Beyond Vokasi:

Kepemimpinan Visioner dalam Transformasi Pendidikan Kejuruan

Dr. Fuad Abdillah, ST., MT.

CERDAS
ULET
KREATIF
www.cerdas.co.id

Beyond Vokasi:
Kepemimpinan Visioner dalam Transformasi Pendidikan Kejuruan

Copyrights © 2025. All Rights Reserved
Hak cipta dilindungi undang-undang

Penulis:
Dr. Fuad Abdillah, ST., MT.

Penyunting:
Dr. Dhega Febiharsa, S.ST., M.Pd.

Desain & Tata Letak:
Tim Penerbit Cerdas Ulet Kreatif

ISBN :
Cetakan Pertama : **2025**
Penerbit :
CV. Cerdas Ulet Kreatif
Jl. Manggis 72 RT 03 RW 04 Jember Lor - Patrang
Jember - Jawa Timur 68118
Telp. 0331-4431347, 412387 Faks. 4431347
e-mail : info@cerdas.co.id

Distributor Tunggal:
CV. Cerdas Ulet Kreatif
Jl. Manggis 72 RT 03 RW 04 Jember Lor - Patrang
Jember - Jawa Timur 68118
Telp. 0331-4431347, 412387 Faks. 4431347
e-mail : info@cerdas.co.id

Undang-Undang RI Nomor 19 Tahun 2002
Tentang Hak Cipta

Ketentuan Pidana
Pasal 72 (ayat 2)
Barang Siapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran Hak Cipta atau hak terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga buku ini yang berjudul "BEYOND VOKASI: Kepemimpinan Visioner dalam Transformasi Pendidikan Kejuruan" dapat diselesaikan dan hadir di hadapan para pembaca.

Buku ini lahir dari kegelisahan intelektual sekaligus pengalaman empirik saya dalam dunia pendidikan vokasi, khususnya dalam menghadapi tantangan revolusi industri, disrupsi digital, dan kompleksitas kebutuhan dunia kerja masa kini. Terinspirasi oleh realitas bahwa pendidikan vokasi tidak lagi cukup hanya menghasilkan tenaga kerja terampil secara teknis, buku ini menawarkan sebuah paradigma baru: "melampaui vokasi" (beyond vokasi). Sebuah pendekatan strategis yang memadukan keterampilan teknis, kepemimpinan adaptif, dan daya saing global dalam satu ekosistem pembelajaran yang relevan dan transformatif.

Dengan pendekatan ilmiah dan praktikal, buku ini mengurai pentingnya kepemimpinan visioner dan strategis, integrasi teknologi dalam pembelajaran vokasi, serta urgensi membangun budaya organisasi yang agile, inklusif, dan etis. Saya

berharap buku ini tidak hanya menjadi bacaan bagi para pendidik, pengelola sekolah kejuruan, dan pemimpin lembaga pendidikan, tetapi juga menjadi sumber inspirasi bagi para mahasiswa calon guru vokasional dan semua pemangku kepentingan yang peduli terhadap masa depan pendidikan kejuruan di Indonesia.

Akhir kata, saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, dorongan, dan masukan dalam proses penyusunan buku ini. Semoga buku ini memberikan manfaat nyata dalam mendorong transformasi pendidikan vokasi yang lebih bermakna dan berkelanjutan.

Semarang, Juli 2025

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... *iii*

DAFTAR ISI ..... *v*

BAB I KONSEPTUALISASI "BEYOND VOKASI" *1*

A. Pengantar Konsep **1**

B. Urgensi Transformasi Pendidikan Vokasi **5**

C. Elemen Penting dalam Transformasi Pendidikan Vokasi **8**

BAB II MENGHADAPI PERUBAHAN MASA DEPAN *13*

BAB III KEPEMIMPINAN TERPADU *21*

A. Kepemimpinan Strategis **21**

B. Kepemimpinan Visioner **26**

C. Peran Kepemimpinan Strategis dan Visioner dalam Pendidikan Vokasi **31**

BAB IV PENGEMBANGAN KETRAMPILAN KEPEMIMPINAN *35*

A. Urgensi Ketrampilan Kepemimpinan **35**

B. Metode Pengembangan Keterampilan Kepemimpinan **37**

C. Adaptasi sebagai Kunci Kepemimpinan Efektif **39**

D. Gaya Kepemimpinan yang Mendukung Adaptasi dan Inovasi **41**

E. Tantangan dalam Adaptasi dan Solusi **43**

BAB V TANTANGAN KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN VOKASI *47*

A. Tantangan Eksternal dan Lingkungan Global **47**

B. Tantangan Internal Institusi Pendidikan Vokasi **49**

C. Tantangan Terkait Gaya Kepemimpinan **53**

BAB VI MEMBANGUN DAN MENGEMBANGKAN TIM *57*

A. Pemimpin Membutuhkan Tim Kerja **57**

B. Membangun Tim yang Tangguh **61**

C. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) **65**

D. Keterkaitan Antara Membangun Tim dan Pengembangan SDM dengan Kepemimpinan **68**

BAB VII MANAJEMEN KINERJA MENUJU "BEYOND VOKASI" ***71***

A. Managemen Kinerja **71**

B. Peran Strategis dan Tujuan Manajemen Kinerja **76**

C. Ruang Lingkup dan Manfaat **78**

D. Tantangan dan Kriteria Keberhasilan Manajemen Kinerja **82**

E. Fondasi "Beyond Vokasi" dalam Manajemen Kinerja **84**

BAB VIII MELEJITKAN KINERJA ***89***

A. Kinerja dalam Konteks Pendidikan Vokasi **89**

B. Peran Kompetensi **91**

C. Peran Motivasi **95**

D. Peran Lingkungan Kerja **97**

E. Peran Kepemimpinan Efektif **100**

BAB IX PILAR DAN IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL ***105***

A. Pilar Kepemimpinan Transformasional **105**

B. Implementasi Kepemimpinan Transformasi di Pendidikan Kejuruan **109**

BAB X TERWUJUDNYA BEYOND VOKASI ***117***

A. Menatap Masa Depan **117**

B. Tantangan Menuju Masa Depan **121**

DAFTAR PUSTAKA ***123***

BAB I
KONSEPTUALISASI "*BEYOND VOKASI*"

A. Pengantar Konsep

Konsep "*Beyond Vokasi*" melampaui paradigma tradisional pendidikan vokasi yang mungkin hanya berfokus pada pelatihan keterampilan teknis sempit. Ini adalah visi untuk mempersiapkan individu yang tidak hanya terampil dalam bidang tertentu tetapi juga memiliki kemampuan adaptif, kritis, kreatif, dan berdaya saing global untuk menghadapi dinamika pasar kerja yang terus berubah. Visi ini juga mencakup perubahan model bisnis dan cara organisasi berinteraksi dengan pelanggan di era digital. Pendekatan "*Beyond Vokasi*" berarti bergerak melampaui sekadar respons reaktif terhadap perubahan, menuju transformasi yang disengaja dan terencana.

Era digital membawa berbagai tantangan yang menuntut pendidikan vokasi untuk melakukan perubahan fundamental dikarenakan :

a. Perubahan Cepat dan Ketidakpastian : Kita hidup dalam dunia yang ditandai oleh *Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity* (VUCA), yang membuat perubahan menjadi semakin cepat dan kompleks. Kemajuan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), robotika, *Internet of Things* (IoT), dan komputasi awan telah menjadi pendorong utama transformasi industri. Hal ini mengubah cara

organisasi beroperasi, berinteraksi dengan pelanggan, dan menciptakan nilai secara drastis.

b. Pergeseran Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM): Revolusi Industri 4.0 menciptakan persaingan ketat dalam hal jasa, permodalan, barang, dan tenaga kerja. Kualitas SDM menjadi faktor penentu terpenting dalam mencapai keberhasilan pembangunan. Industri saat ini membutuhkan pekerja dengan keterampilan praktis yang dapat langsung diterapkan di lapangan kerja, yaitu mempunyai kriteria :
   - Mempunyai daya saing secara terbuka dengan negara lain.
   - Adaptif dan antisipatif terhadap berbagai perubahan dan kondisi baru.
   - Mampu belajar bagaimana belajar (learning how to learn).
   - Memiliki berbagai keterampilan dan mudah dilatih ulang.
   - Memiliki dasar-dasar kemampuan luas, kuat, dan mendasar untuk berkembang di masa depan.

c. Kesenjangan Kompetensi Lulusan: Salah satu kendala utama pendidikan kejuruan di Indonesia adalah kurangnya kesesuaian antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan dunia kerja. Ini menciptakan kesenjangan antara apa yang diajarkan di kelas dan apa yang dibutuhkan di lapangan kerja. Meskipun upaya telah dilakukan untuk mengembangkan keterampilan teknis, kualitas dan relevansi pelatihan masih perlu ditingkatkan.

d. Stigma Negatif terhadap Pendidikan Vokasi: Pendidikan vokasi masih sering dianggap sebagai jalur alternatif atau pilihan kedua

bagi siswa yang kurang mampu secara akademis. Pandangan ini menghambat minat siswa untuk memilih jalur pendidikan vokasional, meskipun pendidikan vokasi memiliki nilai yang sama pentingnya dalam mempersiapkan individu untuk sukses dalam karir mereka. Di Belanda, ada upaya untuk mengubah nama VMBO kembali menjadi MAVO untuk menghindari citra negatif ini.

e. Keterbatasan Infrastruktur dan Akses: Banyak daerah masih kesulitan menyediakan sarana pendidikan vokasi yang berkualitas dan terjangkau bagi masyarakatnya. Kurangnya akses terhadap fasilitas dan infrastruktur pendidikan vokasi yang memadai, terutama di daerah pedesaan atau terpencil, merupakan hambatan serius.

Selain itu, biaya pendidikan juga seringkali menjadi kendala finansial bagi keluarga dengan keterbatasan ekonomi. Pendidikan vokasi menempati posisi yang sangat strategis dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini sering dianggap sebagai 'fondasi ekonomi' dan 'tulang punggung masyarakat' karena menjadi pemasok utama kebutuhan pekerja di berbagai sektor industri.

Kurikulum pendidikan vokasi harus bersifat dinamis, terus-menerus beradaptasi dengan pertumbuhan pasar kerja dan perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi. Inovasi merupakan bagian integral dari pendidikan vokasi, dan jenis pekerjaan menjadi dasar pengembangan kurikulumnya. Pendidikan vokasi juga dituntut

untuk dapat membentuk peserta didik yang memiliki kemampuan kewirausahaan (*entrepreneurship*) sebagai dampak dari era disrupsi.

Gambar 1.1 Siklus adaptasi pendidikan Vokasi

Perbandingan dengan Sistem Global (Belanda sebagai Contoh) Sistem pendidikan vokasi yang unggul di negara maju seperti Belanda dapat menjadi rujukan. Menurut World Economic Forum dan OECD, sistem pendidikan Belanda berada di peringkat ketiga terbaik di dunia. Salah satu alasannya adalah sistem penjurusan yang disesuaikan dengan minat, performa anak, dan kebutuhan pasar kerja, yang menghasilkan angka pengangguran yang sangat rendah. Di Belanda, jalur kejuruan seperti VMBO (pendidikan menengah persiapan vokasi), MBO (pendidikan vokasi tingkat menengah), dan HBO (pendidikan tinggi vokasi) dirancang untuk mempersiapkan lulusan langsung memasuki dunia kerja atau melanjutkan ke jenjang profesional yang

lebih tinggi. Bahkan, diperkirakan 40 persen dari angkatan kerja di Belanda telah menyelesaikan pendidikan vokasinya.

Sistem pendidikan Belanda juga menunjukkan fleksibilitas dalam jalur pendidikan, di mana siswa dapat berpindah dari satu jenis sekolah ke jenis lainnya, meskipun hal ini mungkin memerlukan masa pendidikan yang lebih lama. Selain itu, sejak usia dini, pendidikan di Belanda (contohnya PAUD) sudah menekankan pendekatan holistik yang berfokus pada perkembangan sosial, emosional, kognitif, dan motorik anak melalui kegiatan bermain yang menyenangkan. Hal ini menunjukkan fondasi yang kuat untuk kesiapan adaptasi dan pembelajaran berkelanjutan.

B. Urgensi Transformasi Pendidikan Vokasi

Tuntutan Era Digital dan Revolusi Industri 4.0 menuju Society 5.0 Era digital telah menjadi pendorong utama perubahan organisasi, termasuk dalam dunia pendidikan vokasi. Revolusi Industri 4.0, dengan fokus pada otomasi dan pertukaran data, serta perkembangan menuju Society 5.0, telah mengubah lanskap bisnis dan menciptakan kebutuhan baru akan keterampilan dan pengetahuan khusus. Hal ini menyebabkan persaingan tenaga kerja yang semakin ketat dan berpotensi menghilangkan pekerjaan yang bersifat sederhana dan repetitif. Oleh karena itu, tenaga kerja dituntut untuk memiliki daya saing, adaptif, antisipatif terhadap perubahan, dan memiliki kemampuan untuk belajar bagaimana belajar (*learning how to learn*).

Gambar 1.2. Tantangan Pendidikan Vokasi di Indonesia

Meskipun peran strategisnya, pendidikan vokasi di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan signifikan:

a. Kesenjangan antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan dunia kerja masih menjadi isu krusial. Tingginya angka pengangguran lulusan SMK menjadi bukti adanya tantangan ini.

b. Diperlukan pengembangan keterampilan baru seperti keterampilan kognitif (berpikir kritis, pemecahan masalah), *soft skills* (komunikasi, kolaborasi, empati, inisiatif, manajemen diri),

dan keterampilan teknologi (literasi digital, implementasi platform).

c. Kurikulum pendidikan vokasi seringkali kurang fleksibel dan responsif terhadap perkembangan industri yang cepat, sehingga menghasilkan lulusan yang kurang siap.
d. Terdapat kendala seperti kurangnya motivasi dan kompetensi guru, serta manajemen praktik kerja industri yang belum optimal.
e. Kurangnya akses terhadap fasilitas dan infrastruktur pendidikan vokasi yang memadai, terutama di daerah pedesaan, juga menjadi hambatan serius.
f. Salah satu tantangan terbesar adalah stigma negatif masyarakat terhadap pendidikan vokasi, yang seringkali dianggap sebagai pilihan kedua atau kurang bergengsi dibandingkan pendidikan akademis.

Kebutuhan untuk Adaptasi Berkelanjutan dan Inovasi Organisasi, termasuk lembaga pendidikan vokasi, dituntut untuk terus beradaptasi dengan cepat pada perubahan dan gejolak yang terjadi, serta mudah menerima perubahan. Ini membutuhkan fleksibilitas dan kelincahan (*agility*) dalam merespons situasi tak terduga. Konsep perubahan berkelanjutan (*continuous change*) menekankan bahwa organisasi harus mampu beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan yang terus bergerak dan penuh dinamika.

Hal ini penting untuk meningkatkan daya saing, ketahanan organisasi, dan kinerja secara keseluruhan. Pergeseran paradigma dari

fokus pada "**kompetensi**" menuju "**kapabilitas**" menjadi kesadaran umum, di mana individu yang kapabel mampu belajar cara belajar, kreatif, dan dapat menerapkan kompetensi dalam situasi baru maupun familier.

C. Elemen Penting dalam Transformasi Pendidikan Vokasi

Transformasi pendidikan vokasi memerlukan pendekatan multi-dimensi yang melibatkan beberapa elemen kunci:

a. Integrasi kurikulum pendidikan vokasi dengan kebutuhan industri adalah langkah krusial dalam mempersiapkan lulusan. Kurikulum harus dirancang secara fleksibel dan responsif, mencakup keterampilan terkini seperti kecerdasan buatan dan robotika. Kemitraan yang kuat antara lembaga pendidikan vokasi dan industri (DUDI) sangat diperlukan untuk memastikan relevansi kurikulum dan kualitas pembelajaran. Praktik Industri (PI) atau magang memberikan pengalaman kerja nyata yang meningkatkan kompetensi kognitif, afektif, dan psikomotorik siswa, serta membantu mereka memahami standar dan budaya kerja industri.

b. Peran Teknologi Transformasi digital adalah pendorong utama perubahan dan harus diintegrasikan dalam pendidikan vokasi. Teknologi digital membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas, serta konektivitas dan kolaborasi. Penggunaan teknologi inovatif dalam pembelajaran, seperti *Augmented Reality* (AR), dapat meningkatkan interaktivitas dan daya tarik materi, mendukung pembelajaran berbasis praktik. Penting

untuk memastikan teknologi yang dipilih memberikan manfaat langsung kepada karyawan/siswa dan manajemen memberikan dukungan serta pelatihan yang terstruktur untuk adopsi teknologi baru.

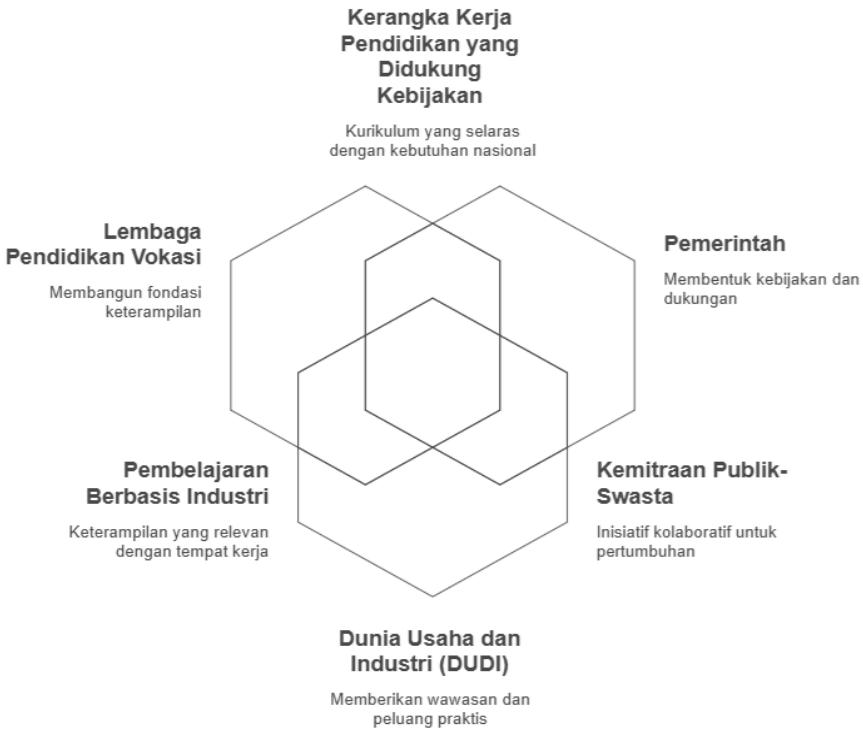
c. Peran kepemimpinan sangat krusial dalam mengelola perubahan dalam organisasi pendidikan. Pemimpin harus mampu mengartikulasikan visi perubahan yang jelas, menginspirasi dan memotivasi seluruh anggota organisasi, serta memberikan dukungan yang diperlukan selama proses perubahan. Manajemen perubahan adalah pendekatan sistematis yang melibatkan identifikasi, penilaian, dan penerapan langkah-langkah untuk memastikan perubahan diterima dan diimplementasikan secara efektif. Ini mencakup pembentukan tim perubahan, perumusan strategi dan rencana yang terperinci, upaya perbaikan berkelanjutan, pelibatan seluruh pihak, pelaksanaan yang efektif, serta pengukuran keberhasilan.

d. Mengatasi resistensi terhadap perubahan adalah tantangan umum, yang dapat diatasi melalui komunikasi yang efektif dan terbuka, pelibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, dan adaptasi terhadap keadaan yang berubah. Model seperti ADKAR (*Awareness, Desire, Knowledge, Ability, Reinforcement*) dapat digunakan untuk mendiagnosis resistensi dan memotivasi perubahan pada level individu. Pemimpin juga harus membangun dan memelihara budaya organisasi yang

fleksibel, adaptif, dan mendukung inovasi serta pembelajaran berkelanjutan.

e. Strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan, termasuk guru dan siswa dalam konteks pendidikan, memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berhasil menghadapi perubahan. Ini mencakup penyelenggaraan pelatihan untuk pengembangan keterampilan kepemimpinan yang mendukung perubahan, sesi edukasi tentang teori dan konsep perubahan organisasi, serta program pengembangan karyawan yang efektif. Pendidikan berbasis kompetensi di abad 21 didesain untuk mengembangkan kemampuan seperti berpikir kritis, kreatif dan inovatif, komunikasi, dan kolaborasi.

Transformasi pendidikan vokasi bukan lagi pilihan, melainkan suatu keharusan fundamental untuk menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang di era digital yang dinamis. Ini adalah upaya strategis untuk menjembatani kesenjangan kompetensi, mengurangi angka pengangguran lulusan, serta mengembangkan *soft skills* dan kewirausahaan yang krusial. Keberhasilan transformasi ini sangat bergantung pada sinergi yang kuat antara lembaga pendidikan vokasi, pemerintah, dan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Dengan demikian, pendidikan vokasi dapat terus memainkan peran vital dalam mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan meningkatkan daya saing bangsa di kancah global.



Gambar 1.3. Kekuatan Sinergi dalam Pendidikan vokasi

Halaman kosong

BAB II
MENGHADAPI PERUBAHAN MASA DEPAN

Kepemimpinan, pada dasarnya, adalah sebuah konsep yang melampaui sekadar posisi atau jabatan formal. Ia adalah kemampuan untuk memengaruhi, memotivasi, mengarahkan, memberdayakan, dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin adalah sosok yang menggunakan kata-kata, gagasan, dan kehadirannya untuk membimbing orang-orang di bawahnya. John C. Maxwell bahkan mendefinisikan kepemimpinan sebagai pengaruh, bukan semata-mata posisi, gelar, atau otoritas. Pada intinya, kepemimpinan adalah proses di mana seseorang atau sekelompok orang memberikan arahan, pengaruh, dan dorongan kepada orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, ini berarti seorang pemimpin harus mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya, bahkan hingga mereka tidak lagi memerlukan pemimpinnya itu.

Perubahan adalah keniscayaan yang tidak bisa dihindari dalam kehidupan manusia, baik sebagai individu, organisasi, maupun masyarakat. Dalam dunia yang terus berkembang ini, peran seorang pemimpin menjadi semakin penting, sebab kepemimpinan tidak pernah statis dan selalu beradaptasi dengan dinamika lingkungan. Dalam konteks pendidikan vokasi, perubahan bukan hanya tren, melainkan kebutuhan mendesak untuk menjaga relevansi dan daya saing. Dunia kerja terus berevolusi dengan cepat, dipengaruhi oleh

kemajuan teknologi, perubahan regulasi, dan tuntutan pasar global. Pemahaman mendalam tentang urgensi perubahan ini menjadi krusial bagi para pendidik vokasi dalam merancang strategi pembelajaran yang adaptif terhadap kebutuhan industri modern.

Ada beberapa alasan utama mengapa perubahan harus dipandang sebagai kebutuhan mendesak:

a. Perubahan sebagai Pertanda Kehidupan: Perubahan adalah esensi kehidupan itu sendiri, seperti yang Aristoteles sebutkan, "segala sesuatu memiliki potensi untuk berubah". Dalam pendidikan vokasi, ini berarti kurikulum, metode pengajaran, dan keterampilan yang diajarkan harus selalu relevan dengan kebutuhan industri, seperti memperkenalkan teknologi baru (robotika, IoT, AI). Ini juga melibatkan adaptasi sistemik seperti ko-evolusi (guru dan siswa beradaptasi bersama), resiliensi (membangun kapasitas siswa menghadapi ketidakpastian dunia kerja), dan umpan balik (*feedback loops*).
b. Perubahan Memberikan Harapan: Meskipun sering dipandang sebagai ancaman karena ketidakpastian, perubahan dapat membuka pintu harapan untuk masa depan yang lebih baik. Dalam pendidikan vokasi, perubahan dapat menjadi solusi untuk masalah kompleks seperti efisiensi energi, keberlanjutan lingkungan, dan peningkatan produktivitas. Ini juga terkait dengan paradigma pembangunan berkelanjutan dan desain berbasis masalah (*problem-based learning*).

c. Perubahan Membawa Pembaruan: Perubahan adalah katalis untuk inovasi dan pertumbuhan. Ia mendorong pengembangan baru yang relevan dengan masa kini dan masa depan.

d. Perubahan sebagai Respons terhadap Tantangan Global: Tantangan global seperti perubahan iklim, polusi, dan keberlanjutan sumber daya alam, serta perkembangan teknologi dan transformasi digital, menuntut pemimpin untuk beradaptasi dan mengambil tindakan proaktif. Hal ini memerlukan ketahanan (*resilience building*) dan akses yang merata (*equitable access*) terhadap teknologi dan sumber daya pembelajaran.

Gambar 2.1. Siklus perubahan dalam pendidikan Vokasi

Untuk menavigasi perubahan ini, dua bentuk kepemimpinan menjadi sangat vital:

1. Kepemimpinan Visioner: Ini adalah kemampuan untuk menciptakan dan mengomunikasikan visi yang realistis, dapat dipercaya, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tumbuh dan berkembang. Visi ini memiliki kekuatan besar untuk membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya. Visi yang berkualitas harus menginspirasi, berpusat pada nilai, dapat diwujudkan, menantang namun dapat dilaksanakan, disertai gambaran yang unggul, dan memiliki imajinasi yang ampuh. Pemimpin visioner berperan sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara, dan pelatih. Mereka menginspirasi pengikutnya dengan harapan tinggi, menggunakan simbol, dan menunjukkan keberanian untuk mengambil risiko demi mewujudkan visi tersebut.
2. Kepemimpinan Strategis: Ini adalah kemampuan untuk mengantisipasi, menginspirasi, mempertahankan fleksibilitas, berpikir secara strategis, dan bekerja dengan orang lain untuk memulai perubahan yang akan menciptakan masa depan yang layak bagi organisasi. Pemimpin strategis harus mampu melihat gambaran besar dan berpikir jangka panjang, mengidentifikasi tren, peluang, ancaman, dan potensi perubahan lingkungan. Ciri-ciri kepemimpinan strategis yang efektif meliputi kemampuan untuk menentukan arah strategis, memanfaatkan dan mempertahankan kompetensi inti, mengembangkan modal

manusia, mempertahankan budaya organisasi yang efektif, menekankan praktik etika, dan menciptakan keseimbangan kontrol organisasi.

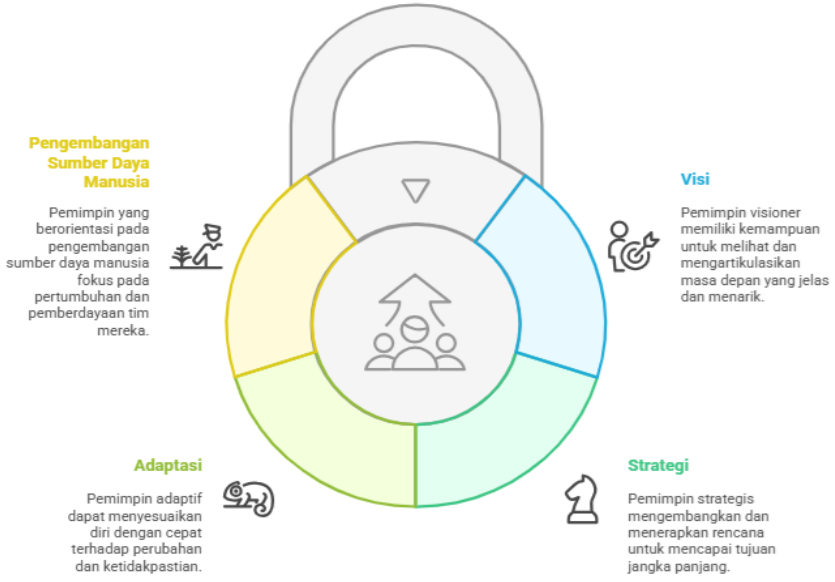
Pemimpin masa depan harus dapat mengembangkan keterampilan sebagai kunci keberhasilan sebuah organisasi. Ini bukan hanya tentang bakat bawaan, tetapi juga tentang pembelajaran dan pengalaman. Studi tentang kepemimpinan bertujuan untuk pengembangan keterampilan, peningkatan efektivitas, pengembangan karier, pengelolaan perubahan, peningkatan kinerja tim, pemahaman hubungan antarmanusia, inovasi dan kreativitas, serta pengembangan organisasi yang berkelanjutan.

Beberapa keterampilan dan karakteristik penting untuk pemimpin di masa depan meliputi:

1. Kejujuran dan Integritas: Fondasi kredibilitas, membangun kepercayaan dan keselarasan nilai.
2. Kecerdasan Emosional: Mampu memahami dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain, yang penting untuk kolaborasi dan pengambilan keputusan yang seimbang.
3. Kemampuan Beradaptasi dan Fleksibilitas: Lingkungan yang berubah cepat menuntut pemimpin untuk terus menyesuaikan diri dan inovatif.
4. Kemampuan Komunikasi yang Kuat: Mampu menyampaikan visi dengan jelas, mendengarkan secara efektif, dan membangun hubungan baik.

5. Pengembangan Modal Manusia dan Tim: Fokus pada pengembangan potensi individu, memberdayakan mereka, dan membangun tim yang kuat serta kolaboratif. Ini juga mencakup peran sebagai mentor dan pelatih.
6. Inisiatif dan Kreativitas: Mendorong pemikiran *out-of-the-box* dan mencari solusi baru untuk tantangan.
7. Pengambilan Keputusan yang Tepat: Mampu membuat keputusan strategis yang baik, terkadang dalam situasi sulit dan tak terduga, dengan mempertimbangkan fakta dan implikasi etis.
8. Kepemimpinan Diri: Memiliki kemampuan untuk mengendalikan perilaku diri sendiri dan mengambil inisiatif tanpa paksaan eksternal. Pemimpin harus membantu pengikutnya mengembangkan kepemimpinan diri.
9. Moral dan Etika: Mempertimbangkan implikasi etis dari setiap tindakan dan keputusan, membangun budaya etika, dan menjadi teladan moral.
10. Manajemen Konflik: Mampu mengenali, memahami, dan menangani konflik dengan bijaksana, serta memfasilitasi resolusi yang konstruktif.
11. Membangun Kepercayaan: Kepercayaan adalah fondasi kepemimpinan, yang dibangun melalui integritas, kompetensi, konsistensi, loyalitas, dan keterbukaan.

Kepemimpinan di era perubahan dan masa depan menuntut lebih dari sekadar otoritas formal. Ia memerlukan pemimpin yang visioner, strategis, adaptif, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia. Dengan memahami dan menguasai berbagai aspek kepemimpinan yang telah dibahas, para pemimpin, khususnya di bidang pendidikan vokasi, dapat mempersiapkan diri dan organisasi mereka untuk menavigasi tantangan dan memanfaatkan peluang demi menciptakan masa depan yang lebih baik dan berkelanjutan.



Gambar 2.2. Kunci Kepemimpinan Pendidikan Vokasi Masa Depan

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, R., Rukhmana, T., Pitri, N., & Meirisa, S. (2023). Sistem Pendidikan Digital. Cendikia Mulia Mandiri.

Ahmadi, F., & Ibda, H. (2019). Konsep dan aplikasi literasi baru di era revolusi industri 4.0 dan society 5.0. CV. Pilar Nusantara.

Aksenta, A., Irmawati, I., Ridwan, A., Hayati, N., Sepriano, S., Herlinah, H. & Ginting, T. W. (2023). Literasi Digital: Pengetahuan & Transformasi Terkini Teknologi Digital Era Industri 4.0 dan Sociaty 5.0. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Amin, N. F. (2024). Penggunaan Prinsip Kerjasama Dalam Program Non-Pendidikan. Potret Pendidikan dan Pembelajaran di Indonesia, 24.

Andayani, E., Hariani, L. S., & Jauhari, M. (2021). Pembentukan kemandirian melalui pembelajaran kewirausahaan sosial untuk meningkatkan kesadaran sosial dan kesadaran ekonomi. Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi, 6(1), 22-34.

Aprianti, K., & Yusuf, M. (2023). Pengujian Dampak Ketidakamanan Kerja Terhadap Dimensi Ambigutas Peran pada Pekerja Generasi Z. Jurnal Tambora, 8(1), 25-29. DOI: https://doi.org/10.36761/suffix.

Aprianto, B., & Arisandy, F. J. (2013). Pedoman lengkap profesional SDM Indonesia. PPM.

Arcaro, J. S. (1995). Quality in Education. St.Lucie Press.

Ariyani, D., & Nugraheni, N. (2024). Menuju Pendidikan Berkualitas: Kontribusi Indonesia dalam Pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs). Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia (JPPI), 1(3), 198-205.

Basuki, W. (2022). Manajemen pendidikan teknologi kejuruan dan vokasi. Bumi Aksara.

Berger, L. (2008). The Change Management Handbook: A Road Map to Corporate Transformation. McGraw-Hill.

Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2013). Effective Training: Systems, Strategies, and Practices (5th ed.). Pearson.

Calhoun, C. C., & Finch, A. V. (1982). Vocational Education Concepts and Oprational. Wadsworth Publishing Company.

Cameron, E., & Green, M. (2015). Making Sense of Change Management: A Complete Guide to the Models, Tools and Techniques of Organizational Change (4th ed.). Kogan Page.

Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2008). Organization development & change, 9th Edition. Cengage Learning.

Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2014). Organization Development and Change (10th ed.). Cengage Learning.

Desmita. (2012). Psikologi Perkembangan Peserta Didik. Remaja Rosdakarya.

Dewi, A. V., & Mulyatiningsih, E. (2013). Pengaruh Pengalaman Pendidikan Kewirausahaan Pendidikan Kewirausahan dan Keterampilan Kejuruan terhadap Motivasi Berwirausaha Siswa. Jurnal Pendidikan Vokasi, 3(2), 163–177. https://doi.org/10.21831/jpv.v3i2.1599.

Dewi, R. R., & Kurniawan, T. (2019). Manajemen perubahan organisasi publik: mengatasi resistensi perubahan. Natapraja, 7(1), 53-72.

Dianawati, E. P. (2022). Project Based Learning (PjBL): Solusi Ampuh Pembelajaran Masa Kini. Penerbit P4I.

Edwand & Sallis. (1993). Total Quality Management in Education. Kogan Page.

Fatkhurrokhman, M., & Pardjono. (2016). The Acquisition of Electric Power Installation Competencies of Vocational High School Students. (Jurnal tidak tersedia dalam sumber), 6(2), 207–218.

Fonna, N. (2019). Pengembangan revolusi industri 4.0 dalam berbagai bidang. Guepedia.

Frinces, Z. H. (2008). Manajemen, Konsep Membangun Sukses. Mida Pustaka.

Fullan, M. (2004). Leading in a Culture of Change. Jossey-Bass.

Gaspersz, D. A. (2001). Total Quality Management. PT Gramedia Pustaka Utama.

Ghufron, M. (2018). Revolusi Industri 4.0: Tantangan, Peluang, Dan Solusi Bagi Dunia Pendidikan. Seminar Nasional Dan Diskusi Panel Multidisiplin Hasil Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat 2018, 1(1), 332–337.

Hadikusumo, R. A., Harjanti, W., Wibisono, M. G., Suryadi, I. G. I., Firmansyah, N., Windaru, A., Wahyudi, S., Frianto, A., Wiroko, E. P., Marhaeni, N. P., & Hakim, A. R. (2024). Change Management. Future Science.

Hanafi, I. (2012). Re-orientasi keterampilan kerja lulusan pendidikan kejuruan. Jurnal Pendidikan Vokasi, 2(1).

Hanik, K., Purnomo, S. E., & Yulianto, A. (2023). Inovasi Pendidikan dan Pendidikan Sekolah Vokasi Indonesia. Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana Universitas Negeri Semarang, Volume 1, 1190-1195.

Hughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (2009). Leadership: Enhancing the Lessons of Experience (6th ed.). McGraw-Hill Irwin.

Isma, A. (2023). Peta Permasalahan Pendidikan Abad 21 di Indonesia. Jurnal Pendidikan Terapan, 11-28.

Kasali, R. (2007). Re-Code Your Change DNA. PT. Gramedia Pustaka Utama.

Kotter, J. P. (2012). Leading Change. Harvard Business Review Press.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). Organizational Behavior. Irwin McGraw-Hill.

Landy, F. J., & Conte, J. M. (2013). Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology, 4th ed. John Wiley & Sons, Inc.

Lase, D. (2019). Pendidikan di era revolusi industri 4.0. Sundermann: Jurnal Ilmiah Teologi, Pendidikan, Sains, Humaniora dan Kebudayaan, 12(2), 28-43.

Majid, N. W. A., & Sudira, P. (2017). Proses Perolehan Kompetensi TIK melalui Program Praktik Industri. (Detail publikasi tidak lengkap).

Marisa, M. (2021). Inovasi Kurikulum "Merdeka Belajar" di Era Society 5.0. Santhet: (Jurnal Sejarah, Pendidiikan Dan Humaniora), 5(1), 72. https://doi.org/10.36526/js.v3i2.e-ISSN.

Movitaria, M. A., Amnillah, M., & Anirah, A. (2022). Pengembangan Kurikulum. (Penerbit tidak tersedia dalam sumber).

Mubarokah, L., Azizah, U. N., Riyanti, A., Nugroho, B. N., & Sandy, T. A. (2021). Pentingnya Inovasi Pendidik untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan. JIRA: Jurnal Inovasi Dan Riset Akademik, 2(9), 1349–1358. https://doi.org/10.47387/jira.v2i9.224.

Murtini, W. (2016). Implementasi Model "Gepprak" dalam Pembelajaran Kewirausahaan untuk Meningkatkan Minat Berwirausaha di Sekolah Menengah Kejuruan. Jurnal Pendidikan Vokasi, 6(3), 335. https://doi.org/10.21831/jpv.v6i3.11176.

Nafiah, Y. N., & Suyanto, W. (2014). Penerapan Model Problem-Based Learning untuk Meningkatkan Keterampilan Berpikir Kritis dan The Application of The Problem-Based Learning Model to Improve The Students Critical Thinking. 4(1), 125–143.

Nurbudiyani, I. (2013). Model Pembelajaran Kewirausahaan dengan Media Koperasi Sekolah di SMK Kelompok Bisnis dan Manajemen. Jurnal Pendidikan Vokasi, 3(1), 53–67. https://doi.org/10.21831/jpv.v3i1.1577.

Padmasari, A. C., Sutianah, C., & Prana, I. S. (2024). Pendampingan Rebranding Produk TEFA Berbantuan Augmented Reality sebagai Optimasi Kompetensi Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK) Guru SMKN 1 Majalaya. (Jurnal tidak tersedia dalam sumber), 4(c), 75–83.

TENTANG PENULIS

Dr. Fuad Abdillah, ST, MT adalah seorang dosen, peneliti, dan praktisi pendidikan vokasi yang aktif mengembangkan kepemimpinan transformasional dalam ranah pendidikan Teknologi dan kejuruan. Lahir dan bertempat di Grobogan, 4 Desember 1973. Beliau menempuh pendidikan sarjana di Universitas Muhammadiyah Surakarta (S1 Teknik Mesin), melanjutkan ke jenjang magister di Universitas Diponegoro Semarang (S2 Teknik Mesin), dan meraih gelar doktor di Universitas Negeri Yogyakarta dalam bidang Pendidikan Teknologi dan Kejuruan. Saat ini beliau aktif mengajar di berbagai bidang manajemen pendidikan vokasi, teknologi pembelajaran, serta inovasi dalam sistem pendidikan kejuruan. Beliau juga aktif menulis dan telah menerbitkan berbagai buku di bidang manajemen pendidikan kejuruan dan rekognisi pembelajaran lampau, antara lain: Manajemen Organisasi Pendidikan Kejuruan (2020), Rekognisi Pembelajaran Lampau dengan Weighted Scoring (2021), Rekognisi Pembelajaran Lampau pada Pendidikan Guru Kejuruan (2021), Psikologi Pemilihan Karir Vokasional (2023). Selain itu, beliau juga tercatat sebagai inventor dalam beberapa hak kekayaan intelektual (HaKI), di antaranya aplikasi REPELA dan prototipe piston komposit. Dalam dunia pengabdian masyarakat dan pengembangan sumber daya manusia, beliau juga aktif terlibat sebagai pembicara, pelatih, dan narasumber dalam berbagai kegiatan pelatihan vokasi dan penguatan

kepemimpinan guru. Komitmennya dalam mengembangkan pendidikan vokasi berbasis visi dan inovasi menjadikan karya ini, **BEYOND VOKASI**, sebagai refleksi dari perjalanan akademik sekaligus dedikasi beliau dalam membangun masa depan pendidikan vokasional Indonesia yang lebih relevan, tangguh, dan berdaya saing global.