian dari budaya mutu, lembaga pendidikan akan mampu bertahan dalam perubahan cepat dan ketidakpastian zaman.

Selain aspek internal, sinergi ini juga berimplikasi pada relasi eksternal lembaga pendidikan. Penerapan manajemen mutu yang disertai dengan kepemimpinan transformasional memperkuat kepercayaan publik dan legitimasi sosial lembaga. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pengelolaan internal, tetapi juga membangun kemitraan strategis dengan masyarakat, dunia industri, dan pemerintah. Kemitraan ini memperluas ruang partisipasi publik dalam penjaminan mutu dan menjadikan lembaga pendidikan sebagai bagian integral dari pembangunan sosial (Bryk et al., 2015).

Dari perspektif evaluatif, sinergi antara manajemen mutu dan kepemimpinan transformasional memungkinkan terbangunnya sistem monitoring yang lebih bermakna. Evaluasi mutu tidak lagi bersifat mekanis, tetapi bersandar pada nilai-nilai reflektif dan

pembelajaran kolektif. Pemimpin transformasional berperan memastikan bahwa setiap hasil evaluasi digunakan sebagai dasar untuk perbaikan dan bukan sekadar pemenuhan administrasi. Dengan demikian, proses manajemen mutu menjadi lebih humanistik dan kontekstual, bukan prosedural semata (Sallis, 2015). Lebih jauh lagi, sinergi ini mampu membentuk model tata kelola pendidikan yang berkeadilan. Kepemimpinan transformasional memastikan setiap anggota organisasi memperoleh kesempatan yang sama untuk berkontribusi terhadap mutu, sementara manajemen mutu menjamin bahwa setiap proses dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan secara transparan. Hal ini menciptakan keseimbangan antara efisiensi dan empati, antara produktivitas dan keberpihakan sosial.

Dalam konteks kebijakan nasional, integrasi antara manajemen mutu dan kepemimpinan transformasional sejalan dengan arah kebijakan Merdeka Belajar yang menekankan kemandirian sekolah, partisipasi masyarakat, dan inovasi guru. Pemimpin transformasional berfungsi sebagai penggerak utama kebijakan ini, sedangkan manajemen mutu menyediakan sistem evaluasi dan pengendalian yang objektif untuk memastikan akuntabilitasnya. Dengan demikian, keberhasilan implementasi kebijakan pendidikan modern sangat bergantung pada kemampuan para pemimpin lembaga untuk mensinergikan kedua pendekatan ini secara harmonis (Kemendikbudristek, 2022).

Dapat disimpulkan bahwa sinergi manajemen mutu dan kepemimpinan transformasional merupakan prasyarat bagi terwujudnya pendidikan yang unggul, adaptif, dan berkelanjutan. Manajemen mutu menyediakan struktur sistemik untuk menjamin kualitas, sedangkan kepemimpinan transformasional memberikan arah moral dan motivasional untuk menjalankan sistem tersebut dengan penuh makna. Integrasi keduanya menciptakan organisasi pendidikan yang tidak hanya efisien secara administratif, tetapi juga transformatif secara budaya. Dalam era disrupsi digital, sinergi ini akan menjadi fondasi utama bagi lembaga pendidikan dalam membangun daya saing dan relevansi sosial yang berkelanjutan.

Sintesis dari peningkatan mutu pendidikan di era disrupsi hanya dapat dicapai melalui integrasi harmonis antara sistem manajemen mutu yang kokoh, kepemimpinan transformasional yang visioner, penerapan prinsip mutu secara kontekstual, serta pemanfaatan inovasi digital secara strategis. Keempatnya saling melengkapi dan tidak dapat berdiri sendiri. *Pertama*, manajemen mutu pendidikan menyediakan fondasi struktural berupa standar, indikator, dan mekanisme evaluasi yang memastikan setiap proses pendidikan berjalan sistematis dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (continuous improvement). Namun, sistem mutu tidak akan efektif tanpa dimensi humanistik dari kepemimpinan transformasional, yang berfungsi memberi energi moral, inspirasi, dan motivasi kolektif agar seluruh warga

sekolah terlibat aktif dalam upaya peningkatan kualitas. *Kedua*, penerapan mutu harus dikontekstualisasikan dengan melihat dinamika kebutuhan peserta didik, lingkungan sosial, serta karakteristik masing-masing lembaga pendidikan. Kontekstualisasi ini menjadi jembatan antara teori mutu klasik (Deming, Juran, Crosby) dengan realitas pendidikan modern yang menuntut fleksibilitas, kolaborasi, dan orientasi nilai. *Ketiga*, digitalisasi muncul sebagai katalis yang mempercepat penerapan mutu. Teknologi memungkinkan monitoring kinerja secara real-time, pengambilan keputusan berbasis data (data-driven decision making), pembelajaran yang lebih personal, serta penjaminan mutu yang lebih transparan dan efisien. Namun, digitalisasi tidak dapat berdampak signifikan tanpa kepemimpinan transformasional yang mampu mengatasi resistensi perubahan, meningkatkan literasi digital guru, dan memastikan nilai-nilai kemanusiaan tetap menjadi pusat pendidikan.

Dengan demikian, pembahasan ini memperlihatkan bahwa mutu pendidikan di era disrupsi ditentukan oleh sinergi antara struktur, nilai, konteks, dan teknologi. Manajemen mutu menyediakan kerangka kerja, kepemimpinan transformasional menjadi penggerak budaya mutu, kontekstualisasi prinsip mutu memastikan relevansi, dan digitalisasi menjadi enabler yang memperkuat semua proses. Keempat aspek ini saling mendukung dalam membangun lembaga pendidikan yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan.

5. Tantangan Dan Strategi Implementasi Manajemen Mutu Pendidikan

Implementasi manajemen mutu pendidikan merupakan proses yang kompleks, melibatkan dimensi struktural, kultural, dan kontekstual yang saling berinteraksi. Meskipun prinsip-prinsip manajemen mutu seperti *continuous improvement*, partisipasi kolektif, dan fokus pada kepuasan pelanggan telah banyak diadopsi dalam dunia pendidikan, penerapannya di lapangan sering kali menghadapi berbagai tantangan. Tantangan-tantangan tersebut tidak hanya bersumber dari keterbatasan sumber daya dan birokrasi pendidikan, tetapi juga dari resistensi budaya, kurangnya kepemimpinan yang visioner, serta lemahnya sistem evaluasi yang berkelanjutan (Sallis, 2015). Untuk mengatasinya, diperlukan strategi implementasi yang adaptif, partisipatif, dan kontekstual agar prinsip-prinsip mutu dapat berjalan secara efektif di setiap level lembaga pendidikan.

1. Tantangan Struktural dan Birokratis

Salah satu hambatan utama dalam implementasi manajemen mutu pendidikan di Indonesia adalah sifat birokrasi yang masih hierarkis dan administratif. Sistem pengelolaan pendidikan yang terlalu terpusat sering menghambat inisiatif lokal dalam mengembangkan inovasi mutu. Kebijakan mutu sering diterjemahkan secara top-down tanpa memperhatikan

karakteristik masing-masing satuan pendidikan (Suparlan, 2019). Akibatnya, sekolah dan madrasah menjalankan program penjaminan mutu hanya sebagai kewajiban administratif untuk memenuhi standar akreditasi, bukan sebagai upaya substantif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Selain itu, keterbatasan sumber daya manusia dan dana operasional juga menjadi kendala signifikan. Banyak satuan pendidikan, terutama di daerah terpencil, belum memiliki tenaga pendidik yang terlatih dalam sistem manajemen mutu modern. Kurangnya pelatihan profesional menyebabkan pemahaman terhadap standar mutu masih rendah, sehingga kegiatan evaluasi diri sekolah sering kali tidak menghasilkan data yang akurat untuk perbaikan (Mulyasa, 2016). Di sisi lain, keterbatasan dana membuat pengembangan sarana prasarana dan teknologi penunjang mutu sulit direalisasikan secara optimal.

Untuk mengatasi tantangan struktural ini, strategi desentralisasi manajemen mutu menjadi penting. Pemerintah dapat memperkuat peran *School-Based Management (SBM)* atau *Manajemen Berbasis Sekolah*, yang memberi otonomi lebih besar kepada lembaga pendidikan dalam mengelola sumber daya, menentukan prioritas mutu, dan mengembangkan inovasi. Dengan desentralisasi, sekolah memiliki ruang untuk menyesuaikan kebijakan mutu sesuai konteks lokalnya, sementara pemerintah berperan sebagai fasilitator dan pengawas mutu (Kemendikbudristek, 2022).

2. Tantangan Budaya Organisasi dan Resistensi Perubahan

Selain persoalan struktural, implementasi manajemen mutu juga sering terganjal oleh resistensi budaya organisasi. Banyak lembaga pendidikan yang masih terjebak pada budaya kerja konvensional, di mana mutu dipahami sebatas kewajiban administratif dan bukan bagian dari nilai profesionalisme. Perubahan menuju budaya mutu memerlukan transformasi mindset seluruh warga sekolah, dari pemimpin hingga staf administratif (Schein, 2010).

Resistensi biasanya muncul karena ketakutan terhadap transparansi dan akuntabilitas. Evaluasi mutu sering dianggap sebagai ancaman, bukan sebagai alat pembelajaran organisasi. Guru atau tenaga pendidik yang belum terbiasa dengan pendekatan reflektif cenderung menolak perubahan karena khawatir akan kehilangan kenyamanan atau merasa tidak siap menghadapi evaluasi berbasis data. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional memiliki peran penting untuk menumbuhkan budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan. Pemimpin yang visioner dapat menanamkan kesadaran bahwa mutu bukan sekadar target, tetapi juga proses pembelajaran kolektif yang meningkatkan martabat profesional tenaga pendidik (Bass & Riggio, 2006).

Strategi menghadapi resistensi perubahan harus berbasis pada pendekatan kolaboratif dan humanistik. Pelibatan guru dan staf dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi mutu perlu diperkuat agar muncul rasa memiliki (*sense of ownership*) terhadap sistem mutu. Selain itu, pemberian penghargaan kepada guru dan tenaga kependidikan yang menunjukkan inisiatif dalam inovasi mutu dapat memperkuat motivasi intrinsik mereka. Budaya apresiasi seperti ini terbukti efektif membangun komitmen jangka panjang terhadap mutu (Fullan & Quinn, 2017).

3. Tantangan Teknologis dan Transformasi Digital

Era disrupsi digital membawa tantangan baru bagi penerapan manajemen mutu pendidikan. Di satu sisi, teknologi informasi membuka peluang besar untuk memperkuat transparansi dan efisiensi sistem mutu melalui digitalisasi data, sistem evaluasi daring, dan pembelajaran berbasis teknologi. Namun, di sisi lain, kesenjangan digital (*digital divide*) masih menjadi hambatan serius, terutama bagi sekolah-sekolah di daerah dengan infrastruktur terbatas (Hargreaves & Fullan, 2020).

Pemanfaatan sistem *Learning Management System (LMS)*, *database management*, dan *dashboard monitoring* mutu membutuhkan literasi digital yang memadai dari guru dan kepala sekolah. Banyak lembaga pendidikan masih kesulitan mengintegrasikan teknologi ke dalam sistem mutu secara konsisten. Hal ini disebabkan kurangnya pelatihan dan belum adanya budaya manajemen berbasis data (*data-driven decision making*). Akibatnya, data mutu sering kali bersifat formalistik dan tidak digunakan secara optimal untuk perencanaan peningkatan kualitas (Darmawan, 2021).

Strategi menghadapi tantangan digital adalah dengan memperkuat kompetensi digital tenaga pendidik dan pimpinan lembaga melalui program literasi digital berkelanjutan. Pemerintah dan lembaga pendidikan tinggi dapat bekerja sama dalam menyediakan pelatihan berbasis praktik baik, seperti analisis data mutu, evaluasi digital, dan desain pembelajaran berbasis teknologi. Selain itu, pengembangan sistem mutu digital harus memperhatikan aspek keamanan data, etika penggunaan teknologi, dan inklusivitas agar tidak menciptakan kesenjangan baru di lingkungan pendidikan (UNESCO, 2020).

4. Tantangan Evaluasi dan Keberlanjutan Sistem Mutu

Masalah klasik dalam implementasi manajemen mutu pendidikan adalah lemahnya tindak lanjut dari hasil evaluasi. Banyak lembaga pendidikan melakukan evaluasi diri secara rutin, tetapi hasilnya tidak digunakan sebagai dasar perbaikan yang konkret. Evaluasi cenderung menjadi kegiatan formal untuk memenuhi kewajiban akreditasi, bukan sebagai

instrumen refleksi dan inovasi. Dalam konteks ini, keberlanjutan (*sustainability*) sistem mutu menjadi isu penting (Sallis, 2015).

Evaluasi mutu yang efektif harus bersifat formatif, berkelanjutan, dan melibatkan semua pihak. Selain itu, hasil evaluasi harus dikaitkan dengan pengambilan keputusan strategis dan perencanaan jangka panjang. Pemimpin lembaga pendidikan perlu memastikan bahwa siklus PDCA (Plan–Do–Check–Act) berjalan secara konsisten. Setelah proses evaluasi (*check*), lembaga pendidikan harus melakukan tindakan korektif (*act*) dan merancang rencana perbaikan (*plan*) untuk siklus berikutnya (Deming, 1986).

Strategi lain untuk menjaga keberlanjutan mutu adalah membangun *community of practice* di antara guru dan tenaga pendidik. Melalui forum reflektif dan kolaboratif, pengalaman dan pembelajaran dari praktik baik dapat dibagikan, sehingga inovasi mutu menyebar secara horizontal dan tidak bergantung pada figur pemimpin tertentu. Pendekatan ini menjadikan sistem mutu lebih resilien dan adaptif terhadap perubahan lingkungan (Bryk et al., 2015).

5. Strategi Kolaboratif dan Partisipatif

Selain tantangan internal, keberhasilan implementasi mutu juga bergantung pada keterlibatan pemangku kepentingan eksternal. Masyarakat, dunia industri, dan pemerintah daerah merupakan bagian integral dari ekosistem mutu pendidikan. Kemitraan yang baik antara sekolah dan komunitas dapat memperluas dukungan sumber daya, meningkatkan relevansi kurikulum, dan memperkuat akuntabilitas publik (Bush, 2018).

Strategi partisipatif dapat diwujudkan melalui mekanisme *stakeholder involvement*, seperti forum mutu sekolah, komite pendidikan, atau kerja sama dengan lembaga riset dan industri. Pendekatan ini memungkinkan lembaga pendidikan memperoleh umpan balik eksternal yang objektif serta menciptakan sistem pengawasan sosial terhadap mutu layanan pendidikan. Di samping itu, keterlibatan masyarakat juga memperkuat legitimasi lembaga pendidikan sebagai bagian dari pembangunan sosial yang inklusif (Oakland, 2014).

Kolaborasi antarlembaga pendidikan juga penting sebagai bagian dari strategi peningkatan mutu. Pertukaran praktik baik antar sekolah, program mentoring kepala sekolah, dan jaringan pengembangan profesional guru dapat mempercepat proses difusi inovasi. Pendekatan *networked improvement community* (NIC) sebagaimana dikembangkan oleh Bryk et al. (2015), terbukti efektif dalam mempercepat peningkatan mutu melalui kerja sama lintas lembaga yang berbasis data dan penelitian.

6. Implikasi Kebijakan dan Penguatan Tata Kelola

Implementasi manajemen mutu pendidikan tidak dapat dilepaskan dari dukungan kebijakan yang konsisten dan terintegrasi. Pemerintah perlu memperkuat sistem akreditasi dan penjaminan mutu eksternal agar bersifat pembinaan, bukan sekadar penilaian administratif. Pendekatan *policy coherence* antara pusat dan daerah sangat penting agar kebijakan mutu tidak tumpang tindih dan dapat diterapkan sesuai kebutuhan lokal (Fullan, 2014).

Selain itu, tata kelola lembaga pendidikan perlu diperkuat melalui sistem akuntabilitas berbasis kinerja. Indikator mutu harus dikembangkan secara komprehensif, mencakup aspek input, proses, output, dan outcome pendidikan. Pengukuran mutu tidak boleh hanya berfokus pada hasil ujian, tetapi juga pada kompetensi sosial, karakter, dan kepuasan pemangku kepentingan. Dengan demikian, sistem mutu dapat mendorong keseimbangan antara efisiensi, efektivitas, dan keadilan sosial dalam pendidikan (UNESCO, 2015).

4. KESIMPULAN

Manajemen mutu pendidikan merupakan pendekatan strategis yang memastikan seluruh proses pendidikan berjalan efektif, efisien, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan, sehingga lembaga pendidikan mampu menciptakan lingkungan belajar yang inovatif, inklusif, dan berkarakter. Dalam menghadapi tantangan global dan digital, mutu pendidikan tidak hanya diukur dari prestasi akademik, tetapi juga dari kemampuan institusi membangun budaya belajar yang adaptif dan responsif terhadap perubahan. Di sisi lain, kepemimpinan transformasional memiliki peran krusial sebagai penggerak utama yang memberikan arah visi, inspirasi, serta motivasi bagi seluruh warga sekolah untuk terlibat aktif dalam peningkatan mutu. Pemimpin transformasional mendorong terciptanya budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi, evaluasi diri, dan kolaborasi sehingga manajemen mutu tidak hanya menjadi prosedur teknis, tetapi juga komitmen moral seluruh komponen pendidikan. Sinergi antara manajemen mutu dan kepemimpinan transformasional menghasilkan model pengelolaan pendidikan yang lebih holistik, visioner, dan berorientasi masa depan, memungkinkan lembaga pendidikan mampu beradaptasi dengan dinamika digitalisasi, perubahan kurikulum, serta tuntutan kompetensi abad ke-21. Implementasi sinergi ini dapat diwujudkan melalui penguatan sistem penjaminan mutu internal yang berbasis partisipatif, transparan, dan didukung teknologi digital sehingga proses evaluasi dan pelaporan lebih akurat, cepat, dan berbasis data. Pada akhirnya, pendidikan bermutu merupakan hasil perpaduan antara sistem manajemen yang kuat dan kepemimpinan yang inspiratif; tanpa keduanya, mutu tidak dapat berkembang secara berkelanjutan. Oleh karena itu, masa depan pendidikan Indonesia perlu terus mendorong integrasi manajemen mutu dan kepemimpinan transformasional untuk menghasilkan lulusan yang tidak hanya kompeten

secara intelektual, tetapi juga berintegritas, kreatif, adaptif, serta mampu bersaing di tingkat global..

DAFTAR RUJUKAN

- Anderson, R. E., & Dexter, S. (2020). *Technology leadership for 21st-century schools: A research synthesis*. Educational Management Administration & Leadership, 48(4), 603–624.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire: Manual and sampler set (3rd ed.)*. Mind Garden.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership (2nd ed.)*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Bush, T. (2020). *Theories of educational leadership and management (5th ed.)*. Sage Publications.
- Cheng, Y. C. (2016). *Reforming education: The changing roles of school leadership*. Springer.
- Crosby, P. B. (1979). *Quality is free: The art of making quality certain*. McGraw-Hill.
- Deming, W. E. (1986). *Out of the crisis*. Massachusetts Institute of Technology, Center for Advanced Engineering Study.
- Drucker, P. F. (1999). *Management challenges for the 21st century*. HarperCollins.
- Fullan, M. (2020). *The principal: Three keys to maximizing impact*. Jossey-Bass.
- Fullan, M., & Quinn, J. (2017). *Coherence: The right drivers in action for schools, districts, and systems*. Corwin Press.
- Gaspersz, V. (2002). *Total quality management*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goetsch, D. L., & Davis, S. (2014). *Quality management for organizational excellence: Introduction to total quality (7th ed.)*. Pearson.
- Greenleaf, R. K. (2002). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice (9th ed.)*. McGraw-Hill.
- Ishikawa, K. (1985). *What is total quality control? The Japanese way*. Prentice Hall.
- Juran, J. M. (1995). *A history of managing for quality*. American Society for Quality.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5–22. <https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077>
- Lase, D. (2021). *Penerapan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) di sekolah pada era Merdeka Belajar*. Jurnal Administrasi Pendidikan, 28(2), 150–165.
- Mishra, L., Gupta, T., & Shree, A. (2020). *Online teaching-learning in higher education during lockdown period of COVID-19 pandemic*. International Journal of Educational Research Open, 1, 100012.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. PT Bumi Aksara.
- Owens, R. G., & Valesky, T. C. (2015). *Organizational behavior in education: Leadership and school reform (11th ed.)*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management (14th ed.)*. Pearson Education.
- Sallis, E. (2015). *Total quality management in education (3rd ed.)*. Routledge.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership (4th ed.)*. Jossey-Bass.
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization (Rev. ed.)*. Doubleday.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. Free Press.

- Sudjana, N. (2011). *Manajemen program pendidikan untuk pendidikan nonformal dan pengembangan sumber daya manusia*. Falah Production.
- Suyatno, & Burhanuddin. (2019). *Implementasi sistem penjaminan mutu pendidikan di sekolah: Tantangan dan peluang*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 14(2), 120–134.
- Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st century skills: Learning for life in our times*. Jossey-Bass.
- UNESCO. (2015). *Education 2030: Incheon Declaration and Framework for Action for the implementation of Sustainable Development Goal 4*. UNESCO Publishing.
- UNESCO. (2022). *Digital literacy and school leadership: Global report 2022*. UNESCO Publishing.
- Usman, H. (2019). *Manajemen: Teori, praktik, dan riset pendidikan (5th ed.)*. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja (5th ed.)*. Rajawali Pers.
- Zarkasyi, A. (2018). *Etika manajemen pendidikan Islam: Konsep itqan dan amanah dalam pengelolaan lembaga pendidikan*. Jurnal Pendidikan Islam, 7(1), 45–59