

Literature Review on the Application of Leadership Theory in Educational Organizations

Lilia Ulya Amalia¹, Isna Juwita Sari²

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau^{1,2}

*E-mail: liviaamalia3920@gmail.com

Abstract

Leadership is a key factor in the effectiveness of educational organizations, as it influences the direction, culture, and quality of learning. Educational organizations play a role in shaping human resources through curriculum management, learning, academic quality assurance, and teacher development. This study aims to review the application of various leadership theories. This study uses a literature study method by reviewing various literature and previous research results. The results of the discussion show that each leadership theory has its own advantages and challenges in its implementation. Transformational leadership encourages innovation and motivation, while transactional leadership emphasizes efficiency. Instructional leadership focuses on improving the quality of learning, and servant leadership strengthens humanistic values. Educational leaders must be adaptive and able to choose a leadership model according to the needs of the institution in order to achieve optimal educational goals.

Keywords: Leadership, Educational Organization, Theory



Licensees may copy, distribute, display and perform the work and make derivative works and remixes based on it only if they give the author or licensor the credits ([attribution](#)) in the manner specified by these. Licensees may copy, distribute, display, and perform the work and make derivative works and remixes based on it only for [non-commercial](#) purposes.

Pendahuluan

Kepemimpinan pada tim kerja organisasi merupakan salah satu dari area teori dan penelitian kepemimpinan yang saling menonjol dan mengalami perkembangan pesat. Suatu tim merupakan bentuk kelompok khusus yang anggotanya saling bergantung, memiliki sasaran bersama, dan perlu melakukan koordinasi dalam kegiatan mereka demi menggapai destinasi tersebut (Peter G, 2013). Menurut Sunarto 2005 Kepemimpinan adalah proses membimbing dan memengaruhi kegiatan sekelompok orang. Kepemimpinan juga berarti memimpin orang lain, seperti bawahan atau karyawan (Mulyono, 2018).

Menurut (Kartono, 2001), setiap pemimpin memiliki karakteristik tertentu, kebiasaan, temperamen, karakter, dan kepribadian, yang membuat tindakan dan gaya hidup berbeda dari orang lain. Gaya hidup seseorang juga akan mempengaruhi jenis kepemimpinannya, yang dapat berupa karismatik, paternalistik, militeristik, otokratis, *laissez faire*, populis, administratif, atau demokratis.

Realitasnya adalah bahwa masalah dan tantangan yang dihadapi oleh berbagai jenis kepemimpinan memiliki kelemahan dalam penerapannya, terutama di pendidikan tinggi. Sangat penting bagi para pemimpin untuk selalu dapat mendorong anggota organisasi untuk meningkatkan kualitas. Namun, akan menjadi masalah jika harus memberikan instruksi atau perintah setiap saat.

Pengembangan kualitas kinerja yang berkelanjutan akan sulit dicapai jika pekerjaan yang baik harus selalu dilakukan sesuai dengan perintah pemimpin dan jika pekerjaan tidak dapat dilakukan dengan baik tanpa perintah pemimpin. Oleh karena itu, kepemimpinan harus dipakai guna mempromosikan motivasi intrinsik, yaitu meningkatkan pemahaman hendak perlunya bagi semua

personel universitas untuk terus berusaha meningkatkan kualitas kinerja mereka baik secara individu maupun kolektif sebagai kelompok atau organisasi, di samping memberikan arahan atau perintah mengenai hal-hal yang perlu ditingkatkan kualitasnya.

Organisasi pendidikan merupakan entitas sosial yang memiliki fungsi penting dalam membentuk kualitas sumber daya manusia melewati mekanisme pembelajaran yang terstruktur dan berkesinambungan. Di dalam organisasi pendidikan, seperti sekolah, universitas, atau lembaga pelatihan, terdapat berbagai komponen yang saling berkaitan mulai dari peserta didik, pendidik, kurikulum, hingga manajemen kelembagaan. Keberhasilan institusi pendidikan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada bagaimana seluruh komponen tersebut dipimpin dan dikelola secara efektif.

Kepemimpinan menjadi aspek kunci yang menentukan arah, kualitas, serta keberlanjutan sebuah organisasi pendidikan. Pemimpin dalam lembaga pendidikan tidak hanya bertugas menjalankan fungsi administratif, tetapi juga bertanggung jawab dalam membentuk visi, membina budaya organisasi, serta mendorong inovasi pembelajaran. Seiring dengan perubahan zaman, tuntutan terhadap kualitas pendidikan semakin kompleks. Hal ini menuntut pemimpin pendidikan untuk mampu beradaptasi dengan tantangan global, perkembangan teknologi, serta kebutuhan peserta didik yang semakin beragam.

Berbagai teori kepemimpinan telah dikembangkan untuk memahami pola-pola kepemimpinan yang efektif, termasuk dalam sektor pendidikan. Teori-teori seperti kepemimpinan transformasional, instruksional, transaksional, hingga servant leadership menawarkan pendekatan yang berbeda dalam memimpin sebuah organisasi. Namun, dalam implementasinya, tidak semua teori tersebut sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan organisasi pendidikan yang cenderung humanistik dan berorientasi pada pengembangan potensi individu.

Melalui studi literatur ini, penulis ingin meninjau dan menganalisis bagaimana teori-teori kepemimpinan diterapkan dalam konteks organisasi pendidikan untuk memberikan gambaran konseptual sekaligus praktis mengenai model kepemimpinan yang relevan, serta memberikan rekomendasi bagi pengembangan kepemimpinan yang adaptif terhadap dinamika institusi pendidikan masa kini.

Kajian Teoritis

Definisi Kepemimpinan

Sebelum mendefinisikan kepemimpinan, (Yuki, 2015) menyusun sejumlah definisi dari para sarjana terdahulu dalam bukunya *Leadership in Organization*. Definisi-definisi tersebut meliputi :

1. Kepemimpinan dapat dipahami sebagai perilaku seseorang dalam mengarahkan tindakan kelompok guna mencapai tujuan bersama (Hempil J.K. & Coons, 1957).
2. Menurut Tannenbaum dan Weschler, kepemimpinan merupakan bentuk pengaruh antar pribadi yang dilakukan dalam konteks tertentu, melalui proses komunikasi, untuk meraih satu atau lebih sasaran tujuan yang telah ditetapkan (Tannenbaum, R., Weschler, 1961).
3. Stogdill menyatakan bahwa peran kepemimpinan mencakup proses awal pembentukan serta pemeliharaan struktur dalam harapan dan interaksi antar individu dalam kelompok (Stogdill, 1974).
4. Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses yang secara bertahap meningkatkan pengaruh seseorang, melampaui sekedar kepatuhan terhadap perintah rutin dalam organisasi (Katz, D & Kahn, 1978).
5. Mengartikan manajemen sebagai salah satu proses yang memengaruhi aktivitas kelompok yang telah terorganisir demi mencapai tujuan tertentu (Behling, 1984).

Teori Kepemimpinan Instruksional

Kepemimpinan instruksional yaitu memberi arahan berdasarkan proses hasil belajar siswa melewati pemberdayaan guru (Damayanti, D., & Asbari, 2024). Berikut ragam teori yang memiliki

relevansi dengan praktik kepemimpinan instruksional dan memungkinkan untuk diterapkan dalam konteks pendidikan:

1. *Teori Transformasional*: Teori kepemimpinan transformasional menggambarkan pendekatan kepemimpinan yang menekankan motivasi, inspirasi, dan perubahan konstruktif di kelas. Ide di balik kepemimpinan transformasional adalah bahwa para pemimpin harus menginspirasi dan mendorong karyawan mereka untuk bekerja melebihi ekspektasi. Kepemimpinan transformasional memiliki potensi untuk meningkatkan budaya sekolah, menginspirasi karyawan dan siswa, serta membangun lingkungan belajar yang dinamis dalam lingkungan pendidikan (Suharti, 2024).
2. *Teori Transaksional*: Teori kepemimpinan transaksional menggambarkan interaksi antara guru dan dalam konteks ini, pemimpin seperti kepala sekolah atau pengawas menjalankan peran kepemimpinannya berdasarkan prinsip hubungan timbal balik yang bersifat transaksional. Hubungan ini berlandaskan asas saling memberi dan menerima (timbal balik), yang menyatakan bahwa ketika seorang guru berhasil, pemimpin harus memberikan sesuatu sebagai balasannya, seperti sumber daya, promosi, atau penghargaan (Rohaeni, 2023).
3. *Teori Situasional*: Strategi kepemimpinan terbaik akan bervariasi tergantung pada keadaan, terutama tingkat kematangan guru.
4. *Teori Servant Leadership*: Ideologi kepemimpinan ini berfokus pada prinsip pelayanan dan pengabdian kepada sesama. Dalam pandangan teori ini, pemimpin yang autentik adalah mereka yang mengabdikan kepada pengikutnya, bukan sebaliknya. Gagasan ini pertama kali diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf, yang menyatakan bahwa pemimpin sejati menempatkan kepentingan pemimpin dengan karakter menempatkan kepentingan orang lain di atas kepentingan pribadi cenderung mampu membangun lingkungan kerja yang suportif serta berkontribusi pada peningkatan produktivitas organisasi.
5. *Teori Distributive Leadership*: Menekankan pada alokasi tugas kepemimpinan yang lebih luas dalam sebuah perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwasannya, dalam konteks kepemimpinan instruksional, kepemimpinan dibagi dan ditugaskan kepada anggota tim lainnya, termasuk instruktur, staf pengajar, dan bahkan siswa, daripada terpusat pada satu orang (seperti kepala sekolah).
6. *Teori Pembelajaran Profesional*: Mengacu pada gagasan bahwa kepemimpinan sekolah merupakan proses pembelajaran yang berkelanjutan, khususnya berkaitan dengan peningkatan standar pengajaran seperti meningkatkan pengajaran, administrator dan setiap individu anggota dalam komunitas sekolah senantiasa terlihat dalam proses pembelajaran berkelanjutan, pengembangan kapasitas diri, serta peningkatan kualitas praktik pembelajaran secara konsisten.

Gaya Kepemimpinan, Fungsi, dan Tujuan Kepemimpinan

Menurut Rizaldi (Rizaldi, 2017), gaya kepemimpinan merujuk pada kapasitas seorang pemimpin dalam memengaruhi individu di sekelilingnya, baik yang berada di dalam organisasi maupun di luar untuk bersedia bekerja sama guna tercapainya tujuan bersama. Oleh karena itu, mutu pendidikan sangat bergantung pada jenis kepemimpinan yang diterapkan dalam praktik nyata di lapangan. (Gaol, 2017).

Berikut ini adalah beberapa filosofi kepemimpinan yang dapat dijadikan acuan oleh para pemimpin dalam menjalankan perannya. Daniel Goleman (2003:20; Rizaldi, 2017) mengemukakan enam jenis gaya kepemimpinan:

1. Salah satunya adalah gaya kepemimpinan otoritatif (*authoritative style*), di mana pemimpin berperan sebagai sumber inspirasi bagi orang lain guna mewujudkan visi yang telah ditetapkannya.
2. Gaya kepemimpinan partisipatif (*democratic style*), dengan mendengarkan apa yang dikatakan orang lain, para pemimpin menumbuhkan rasa tanggung jawab dan rasa hormat satu sama lain. Dengan meminta bantuan bawahan mereka, seorang pemimpin partisipatif merumuskan kebijakan melalui proses musyawarah yang menekankan pada pencapaian kesepakatan bersama.

3. Gaya kepemimpinan *pacesetting* (*pacesetting style*), para pemimpin yang mempunyai sikap ambisius ingin bawahan mereka menyelesaikan tanggung jawab mereka dengan sangat baik dan sukses. Tipe pemimpin ini menetapkan tujuan yang jelas dan memberikan instruksi yang ketat tentang apa yang dapat diterima.
4. Gaya kepemimpinan koersif (*coersive style*), pemimpin menuntut supaya arahnya segera dikerjakan. Dengan pendekatan tersebut, atasan sering membuat keputusan tergesa-gesa tanpa memberi kelonggaran apa pun kepada bawahannya. Dalam situasi darurat yang mengharuskan perubahan cepat, gaya kepemimpinan koersif bekerja dengan baik.
5. Gaya kepemimpinan pembinaan (*coaching style*) berfokus pada peran pemimpin seolah-olah pembimbing atau mentor kepada anggota tim. Pemimpin beserta pendekatan ini mendampingi pengikutnya dalam mengenali potensi dan keterbatasan diri, serta membantu mereka merumuskan tujuan yang berkaitan dengan aspek pribadi maupun karier.
6. Gaya kepemimpinan afiliasi (*affiliative style*), pemimpin mengutamakan perasaan dan individualitas pengikutnya daripada tujuan dan tugas. Pemimpin yang menggunakan gaya afiliasi berupaya membangun hubungan baik dengan pengikutnya, membina hubungan emosional yang erat, dan memenangkan kesetiaan mereka. Ketika seorang pemimpin berupaya membangun kerja sama tim yang kuat dalam bisnis yang baru berdiri, gaya kepemimpinan afilatif bekerja dengan baik.

Untuk mengelola sekolah secara efektif dan menyelesaikan pembelajaran, kepala sekolah Indonesia dapat menggunakan berbagai filosofi kepemimpinan (Gaol, 2017).

1. Gaya kepemimpinan positif, menurut yang dipaparkan oleh (Chen, C., Tsai S., & Wu, 2016), kepemimpinan positif merupakan pendekatan kepemimpinan yang berlandaskan pada kerangka berpikir optimistik, yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang ditandai oleh empati, kepedulian, hubungan interpersonal yang hangat, dan pengertian.
2. Gaya kepemimpinan manajerial, yaitu merupakan sebuah gaya yang menekankan pentingnya manajemen yang efektif di semua bidang. (Bush, 2015) menegaskan bahwasannya kepemimpinan manajerial menyatakan fokus utama dalam kepemimpinan diantaranya tertuju pada perilaku, aktivitas, dan fungsi kepemimpinan itu sendiri apabila ketiga aspek tersebut dijalankan secara efektif, maka hal ini akan mempermudah pelaksanaan tugas oleh individu lainnya dalam lingkungan organisasi atau bisnis.
3. Gaya kepemimpinan transformasional, pemimpin yang menggunakan pendekatan ini memprioritaskan tindakan yang berdampak dan memberikan hasil positif (Bush, 2015).
4. Gaya kepemimpinan pengajaran, menurut (Ng, Nguyen, 2015) terdapat dua kategori yang membagi gaya kepemimpinan mengajar. Konsep khusus dan konsep umum. Konsep khusus menjelaskan bagaimana proses belajar mengajar terkait erat dengan kepemimpinan mengajar. Perilaku kepemimpinan yang memiliki dampak tidak langsung pada proses belajar siswa disebut kepemimpinan mengajar secara umum.

Fungsi dan tujuan kepemimpinan bagi seorang pemimpin akan memiliki dampak yang signifikan terhadap sifat dan perusahaan yang dipimpinnya, agar organisasi menjadi entitas yang kohesif dengan kapasitas untuk berkembang dan tumbuh ketika seorang pemimpin hadir (Nuril, Aef, 2023). Menurut (Wahyudi, 2012) Fungsi kepemimpinan terbagi menjadi lima fungsi, yaitu sebagai berikut:

a. Fungsi Instruksi

Fungsi ini merepresentasikan pola komunikasi satu arah, di mana pemimpin menetapkan secara sepihak seluruh aspek pelaksanaan, mencakup apa yang harus dikerjakan, metode yang digunakan, serta waktu dan lokasi pelaksanaannya. Agar kepemimpinan berjalan efektif, dibutuhkan kemampuan untuk membangkitkan semangat dan mendorong orang lain agar patuh terhadap arahan yang diberikan.

b. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini dimaksudkan untuk menghimpun berbagai masukan dari beragam pemangku kepentingan sebagai landasan evaluatif dalam memperbaiki serta menyempurnakan keputusan yang telah diambil dan diterapkan sebelumnya.

c. Fungsi Partisipatif

Melalui fungsi ini, seorang pemimpin berupaya mengintegrasikan partisipasi para bawahannya dalam tahapan perumusan keputusan hingga implementasinya, dengan tujuan menumbuhkan rasa kepemilikan serta tanggung jawab kolektif dalam organisasi.

d. Fungsi Delegasi

Peran ini dipenuhi dengan memberikan suatu wewenang kepada pendelegasian untuk memutuskan dan membuat pilihan, dengan atau tanpa persetujuan pemimpin. Tujuan pendelegasian pada dasarnya adalah untuk membangun kepercayaan; mereka yang menerima pendelegasian harus dilihat sebagai pendamping kepemimpinan yang mengedepankan kesamaan nilai, perspektif, serta orientasi tujuan dalam pelaksanaan tugas dan pengambilan keputusan.

e. Fungsi Pengendalian

Manfaat/fungsi pengendalian mencerminkan keberhasilan atau efektivitas seorang pemimpin dalam mengatur serta menyelaraskan aktivitas para anggotanya secara optimal demi tercapainya tujuan kolektif. Proses seperti memberikan arahan, melakukan pengawasan, dan memberikan bimbingan merupakan bagian penting dalam menjalankan fungsi pengendalian tersebut.

Metode

Penelitian ini dilakukan melalui kajian terhadap berbagai teori, konsep, dan prinsip yang relevan dengan topik yang dibahas dalam tulisan ini. Kajian ini menggunakan metodologi telaah pustaka atau studi pustaka. Telaah pustaka adalah tinjauan menyeluruh atas kajian terhadap topik tertentu dilakukan guna memberikan pemahaman kepada pembaca mengenai temuan-temuan yang telah tersedia dan celah pengetahuan yang masih ada, sekaligus menjadi dasar argumentatif atas penelitian yang telah dilaksanakan maupun rencana studi lanjutan di masa mendatang (Denney, A. S., & Tewksbury, 2013).

Studi pustaka berdasarkan kutipan dari karya ilmiah Rosyidhana (2014) dalam (Rusmawan, 2019) Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan informasi melalui penelusuran dan telaah terhadap berbagai sumber tertulis yang telah diterbitkan sebelumnya, seperti buku dan literatur yang memuat penjelasan tentang landasan teori. Selain itu, pengumpulan data juga dilakukan dengan menggali pengetahuan dari beragam karya tulis, buku, serta sumber-sumber relevan lainnya yang berhubungan dengan objek kajian (Rusmawan, 2019).

Hasil dan Pembahasan

1. Fungsi Kepemimpinan dalam Pendidikan

Peran pemimpin dalam melaksanakan tanggung jawab kepemimpinannya adalah untuk mencapai tujuan pendidikan. Berikut ini adalah contoh-contoh peran kepemimpinan (Abnisa, 2016):

- a. Fungsi perencanaan. Seorang pemimpin harus mengembangkan rencana yang dipikirkan dengan matang untuk organisasi dan pendidikan bagi dirinya dan para pengikutnya.
- b. Fungsi Kemampuan untuk melihat ke depan. Dalam skenario ini, seorang pemimpin yang selalu bersikap positif dalam melaksanakan tugasnya mampu bertahan dan menyadari apa pun yang akan terjadi.
- c. Fungsi pengembangan loyalitas. Agar reputasi seorang pemimpin dapat dievaluasi dengan baik, ia harus loyal kepada para pengikutnya.
- d. Fungsi supervisor. Seorang pemimpin akan selalu mengawasi kinerja anggota timnya untuk memastikan tujuan yang ditetapkan terpenuhi.
- e. Fungsi pengambilan keputusan. Ketika membuat pilihan, seorang pemimpin harus tegas. Keterampilan pengambilan keputusan tidak dimiliki oleh semua orang. Penelitian tentang pengambilan keputusan diperlukan, baik pada tingkat individu maupun kelompok.

- f. Fungsi Motivasi. Seorang pemimpin harus peduli dengan para pengikutnya. Agar orang-orangnya dapat melakukan pekerjaan mereka secara efektif dalam organisasi yang mereka awasi, para pemimpin dapat memberi mereka dorongan.

2. Kepemimpinan Transformasional dalam Organisasi Pendidikan

Pendekatan kepemimpinan transformasional dan inspiratif menekankan pentingnya peran seseorang pemimpin dalam membangkitkan semangat serta mendorong motivasi anggota tim agar mampu mencapai kinerja yang lebih optimal. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada perubahan positif baik secara individu maupun kelompok melalui penanaman visi yang kuat, pemberian teladan yang menginspirasi, pengembangan kapasitas personal, serta perhatian yang bersifat personal terhadap tiap anggota. Kepemimpinan transformasional menjadi pendekatan yang populer dalam dunia pendidikan karena mampu mendorong perubahan dan inovasi. Pemimpin transformasional berperan sebagai agen perubahan yang menginspirasi guru dan staf untuk melampaui tujuan institusional.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Fitriani A, 2022), kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan peningkatan signifikan dalam hal keterlibatan guru dalam program sekolah dan pencapaian mutu akademik. Pemimpin jenis ini cenderung memotivasi bawahan secara intrinsik dan menciptakan visi pendidikan yang jelas. Skenario, tenaga kerja, tugas, organisasi, dan elemen kontekstual lainnya semuanya memengaruhi penerapan kepemimpinan transformasional. Di perguruan tinggi, kepemimpinan transformasional juga berperan dalam pengembangan institusi, penguatan budaya riset, dan kolaborasi lintas disiplin. Menurut (Dwiatmika, M., & Riana, 2023), rektor atau dekan yang menerapkan pendekatan ini cenderung berhasil memajukan program studi dan memperluas jejaring internasional.

Ada 4 (empat) komponen yang membentuk kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut: (a) daya tarik (*charisma*), (b) motivasi (*inspiration*), (c) kegembiraan pikiran (*intellectual stimulation*), dan (d) perhatian yang dipersonalisasi (*individualized consideration*),

Paradigma kepemimpinan tersebut selalu mengandung tantangan dan kekurangan. Terlihat adanya jurang pemisah dan menjadi pemimpin merupakan sesuatu yang sangat ditakuti. Hal ini dilakukan untuk mencegah munculnya kedekatan emosional yang berlebihan dapat menciptakan suasana kerja yang kurang kondusif. Untuk merespons kondisi tersebut, dibutuhkan penerapan model kepemimpinan yang tepat. Kementerian Pendidikan Nasional telah menerbitkan 18 (delapan belas) nilai karakter bangsa, yaitu: (1) nilai religious, (2) kejujuran, (3) toleransi, (4) disiplin, (5) kerja keras, (6) kreatif, (7) mandiri, (8) demokratis, (9) rasa ingin tahu, (10) semangat kebangsaan, (11) cinta tanah air, (12) menghargai prestasi, (13) bersahabat/komunikatif, (14) cinta damai, (15) gemar membaca, (16) peduli lingkungan, (17) peduli sosial, dan (18) tanggung jawab.

3. Kepemimpinan Instruksional: Fokus Sekolah dan Adaptasi di Perguruan Tinggi

Kepemimpinan instruksional menekankan pengelolaan proses belajar mengajar. Di sekolah, kepala sekolah berperan sebagai supervisor akademik yang mengarahkan kualitas pembelajaran melalui pengawasan, pelatihan guru, dan evaluasi pembelajaran (Suryadi, R., & Lestari, 2023). Sedangkan di perguruan tinggi, fungsi instruksional dijalankan oleh pimpinan prodi atau dekan dalam bentuk pengembangan kurikulum, penjaminan mutu akademik, dan pembinaan dosen muda. (Hallinger, 2021) mencatat bahwa prinsip-prinsip kepemimpinan instruksional tetap relevan dalam mengelola sistem pembelajaran berbasis *outcome* di universitas.

4. Kepemimpinan Transaksional untuk Efisiensi Manajerial

Kepemimpinan transaksional berperan dalam memastikan keteraturan sistem dan pencapaian target administratif. Di sekolah, pemimpin transaksional menetapkan aturan tegas dan sistem penghargaan-hukuman untuk meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab guru (Wulandari, S., & Arifin, 2021). Di perguruan tinggi, gaya kepemimpinan ini digunakan dalam tata kelola birokrasi, penyusunan laporan akreditasi, atau pengelolaan sumber daya. Meskipun tidak bersifat inovatif, tetap dibutuhkan untuk menjaga stabilitas dan ketertiban organisasi.

5. Servant Leadership dan penguatan Relasi Sosial dalam Pendidikan

Servant leadership, atau kepemimpinan melayani, sangat cocok dalam penguatan nilai humanistik di dunia pendidikan. Di sekolah, kepala sekolah yang menerapkan gaya ini menumbuhkan empati, rasa saling percaya, dan semangat kerja tim (Hasibuan, M. H., & Sari, 2022). Di perguruan tinggi, servant menjadi pendekatan yang efektif dalam memimpin komunitas akademik yang otonom. Dekan atau rektor yang melayani kebutuhan dosen dan mahasiswa cenderung menciptakan iklim kampus yang sehat dan kolaboratif (Setyowati, D., & Amalia, 2023).

Simpulan

Kepemimpinan dalam organisasi pendidikan memiliki peran dalam menentukan kualitas, dan keberlanjutan institusi. Teori kepemimpinan transformasional dinilai efektif dalam mendorong inovasi dan motivasi, sedangkan kepemimpinan instruksional dan transaksional berperan dalam efisiensi dan mutu akademik. Teori kepemimpinan servant leadership memperkuat nilai-nilai humanistik dan hubungan sosial di lingkungan pendidikan. Pemimpin pendidikan dituntut adaptif, visioner, serta mampu membina budaya organisasi yang kolaboratif dan berdaya asing.

Daftar Rujukan

- Abnisa. (2016). *Leadership dalam Kepemimpinan*.
- Behling, O. (1984). *Functionalism: Basis for Alternate Approach to be Study of Leadership*. Pergamon Press.
- Bush. (2015). *Organisation Theory in Education: How does in inform school*. *Journal of Leadership Organizational Theory in Education.*, 1 (1), 47–35.
- Chen, C., Tsai S., & Wu, H. (2016). *The Relationship Between the Principal's Positive Leadership and School Effectiveness-Take School Organizational Culture as The Mediator*. *European Journal of Psychological Research*, 12–23.
- Damayanti, D., & Asbari, M. (2024). *Guru Penggerak: Pengembangan Pendidikan Melalui Kepemimpinan Guru*. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, Vol. 3, 5–10.
- Denney, A. S., & Tewksbury, R. (2013). *How to Write a Literature Review*. *Journal of Criminal Justice Education*, 24(2), 218–234.
- Dwiatmika, M., & Riana, I. G. (2023). *Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Daya Saing Perguruan Tinggi*. *Jurnal Pendidikan Dan Pengembangan Profesi*, 7(2), 88–97.
- Fitriani A, H. D. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(1), 35–42.
- Gaol. (2017). *Teori dan Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 35–39.
- Hallinger. (2021). *Instructional Leadership and Improvement of learning*. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(1), 5–28.
- Hasibuan, M. H., & Sari, R. A. (2022). *Kepemimpinan Melayani dan Iklim Sekolah*. *Jurnal Pendidikan Islam*, 13(1), 45–53.
- Hempil J.K. & Coons, A. (1957). *Development of the Leader and Behavior Description Questionnaire*. Columbus: Bureau of Business Research, Ohio State University.
- Kartono. (2001). *Pemimpin dan Kepemimpinan (Keenam)*. Raja Grafindo Persada.
- Katz, D & Kahn, R. (1978). *The Social Psychology of Organization*. Wiley.
- Mulyono, H. (2018). *Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi*. Vol. 3. no, 291. <https://jurnal-lp2m.um naw.ac.id/index.php/JP2SH/article/view/93>
- Ng, Nguyen, T. D. (2015). *Instructional leadership practices in Singapore*. *School Leadership & Management*. 4, 388–407.

- Nuril, Aef, M. (2023). Studi Literatur : Kepemimpinan Tim Dalam Pengembangan Organisasi. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1 (3), 180–181. <https://doi.org/https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v1i3.797>
- Peter G. (2013). *Kepemimpinan Teori dan Praktik (Edisi Keen)*. PT. Indeks.
- Rizaldi. (2017). Peningkatan Motivasi Kerja Melalui Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 11(2), 151–170.
- Rohaeni, N. (2023). Model Kepemimpinan Transformasional CISMA Bagi Kepala Sekolah.
- Rusmawan. (2019). *Teknik Penulisan Tugas Akhir dan Skripsi Pemrograman*. PT Elex Media Komputindo.
- Setyowati, D., & Amalia, N. (2023). Kepemimpinan Servant dalam Membangun Budaya Akademik di Perguruan Tinggi. *Jurnal Ilmu Kepemimpinan Pendidikan*, 6(1), 23–31.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership*. The Free Press.
- Suharti, R. F. (2024). Analisis Fungsi Kepemimpinan dalam Era Organisasi Modern. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, Vol. 5, No. 1, 22–36.
- Suryadi, R., & Lestari, E. (2023). Kepemimpinan Instruksional dan Implikasinya terhadap Mutu Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 10(1), 58–66.
- Tannenbaum, R., Weschler, I. & F. M. (1961). *Leadership and Organization: A Behavioral Approach*. McGraw Hill Book Co, Inc.
- Wahyudi. (2012). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Alfabeta.
- Wulandari, S., & Arifin, Z. (2021). Kepemimpinan Transaksional di Sekolah Menengah Negeri. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 9(2), 119–128.
- Yuki, G. (2015). *Kepemimpinan dalam Organisasi (Edisi Kedu)*. PT. Indeks.