

PERAN DAN PENGARUH DARI GAYA DASAR KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN MENURUT BUKU TEORI ORGANISASI

M. Arya Pratama¹, Mulyadi², Yessy Prasetya Ningrum³, Natasya Rizki⁴, Noval Dwi Prandika⁵,
Anne Panca⁶, Windi Fitri Annisa⁷, Nadira Mabel⁸

¹⁻⁸Universitas Jambi, Jl. Jambi - Muara Bulian No.KM. 15, Muaro Jambi, Jambi, Indonesia
Email: aryaaja1201@gmail.com

Article History

Received: 02-07-2025

Revision: 11-07-2025

Accepted: 13-07-2025

Published: 14-07-2025

Abstract. Leadership plays a central role in determining the direction and success of educational organizations. This article aims to examine the role and influence of various basic leadership styles in the context of educational organizations, as explained in the Organizational Theory Book. This study is conducted using a literature review method by analyzing various leadership theories and approaches, such as democratic, authoritarian, laissez-faire, situational, transactional, and charismatic styles. The results of the study indicate that each leadership style has its advantages and limitations depending on the situation, the characteristics of the individuals being led, and the organizational culture. Leaders who are able to adapt their leadership style contextually are more effective in building communication, improving performance, and creating a productive and harmonious work environment. The implications of this finding suggest that a deep understanding of leadership styles and their appropriate application is key to supporting the sustainable achievement of the vision and mission of educational institutions.

Keywords: Leadership Style, Educational Organization, Influence of Leadership Styl, Organizational Culture

Abstrak. Kepemimpinan memiliki peran sentral dalam menentukan arah dan keberhasilan organisasi pendidikan. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji peran dan pengaruh berbagai gaya dasar kepemimpinan dalam konteks organisasi pendidikan, sebagaimana dijelaskan dalam Buku Teori Organisasi. Kajian ini dilakukan melalui metode studi literatur dengan menelaah berbagai teori dan pendekatan kepemimpinan, seperti gaya demokratis, otoriter, laissez faire, situasional, transaksional, dan kharismatik. Hasil kajian menunjukkan bahwa masing-masing gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan keterbatasan tergantung pada situasi, karakteristik individu yang dipimpin, dan budaya organisasi. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya secara kontekstual lebih efektif dalam membangun komunikasi, meningkatkan kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa pemahaman mendalam terhadap gaya kepemimpinan dan penerapannya secara tepat menjadi kunci dalam mendukung pencapaian visi dan misi institusi pendidikan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Organisasi Pendidikan, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi

How to Cite: Pratama, M. A., Mulyadi., Ningrum, Y. P., Rizki, N., Prandika, N. D., Panca, A., Annisa, W. F., & Mabel, N. (2025). Peran Dan Pengaruh dari Gaya Dasar Kepemimpinan dalam Organisasi Pendidikan Menurut Buku Teori Organisasi. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (4), 5757-5769. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i4.3676>

PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan strategis dalam memperkuat suatu bangsa melalui penciptaan individu yang kompeten, berdaya saing tinggi, serta memiliki karakter dan identitas nasional yang kuat. Dalam konteks ini, lembaga pendidikan menjadi aktor utama dalam proses transformasi sumber daya manusia (Wahyuni et al., 2020). Kompleksitas institusi pendidikan tercermin dari hubungan antar aspek yang saling mempengaruhi dalam mencapai tujuan, serta dari karakteristik uniknya yang tidak dimiliki oleh organisasi lain, seperti proses pembelajaran dan pengembangan karakter. Salah satu faktor kunci dalam keberhasilan lembaga pendidikan adalah peran kepemimpinan. Pemimpin yang efektif tidak hanya mengarahkan sistem dan subsistem organisasi, tetapi juga berkontribusi dalam membangun kultur institusi (Hayati et al., 2023).

Isu penurunan mutu pendidikan menjadi tantangan serius yang harus dihadapi. Lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab untuk menjaga kualitas, yang pada akhirnya bergantung pada kemampuan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya internal secara optimal. Kepemimpinan memainkan peran sentral dalam mengelola sumber daya tersebut untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan (Silalahi, 2018). Dalam hal ini, pemimpin pendidikan dituntut untuk mampu menyusun strategi, menyosialisasikan visi organisasi, serta membangun partisipasi seluruh elemen organisasi agar arah perubahan menjadi milik bersama (Siagian, 2002).

Kepemimpinan dalam pendidikan mencakup kemampuan mengarahkan dan memengaruhi aktivitas kelompok secara efektif untuk mencapai tujuan bersama. Sukatin et al., (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses pengaruh terhadap aktivitas kelompok yang telah terorganisir. Menurut Nawawi (dalam Wahyuni et al., 2020), kepemimpinan adalah kecakapan dalam menggerakkan sekelompok individu untuk bekerja kolaboratif dalam mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, seorang pemimpin dalam lembaga pendidikan bukan hanya dituntut memiliki jabatan, tetapi harus mampu menjadi motor perubahan, membangun kualitas, serta menciptakan sistem pendidikan yang adaptif dan kompetitif (Widyasari, 2019).

Selain sebagai penggerak organisasi, kepemimpinan juga menjadi indikator penting dalam menentukan daya saing pendidikan. Sejarah menunjukkan bahwa peran guru dan institusi pendidikan Indonesia telah memberikan kontribusi luas hingga lintas negara (Sumarni et al., 2022). Namun kini, tantangan global menuntut sistem pendidikan Indonesia untuk lebih kompetitif, terutama dalam membekali lulusan agar mampu bersaing di pasar kerja dan berkontribusi dalam kehidupan sosial. Indikator keberhasilan pendidikan tidak hanya diukur

dari gelar akademik, tetapi juga dari sejauh mana lulusan dapat mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilannya secara nyata (Engin, 2020).

Kepemimpinan dalam organisasi pendidikan berperan besar dalam memastikan efektivitas manajemen mutu. Creech (dalam Usman, 2009) menekankan pentingnya lima pilar manajemen mutu, yaitu produk, proses, organisasi, kepemimpinan, dan komitmen. Pemimpin yang kuat dan progresif mampu menginisiasi perubahan sistemik, membangun tata kelola yang transparan dan akuntabel, serta mengadvokasi pembiayaan pendidikan yang berkelanjutan (Purwanto, 2021). Dalam hal ini, pemimpin dituntut untuk menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pemangku kepentingan guna mengarahkan kebijakan pendidikan yang lebih inklusif dan responsif terhadap tantangan zaman. Dengan latar belakang tersebut, artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis peran serta pengaruh gaya dasar kepemimpinan dalam konteks organisasi pendidikan. Fokus kajian diarahkan pada pemahaman terhadap teori organisasi dalam menjelaskan dinamika kepemimpinan dan bagaimana gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan efektivitas organisasi pendidikan. Harapannya, artikel ini dapat menjadi referensi bagi para praktisi dan akademisi dalam merancang strategi kepemimpinan yang relevan untuk meningkatkan mutu dan daya saing lembaga pendidikan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode tinjauan pustaka (*library research*) untuk mengkaji tema "Gaya Dasar Kepemimpinan dalam Organisasi Pendidikan". Pendekatan deskriptif kualitatif bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan teori-teori kepemimpinan yang relevan melalui interpretasi terhadap data non-numerik. Pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan menelaah artikel penelitian, buku, jurnal ilmiah, serta dokumen lain yang relevan. Tinjauan pustaka dilakukan untuk mengidentifikasi dan menyintesis informasi dari berbagai literatur yang membahas gaya kepemimpinan dalam konteks organisasi pendidikan. Referensi yang digunakan berasal dari pandangan para ahli dan hasil penelitian sebelumnya, baik dalam bentuk cetak maupun digital, seperti *e-book* dan jurnal daring. Menurut Sholeh (2005), penelitian kepustakaan merupakan metode yang memanfaatkan sumber informasi seperti buku, majalah, dokumen, dan catatan sejarah untuk memperoleh data yang diperlukan. Seiring kemajuan teknologi informasi, sumber digital seperti *e-book* teori organisasi dan *e-journal* juga dimanfaatkan dalam penelitian ini (Andriani, 2022).

Dengan menggabungkan pendekatan deskriptif kualitatif dan studi pustaka, penelitian ini bertujuan menyajikan pemahaman yang komprehensif mengenai karakteristik gaya kepemimpinan dalam lembaga pendidikan, termasuk berbagai pendekatan teoritis, dinamika implementasi, serta tantangan yang dihadapi dalam praktik kepemimpinan pendidikan.

HASIL DAN DISKUSI

Teori-teori Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan direktif ditandai dengan dominasi penuh pemimpin dalam proses pengambilan keputusan dan pengendalian arah kerja tim. Pemimpin dengan gaya ini menentukan tujuan kerja, menetapkan langkah-langkah pelaksanaan, dan memberikan instruksi langsung kepada bawahan tanpa melibatkan mereka dalam proses perencanaan atau pengambilan keputusan. Ciri utama dari gaya ini adalah minimnya ruang bagi inisiatif dan kreativitas individu, karena pemimpin mengharapkan tugas diselesaikan sesuai dengan arahan yang telah ditetapkan. Dalam penerapannya, kepemimpinan direktif sering kali dikaitkan dengan budaya organisasi yang menekankan konsistensi. Pemimpin menetapkan nilai dan perilaku tertentu yang harus diikuti oleh seluruh anggota organisasi. Pola ini menciptakan kinerja yang terprediksi dan terstandar, serta membantu membangun identitas organisasi yang solid. Namun, dominasi konsistensi ini juga dapat menjadi hambatan dalam menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis. Organisasi yang terlalu kaku cenderung kurang responsif terhadap tuntutan eksternal dan kehilangan peluang untuk berinovasi (Setyawati, 2019).

Sebaliknya, gaya kepemimpinan demokratis, atau manajemen partisipatif, mengedepankan partisipasi aktif dari bawahan. Pemimpin dengan gaya ini terbuka terhadap masukan, mendorong diskusi kelompok, serta melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan. Gaya ini memberi ruang bagi pengembangan ide, keterlibatan emosional, dan rasa memiliki terhadap organisasi. Dalam konteks pendidikan maupun sektor lainnya, kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan loyalitas, produktivitas, dan kepuasan kerja.

Keuntungan lain dari gaya ini adalah terciptanya iklim kerja yang kolaboratif dan terbuka, yang memungkinkan munculnya solusi kreatif dan inovatif. Ketika keputusan diambil melalui musyawarah, dukungan dari anggota tim juga lebih besar karena mereka merasa dilibatkan dalam prosesnya. Meski demikian, efektivitas gaya ini sangat bergantung pada kesiapan tim untuk berpartisipasi aktif dan tanggung jawab yang seimbang antara pemimpin dan bawahan (Setyawati, 2019). Kepemimpinan karismatik adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada kekuatan pribadi pemimpin, seperti kemampuan komunikasi, daya tarik emosional, dan persuasi, untuk memengaruhi pengikut. Pemimpin karismatik cenderung memiliki karakter

ekstrovert, kecerdasan emosional tinggi, serta energi dan semangat yang menular. Ciri khas dari kepemimpinan ini adalah kemampuannya menginspirasi dan memotivasi orang lain untuk tetap optimis dan gigih dalam mencapai tujuan bersama.

Kekuatan karismatik seorang pemimpin terletak pada kemampuannya menjalin hubungan emosional yang kuat dengan bawahan. Hubungan ini menciptakan rasa percaya, loyalitas, dan semangat kolektif untuk bergerak menuju visi yang diyakini bersama. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan karismatik sering berhasil diterapkan di lingkungan yang memerlukan semangat sosial yang tinggi. Gaya ini sering disandingkan dengan kepemimpinan transformasional karena keduanya sama-sama bertumpu pada pengaruh personal dan kemampuan membentuk visi jangka panjang (Setyawati, 2019).

Kepemimpinan transaksional, di sisi lain, menekankan pada hubungan formal antara pemimpin dan pengikut, yang didasarkan pada sistem penghargaan dan hukuman. Pemimpin transaksional menetapkan struktur kerja yang jelas, mengawasi pelaksanaan tugas, serta menilai kinerja berdasarkan hasil konkret. Gaya ini efektif dalam konteks organisasi yang membutuhkan stabilitas, efisiensi, dan pencapaian target dalam jangka pendek. Prinsip utama kepemimpinan transaksional adalah pertukaran: pengikut yang memenuhi standar atau mencapai target akan diberi penghargaan, sementara yang gagal akan menerima sanksi. Teori ini awalnya dikenalkan oleh Max Weber dan dikembangkan oleh Bernard M. Bass pada awal 1980-an. Meskipun terkesan kaku, gaya ini dapat meningkatkan efisiensi organisasi karena adanya kejelasan ekspektasi dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas (Setyawati, 2019).

Berbeda dari keduanya, kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang berfokus pada penciptaan perubahan mendalam dalam diri individu dan sistem organisasi. Pemimpin transformasional bertindak sebagai agen perubahan yang mendorong karyawan untuk berkembang, berinovasi, dan berpikir jauh ke depan. Mereka menekankan pemberdayaan, inspirasi, dan pemberian tanggung jawab yang luas kepada anggota tim. Pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan yang cepat serta menciptakan budaya kerja yang progresif. Pemimpin transformasional tidak hanya fokus pada hasil, tetapi juga pada proses pembentukan karakter dan kompetensi karyawan. Gaya ini cocok untuk organisasi yang membutuhkan pembaruan berkelanjutan dan pengembangan sumber daya manusia secara menyeluruh (Bass & Riggio, 2006; Leithwood & Jantzi, 2005; Setyawati, 2019).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Organisasi Pendidikan

Pengaruh gaya kepemimpinan pada organisasi pendidikan memiliki dampak yang signifikan terhadap dinamika, kualitas, dan keberhasilan lembaga tersebut (Suwarsini 2023). Berikut adalah analisis dan pengaruh mengenai berbagai gaya kepemimpinan dan implikasinya terhadap organisasi pendidikan yang dijabarkan melalui diskusi kelompok dari berbagai hasil penelitian :

- Gaya kepemimpinan demokratis: mendorong partisipasi anggota sekolah dalam pengambilan keputusan, memperkaya lingkungan belajar dengan ide yang beragam, dan meningkatkan keterlibatan siswa, guru, serta staf sekolah.
- Kepemimpinan situasional: memberikan fleksibilitas dalam menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan, memungkinkan respons yang cepat terhadap perubahan dalam dunia pendidikan.
- Kepemimpinan manajerial: menciptakan lingkungan belajar yang terorganisir dengan baik, membantu memfasilitasi kegiatan sekolah, dan memberikan dampak positif pada guru serta siswa dengan lingkungan yang terstruktur.
- Gaya kepemimpinan pengajaran: memberikan dampak langsung pada proses pembelajaran dengan keterlibatan langsung atau penciptaan lingkungan kondusif yang mendukung belajar siswa dan kinerja guru.
- Kepemimpinan positif: mendorong terciptanya lingkungan belajar yang penuh kasih, mendukung, dan memiliki dampak signifikan pada efektivitas sekolah dengan menekankan pandangan optimis dan sikap yang mendukung.
- Kepemimpinan transaksional: memberikan struktur yang jelas dan tujuan terukur, serta memberikan penghargaan atau hukuman untuk memotivasi para anggota sekolah.
- Kepemimpinan karismatik: memberikan inspirasi dan motivasi bagi anggota sekolah melalui keterampilan komunikasi, daya persuasi, dan daya tarik pribadi pemimpin.
- Gaya kepemimpinan autokratis: memusatkan kekuasaan pada satu individu, yang mungkin menghambat kreativitas namun memberikan kejelasan dalam pengambilan keputusan.
- Kepemimpinan formal: menonjolkan struktur formal, memiliki otoritas yang diakui secara hukum, dan mematuhi aturan serta mekanisme yang jelas.
- Kepemimpinan sosial: terjadi melalui kesepakatan bersama di dalam struktur organisasi, seringkali muncul dari keinginan anggota untuk menjadi figur teladan dan penggerak persatuan.
- Kepemimpinan transformasional: menginduksi perubahan pada individu dan sistem sosial, mendorong inovasi, dan menciptakan lingkungan di mana karyawan dapat mencari solusi.

- Gaya kepemimpinan pengajaran umum dan khusus: memastikan terciptanya lingkungan belajar yang kondusif dan menetapkan jadwal yang efisien, baik melalui tindakan langsung dalam proses pembelajaran maupun tindakan yang tidak langsung yang memengaruhi proses tersebut.
- Gaya kepemimpinan partisipatif mendorong kolaborasi antara kepala sekolah dan guru dalam pengambilan keputusan, memperkuat semangat kolaboratif, dan memfasilitasi ide-ide baru. Dengan keterlibatan aktif, gaya ini meningkatkan kualitas pengajaran, pembelajaran, dan hubungan di institusi pendidikan. Kolaborasi ini dapat meningkatkan kinerja institusi dengan guru yang lebih termotivasi dan merasa dihargai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan hasil akademik dan non-akademik.

Peran Kepemimpinan dalam Budaya Organisasi

Dalam sebuah penelitian oleh Faturahman (2018) disebutkan bahwa kepemimpinan memegang peranan kunci dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Namun, pencapaian tujuan tersebut juga harus memperhatikan perilaku para bawahan, karena perilaku mereka ikut membentuk budaya di dalam organisasi. Perilaku bawahan ini menjadi pertimbangan bagi pemimpin dalam pengambilan keputusan. Teori X dan Y menggambarkan perilaku individu yang konflik dan kooperatif di dalam organisasi. Dengan pemahaman terhadap perbedaan perilaku ini, pendekatan situasional seperti kepemimpinan partisipatif menjadi sangat relevan. Pendekatan ini menegaskan bahwa meskipun pemimpin memiliki kontrol penuh atas organisasi, namun peran para bawahan tetap tidak bisa diabaikan. Dalam penelitian yang dilakukan, beberapa poin kunci telah diringkas sebagai berikut:

- Peran kepemimpinan dalam budaya organisasi: kepemimpinan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pentingnya memperhatikan perilaku bawahan yang membentuk budaya organisasi menjadi pertimbangan penting dalam proses pengambilan keputusan.
- Perbedaan manajemen dan kepemimpinan: manajer berfokus pada administrasi dan pengaturan, sementara pemimpin lebih cenderung pada inovasi. Perbedaan lainnya mencakup orientasi pada sistem versus individu, pemeliharaan versus pembangunan, serta pengawasan versus membangun kepercayaan.
- Beragam gaya kepemimpinan: terdapat variasi gaya kepemimpinan dari otoriter hingga demokratis, di mana setiap gaya memiliki pendekatan khasnya dalam interaksi dengan bawahan.

- Dinamika budaya organisasi: budaya organisasi terbentuk dari rutinitas, identitas, dan aktivitas yang dilakukan oleh anggota organisasi, memengaruhi berbagai aspek kehidupan di dalamnya.
- Teori X dan Y McGregor: teori X menekankan bahwa manusia cenderung malas dan memerlukan kontrol, sementara Teori Y menganggap bahwa individu memiliki motivasi intrinsik untuk bekerja dan berkembang.
- Kepemimpinan partisipatif dan pendekatan situasional: pendekatan kepemimpinan partisipatif mempertimbangkan keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan. Pendekatan situasional Hersey dan Blanchard menyoroti kesiapan bawahan serta perlunya adaptasi gaya kepemimpinan.
- Motivasi dan kebutuhan dasar manusia: manusia didorong oleh berbagai kebutuhan dasar, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Peran pemimpin sangat penting dalam memenuhi kebutuhan ini untuk memotivasi bawahan serta mencapai tujuan organisasi.

Kualitas Kepemimpinan dan Keberhasilan Organisasi Pendidikan:

Kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan memengaruhi anggota organisasi pendidikan sangat menentukan pencapaian tujuan pendidikan. Berbagai gaya kepemimpinan seperti demokratis, otoriter, laissez-faire, transaksional, transformasional, dan situasional memiliki pengaruh yang berbeda terhadap dinamika organisasi. Kepemimpinan demokratis, misalnya, mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan, sehingga meningkatkan keterlibatan warga sekolah dan menciptakan lingkungan belajar yang kolaboratif (Northouse, 2019).

Kepemimpinan situasional memberikan fleksibilitas untuk menyesuaikan gaya dengan kondisi organisasi dan karakteristik pengikut, sedangkan kepemimpinan transformasional mendorong inovasi dan perubahan positif dalam sistem pendidikan melalui inspirasi dan motivasi (Bass & Riggio, 2006). Kualitas kepemimpinan tercermin dari kemampuan pemimpin dalam memilih gaya yang tepat berdasarkan konteks dan kebutuhan organisasi. Pemimpin yang memahami aspirasi anggota organisasi dan mampu menginspirasi melalui komunikasi efektif berkontribusi pada terciptanya budaya organisasi yang positif, peningkatan kinerja guru dan siswa, serta mutu layanan pendidikan secara keseluruhan (Leithwood et al., 2004). Dengan demikian, kepemimpinan yang berkualitas menjadi kunci dalam menciptakan institusi pendidikan yang efektif dan adaptif.

Penerapan Teori Organisasi dalam Kepemimpinan Pendidikan

Penerapan Dalam Kepemimpinan Pendidikan

Penerapan teori organisasi dalam kepemimpinan pendidikan mencerminkan beragam pendekatan dalam mengelola institusi pendidikan secara efektif. Teori klasik menekankan pentingnya struktur formal, aturan, dan hierarki yang jelas, di mana pemimpin bertindak sebagai pengendali utama untuk menjamin efisiensi operasional (Handayani, 2000). Pendekatan ini relevan ketika organisasi membutuhkan stabilitas dan kontrol terpusat. Sementara itu, teori modern menyoroti pentingnya adaptasi terhadap lingkungan dan hubungan antarindividu dalam organisasi. Pemimpin pendidikan harus memahami dinamika sosial, memperkuat komunikasi interpersonal, dan mampu merespons perubahan secara fleksibel (Robbins & Coulter, 2018). Ini mencerminkan kebutuhan akan kepemimpinan yang lebih partisipatif dan kolaboratif.

Teori post-modern menawarkan pandangan bahwa realitas organisasi bersifat kompleks dan subjektif. Dalam konteks pendidikan, pemimpin harus peka terhadap keberagaman nilai, kebutuhan individu, dan kondisi unik masing-masing sekolah (Hatch & Cunliffe, 2013). Ini mendorong kepemimpinan yang inklusif, kontekstual, dan reflektif.

Penerapan ketiga pendekatan tersebut memungkinkan pemimpin untuk mengadaptasi gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan institusi. Gaya demokratis, misalnya, mendorong partisipasi dan memperkuat rasa memiliki dalam komunitas sekolah (Bass & Bass, 2008), sedangkan gaya situasional memungkinkan fleksibilitas dalam menghadapi dinamika yang cepat berubah (Hersey et al., 2013). Secara keseluruhan, kepemimpinan yang efektif tidak hanya menciptakan sistem yang tertata, tetapi juga menumbuhkan budaya organisasi yang adaptif dan kolaboratif. Pemimpin pendidikan berperan sebagai agen perubahan yang mampu menyatukan visi bersama dan memfasilitasi pertumbuhan organisasi secara berkelanjutan.

Tantangan dan Solusi dalam Kepemimpinan Pendidikan

Tantangan dalam kepemimpinan pendidikan merupakan dinamika kompleks yang menuntut pemahaman mendalam, adaptasi, dan respons yang tepat dari seorang pemimpin. Beberapa aspek krusial yang menjadi tantangan utama dalam memimpin sebuah lembaga pendidikan antara lain adalah:

- Keragaman individu dan situasi: organisasi pendidikan memiliki keragaman individu baik dari segi siswa, guru, staf, maupun orang tua. Tantangan terbesar adalah memahami dan menyesuaikan diri dengan kebutuhan, preferensi, gaya belajar, serta perbedaan budaya dan latar belakang yang beragam ini. Situasi di setiap lingkungan pendidikan juga berbeda-beda,

yang memerlukan respons dan strategi kepemimpinan yang adaptif.

- Perubahan lingkungan pendidikan: dinamika lingkungan pendidikan yang terus berubah, seperti perkembangan teknologi, tuntutan kurikulum yang berkembang, perubahan kebutuhan siswa, dan tekanan sosial, menjadi tantangan yang signifikan. Pemimpin pendidikan harus mampu beradaptasi dan mengintegrasikan perubahan ini ke dalam strategi pendidikan yang ada.
- Pengelolaan sumber daya: manajemen sumber daya, baik itu dalam hal anggaran, fasilitas fisik, maupun sumber daya manusia, merupakan tantangan dalam kepemimpinan pendidikan. Mampu mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang terbatas dengan cara yang efektif dan efisien menjadi hal yang krusial.
- Budaya organisasi: mengelola budaya organisasi yang inklusif, mendorong kolaborasi, dan membangun lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pembelajaran juga menjadi tantangan. Pemimpin harus mampu mempengaruhi budaya organisasi menuju visi yang diinginkan tanpa merusak harmoni di antara anggota organisasi.

Solusi untuk mengatasi tantangan dalam kepemimpinan pendidikan melibatkan langkah-langkah strategis yang adaptif:

- Peningkatan keterampilan kepemimpinan: pelatihan dan pendidikan lanjutan bagi pemimpin pendidikan dalam mengelola keragaman, kepemimpinan adaptif, manajemen perubahan, serta strategi manajemen sumber daya akan membantu mereka menghadapi tantangan yang kompleks.
- Pengembangan model kepemimpinan kolaboratif: membangun model kepemimpinan yang kolaboratif dan inklusif, dengan melibatkan partisipasi aktif dari semua pemangku kepentingan, akan memungkinkan pembentukan visi bersama serta kemitraan yang kuat dengan komunitas.
- Pemanfaatan teknologi dan inovasi: pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan pembelajaran, manajemen pendidikan, dan inovasi dalam metode pengajaran akan membantu pemimpin pendidikan memenuhi tuntutan perkembangan teknologi dalam pendidikan.
- Pembangunan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan: membangun budaya organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan, kesalahan yang diterima, serta pengembangan profesional akan membantu organisasi pendidikan untuk adaptif terhadap perubahan dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Dalam menghadapi tantangan ini, pemimpin pendidikan yang efektif harus mampu merespons dengan strategi yang adaptif, kreatif, dan berorientasi pada kolaborasi untuk memastikan kelancaran proses pendidikan dan pencapaian tujuan organisasi pendidikan.

Tren Kepemimpinan Pendidikan

Berdasarkan ringkasan point dari penelitian Ismail tahun 2022 Tren kepemimpinan pendidikan merujuk pada cara pemimpin dalam sistem pendidikan yang digunakan untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan inklusif. Berikut adalah beberapa poin penting dalam tren kepemimpinan pendidikan (Ismail 2022) :

- Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin, manajer, pendidik, pengawas, dan motivator bagi guru-guru dalam sistem pendidikan melalui proses pembelajaran dan latihan.
- Kepemimpinan pendidikan memiliki tiga fungsi utama, yaitu sebagai manajer, pemimpin, dan pendidik.
- Proses belajar mengajar merupakan tugas yang dilakukan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, sesuai dengan harapan masyarakat.
- Dalam unit satuan pendidikan, terjadi proses interaksi antara kepala sekolah, guru, pegawai, pengawas, komite sekolah, dan murid, yang dipengaruhi oleh fungsi pengorganisasian dan pembagian tugas.
- Gaya Kepemimpinan dalam Pendidikan, mempengaruhi tren kepemimpinan pendidikan saat ini melibatkan kolaborasi tim antara kepala sekolah dan bawahan, sehingga kepala sekolah tidak seharusnya bertindak secara otoriter atau bekerja sendiri.

KESIMPULAN

Pemimpinan dalam organisasi pendidikan memengaruhi dinamika, kualitas, dan keberhasilan lembaga tersebut secara keseluruhan. Berbagai gaya kepemimpinan seperti demokratis, situasional, transformasional, dan autokratis memiliki dampak yang berbeda terhadap budaya organisasi, kinerja siswa, guru, dan staf sekolah. Gaya kepemimpinan demokratis menekankan partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan, membangun rasa kepemilikan terhadap tujuan sekolah. Gaya situasional menitikberatkan respons yang tepat terhadap berbagai situasi pendidikan. Sementara gaya transformasional menekankan inspirasi, visi yang jelas, dan kemampuan memicu perubahan positif dalam budaya sekolah. Namun, gaya autokratis cenderung menghambat partisipasi dan rasa kepemilikan. Pemimpin pendidikan yang efektif memahami dinamika budaya organisasi, memperhatikan perbedaan

individu dan situasi, serta memiliki kemampuan adaptasi dan kepekaan terhadap kebutuhan individu. Kemampuan memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan tujuan organisasi pendidikan menjadi kunci kesuksesan. Dengan pemahaman mendalam tentang gaya kepemimpinan, pemimpin pendidikan dapat menciptakan lingkungan di mana inovasi, kolaborasi, dan pertumbuhan menjadi nilai inti bagi kesuksesan pendidikan

REKOMENDASI

Sementara Penulis memberikan saran untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dalam organisasi pendidikan, penting untuk memberikan pelatihan lanjutan yang fokus pada pengelolaan keragaman, kepemimpinan adaptif, manajemen perubahan, dan strategi manajemen sumber daya kepada para pemimpin pendidikan. Kolaborasi dan inklusi aktif dari semua pemangku kepentingan dalam pembentukan visi bersama menjadi landasan penting untuk membangun model kepemimpinan yang berkelanjutan. Pemanfaatan teknologi sebagai alat untuk meningkatkan pembelajaran, manajemen pendidikan, dan inovasi metode pengajaran perlu menjadi fokus, sementara pembangunan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan, kesalahan yang diterima, serta pengembangan profesional akan membantu organisasi pendidikan untuk menjadi lebih adaptif terhadap perubahan yang terus-menerus dalam dunia pendidikan. Dengan menerapkan saran-saran ini, pemimpin pendidikan dapat menghadapi tantangan kompleks yang terkait dengan keragaman individu dan dinamika lingkungan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik serta memastikan kelancaran proses pendidikan

REFERENSI

- Amelia Setyawati. 2019. *Teori Organisasi: Konsep Dan Implementasinya*.
- Andriani, Windy. 2022. "Penggunaan Metode Sistematis Literatur Review Dalam Penelitian Ilmu Sosiologi." *Jurnal Ptk Dan Pendidikan* 7(2).
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership (2nd ed.)*. Psychology Press.
- Engin, Madame. 2020. "Kepuasan Kerja Guru Dan Peran Kepemimpinan Pendidikan: Survei Guru Di Bogor Dan Sekitarnya." 23(4): 1–16.
- Faturahman, Burhanudin Mukhamad. 2018. "Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi." *Madani* 10(1): 1–11.
- Fithriyyah, Mustiqowati Ummul. 2021. *Dasar-Dasar Teori Organisasi*. [https://repository.uin-suska.ac.id/59799/1/Dasar-Dasar Teori Organisasi.Pdf](https://repository.uin-suska.ac.id/59799/1/Dasar-Dasar%20Teori%20Organisasi.Pdf).
- Handyaningrat, S. (2000). *Pengantar studi ilmu administrasi dan manajemen*. Penerbit CV Haji Masagung.
- Hatch, M. J., & Cunliffe, A. L. (2013). *Organization theory: Modern, symbolic, and postmodern perspectives (3rd ed.)*. Oxford University Press.
- Hayati, Rahmi, Dian Armanto, And Yessi Kartika. 2023. "Kepemimpinan Pendidikan." *Jurnal Manajemen Dan Budaya* 3(2): 32–43.

- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2013). *Management of organizational behavior: Leading human resources (10th ed.)*. Pearson.
- Ismail. 2022. "Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah." 2(2): 33–53.
- Jaelani, Se, Mm. 2021. *Teori Organisasi*.
- Kadek Arta Jaya, I. 2019. "Menuai Keberhasilan Kepemimpinan Pendidikan Perspektif Kecerdasan Spiritual (Sq)." *Guna Widya: Jurnal Pendidikan Hindu* 6(2): 58–67. [Http://Www.Ejournal.Ihdn.Ac.Id/Index.Php/Gw/Article/View/1160](http://www.ejournal.ihdn.ac.id/index.php/gw/article/view/1160).
- Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A., & Hopkins, D. (2004). *How leadership influences student learning*. The Wallace Foundation.
- Manusia, P S D. 2020. "Kualitas Kepemimpinan Pendidikan Dalam Konteks Organisasi." *Jurnal Pendidikan* 8(1): 78–86. [Https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/478093-None-8870eb0a.Pdf](https://media.neliti.com/media/publications/478093-None-8870eb0a.pdf).
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice (8th ed.)*. SAGE Publications.
- Purwanto, Rati. 2021. "Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Mutu Dan Kualitas Sekolah Di Sd Negeri Soko." *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Indonesia* 1(4): 151–60.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management (14th ed.)*. Pearson.
- Silalahi, Marto. 2018. "Kepemimpinan Organisasi Pendidikan." *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan* 1(2).
- Sukatin, Sukatin Et Al. 2022. "Peranan Kepemimpinan Manajemen Pendidikan." *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1(2): 226–34.
- Sumarni, Ayu Et Al. 2022. "Mengenal Gaya Kepemimpinan Dalam Dunia Pendidikan." 3(1): 297.
- Suwarsini, Komang. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Efektifitas Sekolah." *Center For Open Science (X)*: 1–10.
- Wahyuni, Indah, Muhammad Nuruzzaman, Husaini Usman, And Darmono Darmono. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Mutu Dan Distributif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui 8 Standar Nasional Pendidikan (Snp)." *Jurnal Pendidikan Teknik Sipil* 2(2): 159–74.
- Widyasari. 2019. "Penerapan Kepemimpinan Dalam Organisasi Belajar Studi Kasus Di Yayasan Pendidikan Islam Ar-Rahman." *Perspektif Ilmu Pendidikan* 19(April): 11–16