

KEPEMIMPINAN SEBAGAI PILAR UTAMA DALAM TRANSFORMASI PENDIDIKAN: PERSPEKTIF PERILAKU ORGANISASI

Fadlila Ratna Kurniawati¹, Fetty Ernawati²
fadlilaratna1@gmail.com¹, fetty.ernawati@staff.uinsaid.ac.id²,
 UIN Raden Mas Said Surakarta

ABSTRAK

Transformasi pendidikan merupakan proses perubahan yang bertujuan meningkatkan kualitas, efektivitas, dan relevansi pendidikan dalam menghadapi tantangan abad ke-21. Keberhasilan transformasi pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kebijakan dan teknologi, tetapi juga oleh faktor perilaku organisasi, terutama kepemimpinan. Penelitian konseptual ini bertujuan menganalisis peran kepemimpinan sebagai pilar utama dalam transformasi pendidikan melalui perspektif perilaku organisasi. Metode yang digunakan adalah studi kepustakaan (library research) dengan menelaah berbagai teori dan hasil penelitian terkait perilaku organisasi, kepemimpinan, dan transformasi pendidikan. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran strategis dalam membangun visi perubahan, menciptakan budaya organisasi yang adaptif, meningkatkan motivasi kerja, serta mengembangkan kompetensi sumber daya manusia di lingkungan pendidikan. Kepemimpinan transformasional terbukti menjadi pendekatan yang paling relevan dalam mendorong perubahan karena mampu menginspirasi anggota organisasi untuk berinovasi dan beradaptasi terhadap perkembangan zaman. Oleh karena itu, penguatan kapasitas kepemimpinan menjadi faktor penting dalam mewujudkan transformasi pendidikan yang berkelanjutan dan berkualitas.

Kata Kunci: Perilaku Organisasi, Kepemimpinan, Transformasi Pendidikan, Kepemimpinan Transformasional, Organisasi Pendidikan.

ABSTRACT

Educational transformation is a process of change aimed at improving the quality, effectiveness, and relevance of education in responding to the challenges of the twenty-first century. The success of educational transformation is determined not only by policies and technology but also by organizational behavior factors, particularly leadership. This conceptual study aims to analyze the role of leadership as the main pillar in educational transformation from an organizational behavior perspective. The method employed is library research by reviewing theories and empirical studies related to organizational behavior, leadership, and educational transformation. The findings indicate that leadership plays a strategic role in establishing a vision for change, creating an adaptive organizational culture, enhancing work motivation, and developing human resource competencies within educational institutions. Transformational leadership is considered the most relevant approach in driving change because it inspires organizational members to innovate and adapt to evolving circumstances. Therefore, strengthening leadership capacity is essential for achieving sustainable and high-quality educational transformation.

Keywords: Organizational Behavior, Leadership, Educational Transformation, Transformational Leadership, Educational Organization.

PENDAHULUAN

Perubahan sosial, perkembangan teknologi informasi, dan tuntutan globalisasi telah mendorong lembaga pendidikan untuk melakukan transformasi secara berkelanjutan. Transformasi pendidikan tidak hanya berkaitan dengan perubahan kurikulum atau penggunaan teknologi, tetapi juga mencakup perubahan budaya organisasi, pola kerja, dan perilaku individu dalam organisasi pendidikan.

Dalam perspektif perilaku organisasi, keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh interaksi individu, kelompok, dan struktur organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan perilaku organisasi sebagai

studi yang mempelajari dampak individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Salah satu faktor yang paling menentukan keberhasilan perubahan organisasi adalah kepemimpinan. Pemimpin memiliki tanggung jawab dalam mengarahkan organisasi, membangun komitmen anggota, serta menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan pembelajaran. Menurut Northouse (2022), kepemimpinan merupakan proses di mana seseorang memengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan menjadi faktor strategis yang menentukan keberhasilan transformasi karena pemimpin berfungsi sebagai agen perubahan (*change agent*) yang mampu menggerakkan seluruh elemen organisasi menuju tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, kajian mengenai kepemimpinan sebagai pilar utama transformasi pendidikan menjadi penting untuk memahami bagaimana perilaku organisasi dapat mendukung peningkatan mutu pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan (*library research*) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Data diperoleh dari berbagai sumber ilmiah berupa buku, artikel jurnal nasional dan internasional, serta dokumen akademik yang relevan dengan tema perilaku organisasi, kepemimpinan, dan transformasi pendidikan.

Teknik analisis data dilakukan melalui tahapan pengumpulan literatur, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan berdasarkan sintesis teori dan hasil penelitian terdahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan sebagai Penggerak Transformasi Pendidikan

Transformasi pendidikan membutuhkan arah yang jelas dan strategi yang terstruktur. Dalam hal ini, pemimpin berperan sebagai pengarah yang menetapkan visi, misi, dan tujuan organisasi pendidikan. Kotter (2012) menegaskan bahwa perubahan organisasi yang berhasil selalu diawali dengan kepemimpinan yang mampu menciptakan visi perubahan dan mengomunikasikannya secara efektif kepada seluruh anggota organisasi.

Kepemimpinan yang kuat memungkinkan organisasi pendidikan untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi, perubahan kurikulum, serta tuntutan masyarakat yang terus berkembang. Pemimpin menjadi tokoh sentral dalam memastikan seluruh anggota organisasi memahami dan mendukung proses perubahan.

Kepemimpinan dalam Membangun Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi. Menurut Schein (2017), budaya organisasi memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan perubahan karena menentukan bagaimana anggota organisasi merespons tantangan dan peluang.

Dalam transformasi pendidikan, pemimpin berperan dalam membentuk budaya kerja yang inovatif, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan mutu. Melalui keteladanan dan komunikasi yang efektif, pemimpin dapat menanamkan nilai-nilai positif yang mendukung proses perubahan.

Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Keberhasilan transformasi pendidikan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Guru dan tenaga kependidikan merupakan aktor utama dalam implementasi perubahan. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu meningkatkan

kompetensi mereka melalui pelatihan, mentoring, dan pengembangan profesional berkelanjutan.

Menurut Fullan (2014), perubahan pendidikan yang berhasil tidak hanya berfokus pada sistem, tetapi juga pada pengembangan kapasitas individu yang terlibat dalam proses pendidikan. Dengan demikian, pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan belajar yang mendukung pengembangan kompetensi seluruh anggota organisasi.

Kepemimpinan Transformasional sebagai Model yang Efektif

Kepemimpinan transformasional menjadi pendekatan yang paling relevan dalam transformasi pendidikan karena mampu membangun komitmen dan motivasi anggota organisasi. Pemimpin transformasional mendorong guru dan tenaga kependidikan untuk berpikir kreatif, mengembangkan inovasi pembelajaran, serta berpartisipasi aktif dalam perubahan.

Penelitian Leithwood dan Jantzi (2005) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas sekolah, motivasi guru, dan pencapaian tujuan organisasi pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kebijakan, tetapi juga oleh kualitas kepemimpinan yang diterapkan.

Tantangan Kepemimpinan dalam Transformasi Pendidikan

Transformasi pendidikan menghadapi berbagai tantangan, antara lain:

1. Perkembangan teknologi digital yang sangat cepat.
2. Resistensi terhadap perubahan dari sebagian anggota organisasi.
3. Keterbatasan sumber daya dan infrastruktur.
4. Tuntutan peningkatan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.
5. Kompleksitas pengelolaan organisasi pendidikan di era globalisasi.

Untuk menghadapi tantangan tersebut, pemimpin perlu memiliki kemampuan adaptasi, komunikasi, kolaborasi, dan pengambilan keputusan yang efektif.

KESIMPULAN

Kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan transformasi pendidikan. Dalam perspektif perilaku organisasi, kepemimpinan berfungsi sebagai penggerak perubahan yang mampu memengaruhi individu dan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin memiliki peran strategis dalam membangun visi, mengembangkan budaya organisasi, meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, dan menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi.

Kepemimpinan transformasional menjadi model yang paling relevan dalam mendukung transformasi pendidikan karena mampu menginspirasi dan memberdayakan anggota organisasi untuk menghadapi berbagai tantangan perubahan. Oleh karena itu, penguatan kapasitas kepemimpinan perlu menjadi prioritas dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dan mewujudkan transformasi pendidikan yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- 'Organizational Behavior. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New York: Pearson.
- Kenneth Leithwood., & Doris Jantzi. (2005). A Review of Transformational School Leadership Research 1996–2005. *Leadership and Policy in Schools*, 4(3), 177–199.
- Leadership in Organizations. Yukl, G. (2020). *Leadership in Organizations* (9th ed.). New York:

Pearson.

Leadership: Theory and Practice. Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

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

Organizational Behavior. Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). New York: McGraw-Hill Education.

Organizational Culture and Leadership. Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.

The Principal. Fullan, M. (2014). *The Principal: Three Keys to Maximizing Impact*. San Francisco: Jossey-Bass.

Transformational Leadership. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.