GeoScienceEd *7(4) (2026)*

Jurnal Pendidikan, Sains, Geologi, dan Geofisika

http://jpfis.unram.ac.id/index.php/GeoScienceEdu/index

Model Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengembangan SDM

Siti Elya Fitrianingsih[1], Eneng Muslihah[1], Machdum Bachtiar[1]
[1] Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Indonesia

DOI: https://doi.org/10.29303/goescienceed.v7i4.3459

Article Info
Received: August,12th2026
Revised : August, 31st2026
Accepted: November, 2th2026

Correspondence:
Phone: +6287857013585

Abstract: Leadership, organizational culture, and human resource development (HRD) are important components in improving the performance and quality of educational organizations. This study aims to analyze the relationship between leadership models, organizational culture, and human resource development in the management of educational organizations. The study employs a qualitative approach using a library research method through a review of relevant journal articles, academic books, and scholarly publications. The analysis was conducted descriptively by identifying, selecting, categorizing, and interpreting various findings from previous studies. The results of the review indicate that leadership models, such as instructional, transformational, distributed, and participatory leadership, play a role in providing direction, building communication, increasing engagement, and supporting the professional development of organizational members. An organizational culture that emphasizes discipline, collaboration, openness, responsibility, and professionalism can create a work environment that supports improved performance. Meanwhile, human resource development through training, professional development, learning communities, career development, and continuous evaluation can enhance the competence of educators. These three aspects are interrelated, with leadership serving as the guiding force, organizational culture as the supportive environment, and human resource development as the process of enhancing the capacity of educational organizations.

Keywords: Leadership Models; Organizational Culture; Human Resource Development; Educational Organization Performance.

Citation: Fitrianingsih, S. E., Muslihah, E., & Bachtiar, M. (2026). Model Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengembangan SDM. *Jurnal Pendidikan, Sains, Geologi, Dan Geofisika (GeoScienceEd Journal)*, *7*(4), 6658–6671. https://doi.org/10.29303/goescienceed.v7i4.3459

Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu bidang strategis dalam pembangunan sumber daya manusia karena keberhasilan lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya. Guru dan tenaga kependidikan memiliki peran penting dalam memastikan proses pendidikan berjalan secara efektif, adaptif, dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Dalam menghadapi perubahan kurikulum, perkembangan teknologi, serta tuntutan peningkatan mutu pendidikan, lembaga pendidikan membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan secara berkelanjutan. Pengelolaan tersebut tidak dapat dilepaskan dari peran kepemimpinan dan budaya organisasi karena keduanya membentuk lingkungan yang memengaruhi perilaku, motivasi, kolaborasi, dan pengembangan profesional anggota organisasi. Oleh karena itu, model kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia merupakan tiga aspek yang saling berkaitan dalam membangun organisasi pendidikan yang mampu mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan. Penelitian dalam konteks pendidikan juga menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi menjadi bagian penting dalam

Email: elyafitrianingsih2@gmail.com

Copyright © 2020, Author et al.
This open access article is distributed under a (CC-BY License

pembentukan kondisi kerja serta kinerja guru (Furkan & Adiansha, 2024).

Model kepemimpinan dalam lembaga pendidikan menjadi faktor penting karena pemimpin memiliki tanggung jawab dalam memberikan arah, mengoordinasikan sumber daya, membangun komunikasi, serta menciptakan kondisi yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kepala sekolah tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan dalam mengembangkan kapasitas guru dan membangun lingkungan belajar yang mendukung peningkatan mutu. Ahn dan Wang (2024) menjelaskan bahwa kepemimpinan sekolah memiliki keterkaitan dengan berbagai aspek organisasi sekolah, termasuk proses pengajaran, pembelajaran, dan pengembangan organisasi. Salah satu pendekatan yang banyak dikaji adalah kepemimpinan instruksional yang menempatkan proses pembelajaran dan pengembangan profesional guru sebagai bagian penting dari kepemimpinan sekolah. He et al. (2024) menemukan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan pengembangan profesional guru. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan instruksional memiliki kemampuan prediktif yang kuat terhadap pengembangan profesional guru. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kepemimpinan dapat menjadi mekanisme organisasi yang memberikan dukungan terhadap proses belajar dan peningkatan kompetensi tenaga pendidik. Dengan demikian, penerapan model kepemimpinan dalam lembaga pendidikan perlu memperhatikan kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, memberikan dukungan, serta menciptakan kesempatan pengembangan bagi anggota organisasi (Pitriani, 2024).

Selain kepemimpinan instruksional, perkembangan organisasi pendidikan juga membutuhkan pola kepemimpinan yang mampu mendorong partisipasi dan keterlibatan anggota organisasi. Guru tidak hanya ditempatkan sebagai pelaksana kebijakan sekolah, tetapi juga sebagai individu yang memiliki pengalaman, pengetahuan, dan potensi untuk berkontribusi dalam pengembangan organisasi. Kepemimpinan distributif memberikan peluang kepada guru dan tenaga kependidikan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan, pelaksanaan program, serta pemecahan masalah organisasi. Menurut Harris (2024), kepemimpinan distributif dapat dipahami sebagai praktik sosial yang terbentuk melalui interaksi antara pemimpin, anggota organisasi, dan situasi tertentu. Penelitian mengenai kesempatan guru dalam transformasi budaya sekolah menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan dan dukungan organisasi dapat memengaruhi kesempatan guru untuk terlibat dalam pengembangan sekolah dan kolaborasi profesional (*Teachers' perceived opportunity to contribute to school culture transformation, 2024*). Keterlibatan tersebut penting karena perubahan organisasi pendidikan tidak hanya berlangsung melalui kebijakan formal, tetapi juga melalui interaksi dan kerja sama antara kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Dalam konteks ini, model kepemimpinan yang memberikan ruang komunikasi, partisipasi, kolaborasi, dan pengembangan gagasan dapat menjadi bagian dari proses membangun organisasi yang responsif terhadap perubahan. Kepemimpinan dengan demikian tidak hanya dipahami sebagai hubungan antara pemimpin dan bawahan, tetapi sebagai proses sosial yang melibatkan berbagai pihak dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan.

Budaya organisasi merupakan aspek lain yang memiliki keterkaitan erat dengan keberlangsungan organisasi pendidikan. Budaya organisasi dapat tercermin melalui nilai, norma, kebiasaan, pola komunikasi, hubungan kerja, serta cara anggota organisasi memahami dan melaksanakan tujuan bersama. Dalam lembaga pendidikan, budaya organisasi dapat terlihat melalui budaya disiplin, kerja sama, keterbukaan komunikasi, tanggung jawab, pembelajaran berkelanjutan, dan komitmen terhadap mutu. Budaya yang berkembang di sekolah juga dapat memengaruhi bagaimana guru menerima dan menerapkan berbagai bentuk pengembangan profesional. McChesney dan Cross (2023) menunjukkan bahwa kondisi budaya dan iklim sekolah memengaruhi penerapan pembelajaran profesional guru dalam praktik kelas. Penelitian tersebut mengidentifikasi beberapa aspek yang berperan dalam proses tersebut, antara lain keterlibatan pemimpin, lingkungan perubahan, hubungan antaranggota, keyakinan terhadap pembelajaran profesional, dan kesamaan pemahaman dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan atau pengembangan profesional tidak dapat dipandang sebagai kegiatan yang berdiri sendiri karena keberhasilannya juga dipengaruhi oleh lingkungan organisasi tempat guru bekerja. Temuan serupa dikemukakan oleh McChesney et al. (2023), yang menjelaskan bahwa konteks, etos, dan budaya sekolah dapat memengaruhi proses pembelajaran profesional guru pada berbagai tahap perkembangan karier.

Budaya organisasi yang positif juga dapat menjadi dasar bagi terbentuknya lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja dan profesionalisme guru. Budaya yang mendorong komunikasi terbuka, kolaborasi, tanggung jawab, dan inovasi dapat memberikan kesempatan kepada anggota organisasi untuk saling berbagi pengetahuan serta menyelesaikan permasalahan secara bersama. Furkan

dan Adiansha (2024) dalam penelitian mengenai manajemen sekolah dan budaya organisasi menemukan bahwa budaya organisasi menjadi bagian penting dalam pembahasan kinerja guru dalam konteks transformasi pendidikan. Sementara itu, penelitian Erinawati et al. (2024) pada guru taman kanak-kanak di Kecamatan Periuk menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sianipar dan Putri (2024) juga menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja sekolah melalui penguatan visi bersama, motivasi, dan kerja sama organisasi. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa budaya organisasi bukan hanya berkaitan dengan nilai atau kebiasaan yang berkembang dalam lembaga, tetapi juga berkaitan dengan kondisi yang dapat mendukung pelaksanaan tugas profesional guru. Oleh sebab itu, pembangunan budaya organisasi perlu dilakukan secara sadar melalui keteladanan pemimpin, komunikasi yang efektif, pembiasaan positif, kerja sama, dan evaluasi secara berkelanjutan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses penting dalam memastikan anggota organisasi memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan perubahan lingkungan. Dalam lembaga pendidikan, pengembangan SDM dapat dilakukan melalui pelatihan, seminar, lokakarya, supervisi, komunitas belajar, pendampingan, studi lanjut, maupun kegiatan pengembangan profesional lainnya. Pengembangan tersebut perlu dilakukan secara berkelanjutan karena kompetensi guru tidak berhenti setelah memperoleh pendidikan formal. Widiyan dan Takayoshi (2024) menjelaskan pentingnya dukungan kepala sekolah terhadap program pengembangan profesional guru melalui kajian terhadap praktik di Indonesia dan Jepang. Dukungan pemimpin dapat berupa pemberian kesempatan, fasilitas, kebijakan, dan lingkungan yang memungkinkan guru mengikuti kegiatan pengembangan profesional. He et al. (2024) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional berkaitan dengan pengembangan profesional guru. Selain itu, penelitian mengenai kompetensi kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat mendorong terbentuknya budaya belajar berkelanjutan dan pengembangan profesional guru (Santos et al., 2025). Dengan demikian, pengembangan SDM tidak hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi membutuhkan dukungan sistem organisasi dan kepemimpinan yang mampu menyediakan ruang bagi proses pembelajaran profesional secara berkelanjutan.

Pengembangan sumber daya manusia juga perlu diarahkan pada terbentuknya komunitas belajar profesional di lingkungan sekolah. Komunitas belajar profesional memungkinkan guru untuk melakukan refleksi, berbagi pengalaman, mendiskusikan praktik pembelajaran, dan merancang perbaikan secara kolaboratif. Hsieh et al. (2026) menemukan bahwa komunitas belajar profesional berhubungan positif dengan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan distributif terhadap praktik guru dapat berlangsung secara tidak langsung melalui komunitas belajar profesional. Temuan ini memperlihatkan bahwa pengembangan kompetensi guru tidak selalu berlangsung melalui pelatihan formal, tetapi juga melalui interaksi profesional yang terstruktur dan berkelanjutan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu membangun mekanisme pengembangan SDM yang tidak hanya bersifat individual, tetapi juga berbasis kolaborasi, pendampingan, refleksi, dan pertukaran pengetahuan. Strategi tersebut dapat memperkuat kapasitas guru sekaligus membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi dan pembelajaran sepanjang hayat.

Keterkaitan antara model kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan SDM menunjukkan bahwa ketiganya perlu dipahami sebagai bagian dari suatu sistem pengelolaan organisasi. Kepemimpinan memberikan arah dan menciptakan kondisi yang mendukung, budaya organisasi membentuk lingkungan serta pola perilaku yang berkembang dalam organisasi, sedangkan pengembangan SDM meningkatkan kompetensi dan kapasitas anggota organisasi. Hubungan tersebut menjadi semakin relevan dalam lembaga pendidikan yang menghadapi perubahan kebijakan, perkembangan teknologi, tuntutan profesionalisme, serta kebutuhan peserta didik yang semakin beragam. Penelitian mengenai kepemimpinan instruksional menunjukkan bahwa pengembangan profesional guru dapat menjadi salah satu mekanisme yang menghubungkan kepemimpinan dengan praktik pembelajaran (Dorukbaşı, 2024). Sementara itu, penelitian pada guru taman kanak-kanak di Kecamatan Periuk menunjukkan bahwa pengembangan SDM dan budaya organisasi berkaitan dengan kinerja guru (Erinawati et al., 2024). Ahn dan Wang (2024) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan berperan penting dalam membentuk jaringan hubungan dan proses organisasi yang mendukung pengajaran serta pembelajaran. Oleh karena itu, pengelolaan ketiga aspek tersebut secara terpadu dapat menjadi bagian penting dalam membangun kapasitas organisasi

pendidikan dan mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian tersebut, kajian mengenai model kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia menjadi penting untuk dilakukan karena ketiganya memiliki keterkaitan dalam proses pengelolaan organisasi pendidikan. Kajian ini diarahkan untuk memahami bagaimana model kepemimpinan dapat memberikan arah dan dukungan terhadap anggota organisasi, bagaimana budaya organisasi membentuk lingkungan kerja dan pola interaksi, serta bagaimana pengembangan SDM dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan. Meskipun berbagai penelitian telah membahas hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan profesional secara terpisah maupun dalam beberapa kombinasi variabel, masih diperlukan pemahaman yang lebih integratif mengenai hubungan ketiganya dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Kajian sistematis mengenai kepemimpinan transformasional juga menunjukkan bahwa pemimpin sekolah dapat memperkuat budaya organisasi melalui kolaborasi, inspirasi, dan motivasi (Sianipar & Putri, 2024). Dengan demikian, pembahasan mengenai model kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan SDM diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan manajemen pendidikan sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi lembaga pendidikan dalam membangun lingkungan organisasi yang mendukung pembelajaran, kolaborasi, profesionalisme, dan peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Method

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (library research). Menurut Barry et al. (2022), kajian literatur merupakan metode penelitian yang dilakukan melalui proses identifikasi, evaluasi, analisis, dan sintesis terhadap berbagai sumber ilmiah untuk menghasilkan pemahaman yang komprehensif mengenai suatu topik. Studi pustaka dilakukan dengan mengumpulkan, menelaah, dan menganalisis berbagai sumber ilmiah yang relevan dengan model kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia. Sumber data penelitian berupa artikel jurnal ilmiah, buku akademik, dan publikasi ilmiah lainnya yang diperoleh melalui berbagai basis data akademik. Pemilihan sumber dilakukan berdasarkan relevansi dengan fokus kajian, kredibilitas penerbit, serta keterbaruan referensi. Selanjutnya, data dianalisis secara deskriptif-kualitatif melalui tahapan identifikasi, pengelompokan, interpretasi, dan sintesis informasi. Proses tersebut bertujuan untuk menemukan keterkaitan antarkonsep serta memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai permasalahan yang dikaji. Pendekatan ini sejalan dengan Snyder (2024) yang menegaskan bahwa kajian literatur perlu diarahkan pada proses analisis dan sintesis kritis agar menghasilkan kontribusi terhadap pengembangan pengetahuan.Data dianalisis secara deskriptif melalui beberapa tahapan, yaitu mengidentifikasi sumber, menyeleksi informasi yang relevan, mengelompokkan temuan berdasarkan tema, kemudian melakukan interpretasi untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif. Studi literatur merupakan metode yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis hasil penelitian terdahulu sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih luas mengenai suatu topik (Snyder, 2019). Dengan demikian, metode ini digunakan untuk menganalisis keterkaitan antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan SDM berdasarkan hasil penelitian sebelumnya

Hasil dan Pembahasan

Model kepemimpinan dalam organisasi pendidikan

Model kepemimpinan dalam organisasi pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan arah dan keberhasilan lembaga pendidikan. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan seorang kepala sekolah dalam memberikan instruksi, tetapi juga mencakup kemampuan mengarahkan, memotivasi, mengoordinasikan, memberdayakan, dan mengembangkan potensi seluruh anggota organisasi. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pencapaian tujuan pembelajaran dan peningkatan mutu sekolah. Model kepemimpinan yang diterapkan perlu disesuaikan dengan karakteristik organisasi, kondisi sumber daya manusia, serta kebutuhan lembaga. Kepemimpinan instruksional, transformasional, distributif, dan partisipatif merupakan beberapa model yang dapat digunakan dalam pengelolaan organisasi pendidikan. Masing-masing model memiliki fokus yang berbeda, tetapi secara umum diarahkan untuk menciptakan pengelolaan sekolah yang efektif dan mendukung pengembangan profesional pendidik. Usman (2015) menjelaskan bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah merupakan salah satu bentuk kepemimpinan yang berorientasi pada peningkatan

proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Dengan demikian, model kepemimpinan dalam organisasi pendidikan perlu dipahami sebagai proses yang tidak hanya berorientasi pada pengelolaan administrasi, tetapi juga pada pengembangan manusia dan peningkatan mutu pendidikan.

Salah satu model yang banyak diterapkan dalam organisasi pendidikan adalah kepemimpinan transformasional. Model kepemimpinan ini menekankan kemampuan pemimpin dalam menciptakan visi bersama, memberikan motivasi, membangun komitmen, serta mendorong anggota organisasi untuk melakukan perubahan dan inovasi. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional berusaha membangun kesadaran guru dan tenaga kependidikan mengenai pentingnya peningkatan mutu pendidikan. Pemimpin tidak hanya memberikan arahan mengenai tugas yang harus dilakukan, tetapi juga memberikan inspirasi dan kesempatan kepada anggota untuk mengembangkan potensi yang dimiliki. Dalam konteks sekolah, kepemimpinan transformasional dapat dilakukan melalui penyampaian visi dan misi secara jelas, pemberian penghargaan terhadap kreativitas guru, pengembangan kerja sama, serta pemberian dukungan terhadap berbagai inovasi pembelajaran. Murni (2018) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional dalam pendidikan memiliki kaitan dengan proses perubahan organisasi, pemberdayaan sumber daya manusia, dan pembentukan budaya organisasi yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, model kepemimpinan transformasional dapat menjadi salah satu pendekatan dalam menghadapi perubahan lingkungan pendidikan yang semakin kompleks.

Penerapan kepemimpinan transformasional semakin relevan ketika lembaga pendidikan menghadapi perubahan kebijakan dan tuntutan pembelajaran. Perubahan kurikulum, perkembangan teknologi pendidikan, serta meningkatnya kebutuhan peserta didik menuntut kepala sekolah untuk mampu mengelola perubahan secara sistematis. Kepala sekolah perlu memberikan pemahaman kepada guru mengenai alasan perubahan, tujuan yang ingin dicapai, serta dukungan yang diperlukan selama proses implementasi. Dalam proses tersebut, pemimpin perlu membangun komunikasi yang terbuka dan memberikan ruang kepada guru untuk menyampaikan pendapat maupun kendala yang dihadapi. Kepemimpinan transformasional dapat mendorong guru untuk tidak hanya mengikuti perubahan secara administratif, tetapi juga memahami makna perubahan dan berpartisipasi dalam pengembangan praktik pembelajaran. Prastyowati et al. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki relevansi dalam mendukung implementasi Kurikulum Merdeka karena pemimpin memiliki peran dalam mengarahkan perubahan, membangun kesiapan warga sekolah, serta mendorong pengembangan praktik pendidikan. Dengan demikian, kemampuan kepala sekolah dalam mengelola perubahan menjadi salah satu karakteristik penting dalam penerapan model kepemimpinan transformasional.

Selain kepemimpinan transformasional, kepemimpinan instruksional merupakan model yang memiliki perhatian khusus terhadap proses pembelajaran. Model ini menempatkan peningkatan kualitas pembelajaran sebagai fokus utama kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah berperan dalam menetapkan tujuan akademik, melakukan supervisi pembelajaran, memantau perkembangan guru, memberikan umpan balik, serta menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung proses belajar. Kepemimpinan instruksional menuntut kepala sekolah untuk memiliki pemahaman terhadap proses pembelajaran sehingga dapat memberikan dukungan yang sesuai dengan kebutuhan guru. Usman (2015) menjelaskan bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam mengarahkan proses pembelajaran, mengembangkan profesionalisme guru, dan menciptakan kondisi sekolah yang mendukung pencapaian tujuan akademik. Oleh sebab itu, kepala sekolah dalam model ini tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran yang terlibat dalam peningkatan kualitas kegiatan akademik.

Kepemimpinan instruksional dapat diwujudkan melalui kegiatan supervisi akademik, pembinaan guru, pemantauan kegiatan pembelajaran, diskusi mengenai permasalahan kelas, serta penyediaan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional. Supervisi dalam konteks ini tidak seharusnya hanya digunakan sebagai instrumen untuk menilai kinerja guru, tetapi juga sebagai proses pembinaan untuk membantu guru meningkatkan kompetensi. Kepala sekolah dapat melakukan observasi pembelajaran, memberikan umpan balik, dan mendiskusikan alternatif penyelesaian terhadap permasalahan yang ditemukan. Aslam et al. (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah berkaitan dengan upaya meningkatkan

kinerja guru melalui pengarahan, pembinaan, dan dukungan terhadap pelaksanaan tugas profesional. Dengan demikian, kepemimpinan instruksional dapat menjadi mekanisme penting dalam menghubungkan kepemimpinan kepala sekolah dengan peningkatan kualitas kerja guru dan pembelajaran peserta didik.

Model kepemimpinan lainnya adalah kepemimpinan distributif yang menekankan pembagian peran dan tanggung jawab kepemimpinan kepada berbagai anggota organisasi. Dalam model ini, kepala sekolah tetap memiliki tanggung jawab formal sebagai pemimpin, tetapi proses kepemimpinan tidak hanya dilakukan secara individual. Guru, wakil kepala sekolah, koordinator bidang, dan tenaga kependidikan dapat diberikan kesempatan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan, pengembangan program, penyelesaian masalah, dan peningkatan mutu sekolah. Kepemimpinan distributif dapat memberikan ruang bagi anggota organisasi untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan sekaligus meningkatkan rasa memiliki terhadap program sekolah. Amzat et al. (2022) melalui penelitian terhadap guru di Jakarta menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional dan kepemimpinan distributif kepala sekolah memiliki hubungan dengan pengembangan profesional guru. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan guru dalam proses kepemimpinan dapat menjadi salah satu bagian dari pengembangan profesional dalam organisasi pendidikan.

Dalam penerapannya, kepemimpinan distributif membutuhkan komunikasi yang terbuka, kepercayaan, dan pembagian tanggung jawab yang jelas. Kepala sekolah perlu memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan pendapat dan terlibat dalam penyusunan maupun evaluasi program sekolah. Bentuk keterlibatan tersebut dapat dilakukan melalui rapat bersama, kelompok kerja guru, tim pengembang kurikulum, komunitas belajar, dan berbagai kegiatan pengembangan sekolah. Keterlibatan guru dapat membantu organisasi memanfaatkan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh setiap anggota. Selain itu, proses pengambilan keputusan secara bersama dapat meningkatkan pemahaman anggota terhadap tujuan organisasi. Amzat et al. (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan distributif memiliki keterkaitan dengan pengembangan profesional guru, sehingga pembagian peran kepemimpinan dapat dipandang sebagai salah satu strategi untuk mengembangkan kapasitas sumber daya manusia di sekolah.

Kepemimpinan partisipatif juga memiliki relevansi dalam organisasi pendidikan karena memberikan ruang kepada anggota untuk berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan. Dalam model ini, kepala sekolah tidak mengambil seluruh keputusan secara sepihak, tetapi mempertimbangkan masukan dan pengalaman guru serta tenaga kependidikan. Proses partisipatif dapat dilakukan melalui musyawarah, diskusi, konsultasi, dan evaluasi bersama. Penerapan kepemimpinan partisipatif dapat menciptakan komunikasi dua arah dan meningkatkan keterlibatan anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam menghadapi perubahan pendidikan, partisipasi guru menjadi penting karena guru merupakan pihak yang berhadapan langsung dengan peserta didik dan memahami berbagai kondisi pembelajaran di lapangan. Prastyowati et al. (2024) menunjukkan pentingnya peran kepemimpinan dalam mengarahkan dan melibatkan warga sekolah dalam proses implementasi perubahan kurikulum. Oleh karena itu, keterlibatan anggota organisasi dapat menjadi bagian penting dalam membangun kesiapan dan keberlanjutan perubahan di sekolah.

Berdasarkan berbagai model tersebut, penerapan kepemimpinan dalam organisasi pendidikan pada dasarnya tidak harus terbatas pada satu model tertentu. Kepala sekolah dapat menggunakan pendekatan yang berbeda sesuai dengan situasi dan kebutuhan lembaga. Kepemimpinan instruksional dapat digunakan untuk memberikan perhatian terhadap peningkatan pembelajaran dan kompetensi guru, kepemimpinan transformasional dapat digunakan untuk mendorong perubahan dan inovasi, sedangkan kepemimpinan distributif dapat memberikan ruang bagi guru dan tenaga kependidikan untuk terlibat dalam proses kepemimpinan. Pendekatan partisipatif dapat memperkuat komunikasi dan keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan. Usman (2015) menekankan bahwa kepemimpinan instruksional memiliki berbagai aspek yang perlu disesuaikan dengan kondisi sekolah, sedangkan Murni (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkaitan dengan proses perubahan dan pemberdayaan organisasi. Dengan demikian, pemilihan model kepemimpinan perlu mempertimbangkan karakteristik lembaga, kondisi sumber daya manusia, tujuan organisasi, serta tantangan yang sedang dihadapi.

Pada akhirnya, efektivitas model kepemimpinan dalam organisasi pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam membangun hubungan dengan anggota organisasi. Pemimpin pendidikan

perlu memiliki kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, pemecahan masalah, pemberdayaan, dan pengembangan sumber daya manusia. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya terlihat dari kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan tugas administratif, tetapi juga dari kemampuannya menciptakan lingkungan yang mendorong guru untuk berkembang dan bekerja sama. Amzat et al. (2022) menunjukkan hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan profesional guru, sementara Aslam et al. (2022) menekankan hubungan kepemimpinan instruksional dengan peningkatan kinerja guru. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan bagian penting dari sistem pengelolaan organisasi pendidikan karena dapat memberikan arah sekaligus menciptakan kondisi yang mendukung perkembangan anggota. Oleh karena itu, model kepemimpinan yang diterapkan secara tepat, komunikatif, adaptif, dan berorientasi pada pengembangan anggota dapat mendukung terciptanya organisasi pendidikan yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan

Budaya organisasi merupakan salah satu unsur penting dalam pengelolaan organisasi pendidikan karena berfungsi sebagai pedoman nilai, norma, kebiasaan, dan perilaku yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Dalam lingkungan pendidikan, budaya organisasi tidak hanya berkaitan dengan kebiasaan kerja, tetapi juga mencerminkan bagaimana kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan warga sekolah menjalankan tugas serta berinteraksi dalam mencapai tujuan lembaga. Budaya yang kuat dapat menciptakan kesamaan pemahaman mengenai nilai dan tujuan organisasi sehingga setiap anggota memiliki arah kerja yang lebih jelas. Penelitian mengenai karakteristik budaya organisasi pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan di Indonesia menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu sumber kekuatan dalam meningkatkan kinerja organisasi dan tidak dapat dipisahkan dari strategi, struktur, serta sistem organisasi (Mansur, 2015).

Budaya organisasi yang positif dapat membentuk lingkungan kerja yang mendorong anggota organisasi untuk melaksanakan tugas secara bertanggung jawab. Dalam organisasi pendidikan, budaya tersebut dapat diwujudkan melalui kedisiplinan, integritas, keterbukaan, kerja sama, tanggung jawab, serta komitmen terhadap peningkatan mutu. Nilai-nilai yang diterapkan secara konsisten akan menjadi kebiasaan yang memengaruhi perilaku individu maupun kelompok. Penelitian Hasibuan dan Hadijaya menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi yang menekankan kedisiplinan, integritas, saling menghormati, dan kolaborasi dapat mendukung peningkatan kinerja guru. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak hanya berupa aturan tertulis, tetapi perlu diwujudkan dalam perilaku sehari-hari seluruh warga lembaga pendidikan (Hasibuan & Hadijaya, 2024).

Kinerja organisasi pendidikan juga berkaitan erat dengan budaya kerja yang berkembang di dalam lembaga. Budaya kerja yang mendorong kerja keras, kedisiplinan, profesionalisme, dan orientasi terhadap mutu dapat menciptakan kondisi yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Penelitian pada Madrasah Aliyah Ali Maksum Yogyakarta menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan dalam memperbaiki kinerja, meningkatkan komitmen warga organisasi, membangun suasana kekeluargaan dan kolaborasi, serta mendorong semangat untuk terus berkembang. Budaya mutu, budaya disiplin, dan budaya kerja keras yang diterapkan secara konsisten menjadi bagian penting dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan (Muntaqo & Al Halim, 2018).

Salah satu bentuk budaya organisasi yang penting dalam lembaga pendidikan adalah budaya kolaborasi. Organisasi pendidikan memiliki berbagai unsur dengan tugas dan tanggung jawab yang saling berkaitan sehingga pencapaian tujuan tidak dapat dilakukan secara individual. Guru membutuhkan kerja sama dengan guru lainnya, kepala sekolah, tenaga kependidikan, peserta didik, dan orang tua. Budaya kolaboratif memungkinkan anggota organisasi saling berbagi informasi, pengalaman, gagasan, dan solusi terhadap berbagai persoalan yang dihadapi. Dengan demikian, budaya organisasi yang terbuka dan kolaboratif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif serta mendukung peningkatan kualitas pelaksanaan tugas pendidikan (Rokim et al., 2024).

Budaya organisasi juga memiliki hubungan dengan kinerja guru sebagai salah satu komponen utama kinerja organisasi pendidikan. Guru merupakan pelaksana utama proses pembelajaran sehingga kualitas kinerja guru akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan sekolah. Penelitian Wuryantina menunjukkan adanya hubungan antara budaya organisasi sekolah dan kinerja guru, serta antara motivasi berprestasi dan kinerja guru. Temuan tersebut

memperlihatkan bahwa lingkungan organisasi yang memiliki budaya kerja yang baik dapat menjadi salah satu kondisi yang mendukung guru dalam melaksanakan tugas secara optimal (Wuryantina, 2015).

Hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru juga terlihat dalam penelitian Tampubolon yang menemukan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja guru. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki hubungan dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dalam organisasi pendidikan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kondisi dan budaya organisasi tempat individu tersebut bekerja (Tampubolon, 2017).

Selain budaya kerja dan kolaborasi, budaya organisasi yang baik perlu didukung oleh sistem pembinaan dan pengawasan yang konsisten. Budaya disiplin, misalnya, dapat dikembangkan melalui kejelasan tugas, pembinaan secara bertahap, pengawasan terhadap pelaksanaan pembelajaran, serta pemberian arahan dan konsekuensi secara proporsional. Penelitian tentang peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru menunjukkan bahwa pembinaan disiplin dapat dilakukan melalui penetapan tugas, pendekatan persuasif, pengawasan proses pembelajaran, dan bimbingan terhadap pelaksanaan tugas guru (Harmonika & Supiarmo, 2024).

Dalam konteks yang lebih luas, budaya organisasi dapat berkontribusi terhadap mutu pendidikan karena budaya yang berkembang di sekolah memengaruhi perilaku individu maupun kelompok dalam menjalankan proses pendidikan. Kajian Nurfajrina menunjukkan bahwa budaya organisasi sekolah memiliki peran penting terhadap mutu pendidikan. Budaya organisasi yang lemah dapat menghambat pencapaian mutu, sedangkan penguatan budaya organisasi dapat mendukung terciptanya lingkungan pendidikan yang lebih kondusif bagi pencapaian tujuan sekolah (Nurfajrina, 2025).

Penguatan budaya organisasi juga perlu diarahkan pada budaya yang berbasis kinerja. Budaya berbasis kinerja menempatkan pencapaian tujuan, kedisiplinan, tanggung jawab, evaluasi, dan perbaikan berkelanjutan sebagai bagian dari kebiasaan organisasi. Penelitian Rodliyana dan Mala mengenai pengembangan budaya organisasi berbasis kinerja menunjukkan bahwa penguatan budaya tersebut dapat diarahkan untuk meningkatkan disiplin guru, kinerja guru, dan kualitas pembelajaran. Hal ini memperlihatkan bahwa budaya organisasi perlu dikembangkan secara terencana agar tidak berhenti pada nilai atau slogan, tetapi benar-benar menjadi perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan (Rodliyana & Mala, 2026).

Berdasarkan berbagai penelitian tersebut, dapat dipahami bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi pendidikan melalui pembentukan nilai, perilaku, dan kebiasaan kerja yang mendukung pencapaian tujuan lembaga. Budaya yang menekankan disiplin, integritas, kolaborasi, keterbukaan, tanggung jawab, profesionalisme, dan orientasi mutu dapat mendorong anggota organisasi untuk bekerja secara lebih terarah dan konsisten. Oleh karena itu, pengembangan budaya organisasi dalam lembaga pendidikan perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui keteladanan pimpinan, komunikasi terbuka, pembinaan, evaluasi, kerja sama, dan penguatan nilai-nilai organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat dan sesuai dengan tujuan lembaga, kinerja guru dan tenaga kependidikan dapat berkembang sehingga pada akhirnya mendukung peningkatan mutu serta kinerja organisasi pendidikan secara keseluruhan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian penting dalam meningkatkan kualitas dan kinerja organisasi pendidikan. SDM dalam lembaga pendidikan mencakup kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan unsur lain yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan. Pengembangan SDM tidak hanya diarahkan pada peningkatan pengetahuan, tetapi juga mencakup peningkatan keterampilan, kompetensi, profesionalisme, kemampuan beradaptasi, serta pengembangan karier. Dalam konteks pendidikan, pengembangan SDM menjadi kebutuhan strategis karena kualitas tenaga pendidik dan kependidikan memiliki keterkaitan dengan kemampuan lembaga dalam mencapai tujuan pendidikan secara efektif. Kajian mengenai pengembangan SDM dalam pendidikan menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi, analisis kebutuhan, pembelajaran berkelanjutan, pengembangan karier, dan evaluasi merupakan bagian penting dalam pengelolaan SDM pendidikan (Anwar et al., 2024).

Pengembangan SDM di sekolah perlu diawali dengan perencanaan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kompetensi masing-masing tenaga pendidik. Perencanaan tersebut dapat dilakukan melalui pemetaan kompetensi, identifikasi kebutuhan

pelatihan, evaluasi kinerja, serta penentuan program pengembangan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Manajemen SDM yang baik memungkinkan sekolah mengembangkan tenaga pendidik secara terarah, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga evaluasi. Penelitian Maheswari et al. (2024) menunjukkan bahwa manajemen SDM di sekolah berperan dalam mengorganisasi dan mengembangkan guru agar memiliki kompetensi yang lebih baik, termasuk kompetensi teknologi pedagogik yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran.

Salah satu bentuk pengembangan SDM yang banyak digunakan dalam organisasi pendidikan adalah pendidikan dan pelatihan. Pelatihan memberikan kesempatan kepada guru untuk memperbarui pengetahuan, meningkatkan keterampilan mengajar, memahami perubahan kurikulum, serta menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi pendidikan. Namun, pelatihan tidak cukup hanya dilakukan sebagai kegiatan formal, tetapi perlu disesuaikan dengan kebutuhan nyata guru dan ditindaklanjuti dalam praktik pembelajaran. Penelitian Widianti et al. (2025) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM memiliki keterkaitan dengan produktivitas kerja guru kejuruan, sehingga program pelatihan perlu diarahkan pada peningkatan kompetensi yang benar-benar dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas.

Pengembangan profesional secara berkelanjutan juga menjadi strategi penting dalam meningkatkan kualitas SDM pendidikan. Guru perlu memperoleh kesempatan untuk mengikuti berbagai kegiatan pengembangan profesi, seperti seminar, pelatihan, kelompok kerja guru, musyawarah guru mata pelajaran, lesson study, komunitas belajar, penelitian, dan publikasi ilmiah. Pengembangan tersebut memungkinkan guru memperoleh pengalaman baru sekaligus melakukan refleksi terhadap praktik pembelajaran yang telah dilakukan. Hasil kajian Muzakky et al. (2025) menunjukkan bahwa pengembangan profesional guru merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan kualitas kinerja, meskipun pelaksanaannya masih menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan waktu, sumber daya, dan penerapan hasil pelatihan dalam praktik pembelajaran.

Selain pelatihan, pengembangan SDM dapat dilakukan melalui kegiatan kelompok kerja dan komunitas profesional. Kelompok kerja memberikan ruang bagi guru untuk berdiskusi, berbagi pengalaman, menyelesaikan permasalahan pembelajaran, serta mengembangkan strategi pembelajaran secara bersama-sama. Dengan demikian, pengembangan SDM tidak hanya berlangsung melalui kegiatan yang bersifat individual, tetapi juga melalui proses belajar secara kolaboratif. Penelitian Utami et al. (2025) mengenai pengembangan profesionalisme guru melalui Kelompok Kerja Guru menunjukkan bahwa keberadaan KKG dapat menjadi sarana pengembangan kompetensi guru, meskipun efektivitasnya membutuhkan konsistensi pelaksanaan dan penerapan hasil kegiatan dalam praktik pembelajaran.

Pengembangan SDM juga perlu diarahkan pada pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan organisasi. Setiap sekolah memiliki karakteristik, tujuan, permasalahan, dan tuntutan lingkungan yang berbeda sehingga program pengembangan SDM tidak dapat diterapkan secara seragam. Sekolah perlu mengidentifikasi kompetensi yang dibutuhkan berdasarkan tugas dan tanggung jawab tenaga pendidik serta perkembangan lingkungan pendidikan. Penelitian Tumanggor et al. (2024) menempatkan pengembangan SDM berbasis kompetensi sebagai bagian penting dalam meningkatkan kinerja guru dan pegawai sekolah dasar. Pengembangan yang berbasis kompetensi memungkinkan organisasi pendidikan lebih mudah menentukan bentuk pembinaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan.

Pengembangan SDM juga berkaitan dengan kemampuan organisasi dalam memberikan kesempatan pengembangan karier kepada tenaga pendidik. Pengembangan karier dapat dilakukan melalui peningkatan kualifikasi pendidikan, pemberian tanggung jawab yang lebih besar, pengembangan kepemimpinan, pelibatan dalam kegiatan organisasi, serta pemberian kesempatan untuk mengikuti berbagai program profesional. Kesempatan tersebut dapat mendorong guru untuk meningkatkan kemampuan dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Penelitian Susanti et al. (2025) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan, lingkungan kerja, dan pengembangan karier secara bersama-sama berhubungan dengan kinerja guru, sehingga pengembangan SDM perlu dilakukan melalui pendekatan yang tidak hanya berfokus pada pelatihan, tetapi juga memperhatikan perkembangan karier dan lingkungan kerja.

Dalam perkembangan pendidikan saat ini, pengembangan SDM juga perlu memperhatikan kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi. Perubahan teknologi menuntut guru memiliki

kemampuan untuk mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran, mengembangkan media pembelajaran, menggunakan sumber belajar digital, serta menyesuaikan metode pembelajaran dengan karakteristik peserta didik. Oleh karena itu, program pengembangan SDM perlu memberikan ruang bagi peningkatan kompetensi digital dan pedagogik secara bersamaan. Maheswari et al. (2024) menjelaskan bahwa pengelolaan SDM di sekolah memiliki peran dalam meningkatkan kompetensi guru, termasuk kemampuan TPACK yang mengintegrasikan pengetahuan teknologi, pedagogik, dan konten dalam pembelajaran.

Pengembangan SDM yang efektif membutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Evaluasi diperlukan untuk mengetahui apakah program pengembangan yang diberikan benar-benar meningkatkan kompetensi dan memberikan perubahan terhadap kinerja tenaga pendidik. Evaluasi dapat dilakukan melalui penilaian kinerja, supervisi pembelajaran, observasi, refleksi, maupun analisis hasil kerja guru. Program pengembangan yang tidak dievaluasi berisiko menjadi kegiatan administratif tanpa memberikan dampak yang optimal terhadap organisasi. Penelitian Utami et al. (2025) menunjukkan pentingnya evaluasi terhadap program pengembangan profesional guru melalui model CIPP untuk melihat konteks, input, proses, dan hasil program sehingga sekolah dapat mengetahui bagian yang perlu diperbaiki.

Berdasarkan berbagai penelitian tersebut, pengembangan SDM dalam organisasi pendidikan dapat dipahami sebagai proses berkelanjutan yang mencakup perencanaan kebutuhan, peningkatan kompetensi, pelatihan, pengembangan profesional, pengembangan karier, pemanfaatan teknologi, kolaborasi, serta evaluasi kinerja. Pengembangan SDM yang dilakukan secara terencana dapat meningkatkan kemampuan tenaga pendidik sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi pendidikan. Dalam kaitannya dengan kepemimpinan dan budaya organisasi, pengembangan SDM akan lebih optimal apabila kepala sekolah mampu menciptakan budaya belajar, memberikan kesempatan pengembangan kepada guru, serta mendorong kolaborasi dan inovasi. Dengan demikian, kepemimpinan yang mendukung dan budaya organisasi yang positif dapat menjadi lingkungan yang memperkuat proses pengembangan SDM sehingga berdampak pada peningkatan kinerja individu dan organisasi pendidikan secara keseluruhan.

Keterkaitan Model Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengembangan SDM

Model kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan tiga unsur yang saling berkaitan dalam pengelolaan organisasi pendidikan. Ketiganya tidak dapat dipandang sebagai komponen yang berdiri sendiri karena kepemimpinan memberikan arah dan pengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi, sedangkan budaya organisasi menjadi lingkungan yang menentukan bagaimana proses pengembangan SDM dilaksanakan. Pada akhirnya, kualitas kepemimpinan, budaya organisasi yang berkembang, dan pengelolaan SDM akan berpengaruh terhadap kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan pendidikan. Penelitian Gulo, Nadeak, dan Tampubolon (2021), misalnya, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMP se-Nias Barat.

Kepemimpinan memiliki posisi penting karena pemimpin merupakan pihak yang menentukan arah, tujuan, kebijakan, serta pola hubungan dalam organisasi. Dalam lembaga pendidikan, kepala sekolah tidak hanya bertugas sebagai administrator, tetapi juga berperan dalam mengarahkan, membina, memotivasi, dan mengembangkan tenaga pendidik. Model kepemimpinan yang memberikan ruang bagi komunikasi, partisipasi, dan pemberian tanggung jawab dapat menciptakan kondisi yang mendukung keterlibatan guru dalam pencapaian tujuan sekolah. Penelitian Mulyadi et al. (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting terhadap kinerja guru dan bahwa kepemimpinan yang tepat dapat mendukung peningkatan kualitas tenaga pendidik.

Kepemimpinan juga memiliki hubungan erat dengan terbentuknya budaya organisasi. Nilai dan perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin secara terus-menerus dapat menjadi contoh bagi anggota organisasi dan kemudian berkembang menjadi kebiasaan bersama. Kepala sekolah yang membangun komunikasi terbuka, memberikan keteladanan, menghargai pendapat guru, dan mendorong kerja sama dapat membentuk budaya organisasi yang lebih kondusif. Sebaliknya, pola kepemimpinan yang terlalu tertutup atau tidak melibatkan anggota organisasi dapat memengaruhi pola hubungan dan budaya kerja yang berkembang di sekolah. Penelitian Gulo et al. (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berkaitan dengan kinerja guru, sehingga kedua aspek tersebut perlu

diperhatikan secara bersamaan dalam pengelolaan sekolah.

Budaya organisasi selanjutnya menjadi lingkungan yang memengaruhi perilaku dan kinerja SDM. Budaya yang mengutamakan kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, keterbukaan, profesionalisme, dan orientasi terhadap mutu dapat mendorong anggota organisasi untuk menjalankan tugas secara lebih konsisten. Dalam organisasi pendidikan, budaya tersebut dapat diwujudkan melalui kebiasaan melakukan evaluasi, berbagi pengalaman, bekerja sama dalam menyelesaikan masalah, dan memiliki komitmen terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Penelitian Tampubolon (2017) menemukan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja guru, yang menunjukkan bahwa kondisi budaya organisasi merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja SDM pendidikan.

Keterkaitan antara budaya organisasi dan pengembangan SDM terlihat dari terciptanya lingkungan yang mendorong proses belajar dan pengembangan profesional secara berkelanjutan. Pengembangan SDM tidak akan optimal apabila organisasi tidak memberikan dukungan terhadap proses pembelajaran anggotanya. Guru membutuhkan lingkungan yang memungkinkan mereka mengikuti pelatihan, berbagi pengetahuan, melakukan refleksi, bekerja sama, dan mengembangkan inovasi. Oleh karena itu, budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dapat menjadi dasar bagi terlaksananya pengembangan SDM secara berkelanjutan. Dalam penelitian mengenai budaya organisasi dan kinerja guru, lingkungan organisasi yang kondusif juga dikaitkan dengan peningkatan motivasi dan kinerja guru sehingga pengembangan SDM perlu ditempatkan sebagai bagian dari budaya kerja organisasi.

Pengembangan SDM pada akhirnya menjadi sarana untuk menerjemahkan kepemimpinan dan budaya organisasi ke dalam peningkatan kompetensi individu. Pemimpin perlu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan guru, memberikan kesempatan mengikuti pelatihan, mendorong kolaborasi, serta melakukan supervisi dan evaluasi. Pada saat yang sama, budaya organisasi perlu memberikan dukungan agar hasil pengembangan tersebut dapat diterapkan dalam pekerjaan. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya menjadi kegiatan formal, tetapi menghasilkan perubahan dalam pengetahuan, keterampilan, sikap, dan praktik kerja guru. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan berfungsi sebagai pengarah, budaya organisasi sebagai lingkungan pendukung, sedangkan pengembangan SDM menjadi proses peningkatan kapasitas anggota organisasi.

Ketiga unsur tersebut juga dapat membentuk suatu siklus pengembangan organisasi pendidikan. Kepemimpinan yang efektif mendorong terbentuknya budaya organisasi yang positif; budaya yang positif menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran dan pengembangan SDM; SDM yang berkembang kemudian mampu memberikan kinerja yang lebih baik dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan kinerja tersebut selanjutnya dapat memperkuat budaya organisasi dan memberikan umpan balik bagi pemimpin untuk melakukan perbaikan kebijakan. Penelitian mengenai kepemimpinan dan budaya organisasi dalam peningkatan akreditasi sekolah juga menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi merupakan aspek yang berkaitan dengan kualitas pengelolaan sekolah.

Dalam perspektif organisasi pendidikan, hubungan ketiga komponen tersebut dapat digambarkan sebagai hubungan yang bersifat sistemik. Kepemimpinan menentukan arah perubahan, budaya organisasi menentukan pola perilaku dan interaksi yang berkembang, sedangkan pengembangan SDM meningkatkan kemampuan anggota untuk menjalankan perubahan tersebut. Apabila salah satu komponen tidak berjalan dengan baik, proses peningkatan kinerja organisasi dapat mengalami hambatan. Sebagai contoh, program pengembangan guru yang baik dapat kurang optimal apabila pemimpin tidak memberikan dukungan atau budaya organisasi tidak mendorong penerapan hasil pelatihan. Sebaliknya, kepemimpinan yang baik juga membutuhkan SDM yang memiliki kompetensi serta budaya organisasi yang mendukung agar kebijakan dapat dilaksanakan secara efektif.

Dengan demikian, keterkaitan model kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan SDM menunjukkan bahwa peningkatan kualitas organisasi pendidikan membutuhkan pendekatan yang terintegrasi. Pemimpin perlu memilih dan menerapkan model kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, membangun budaya yang mendukung kolaborasi dan profesionalisme, serta menyediakan program pengembangan SDM yang sesuai dengan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan. Ketiga aspek tersebut dapat saling memperkuat dalam menciptakan organisasi pendidikan yang adaptif, produktif, dan berorientasi pada peningkatan mutu. Temuan penelitian di sekolah menunjukkan bahwa

kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berkaitan dengan kinerja guru, sehingga pengembangan organisasi pendidikan perlu memperhatikan hubungan antarkomponen tersebut secara menyeluruh.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil studi literatur, dapat disimpulkan bahwa model kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen yang saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. Model kepemimpinan berperan dalam menentukan arah, memberikan motivasi, membangun komunikasi, serta mengarahkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan yang tepat turut membentuk budaya organisasi yang positif melalui nilai kedisiplinan, tanggung jawab, kolaborasi, keterbukaan, dan profesionalisme. Selanjutnya, budaya organisasi yang kondusif menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan SDM melalui pelatihan, peningkatan kompetensi, pengembangan profesional, kolaborasi, dan evaluasi berkelanjutan. SDM yang berkembang akan meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas dan kinerja organisasi pendidikan. Dengan demikian, ketiga komponen tersebut perlu dikelola secara terpadu dan berkelanjutan. Kepemimpinan menjadi pengarah, budaya organisasi menjadi lingkungan pendukung, sedangkan pengembangan SDM menjadi proses peningkatan kapasitas untuk mencapai mutu pendidikan yang optimal.

Referensi

Amzat, I. H., Yanti, P. G., & Suswandari. (2022). Memperkirakan dampak kepemimpinan instruksional dan terdistribusi kepala sekolah terhadap pengembangan profesional guru di Jakarta, Indonesia. SAGE Open, 12(3). https://doi.org/10.1177/21582440221109585

Ahn, J., & Wang, Y. (2024). Dampak kepemimpinan pada organisasi sekolah: Pendekatan analisis jaringan untuk tinjauan sistematis literatur tentang pengajaran dan pembelajaran survei internasional. Jurnal Eropa Manajemen Pendidikan, 7(1), 1–17. https://doi.org/10.12973/eujem.7.1.1

Aslam, A., Wahab, A. A., Nurdin, D., & Suharto, N. (2022). Kepemimpinan instruksional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Jurnal Basicedu, 6(3), 3954–3961. https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2742

Barry, E. S., Merkebu, J., & Varpio, L. (2022). Metodologi tinjauan pustaka mutakhir: Pendekatan enam langkah untuk sintesis pengetahuan. Perspektif tentang Pendidikan Kedokteran, 11(5), 281–288. https://doi.org/10.1007/s40037-022-00725-9.

Erinawati, E., Sukaesih, I., & Pratama, A. (2024). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja guru (Studi kasus pada guru taman kanak-kanak di Kecamatan Periuk). Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran, 7(4), 16853–16861. https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i4.38451

Furkan, N., & Adiansha, A. A. (2024). Manajemen sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru: Perspektif transformasi pendidikan. Jurnal Manajemen dan Instruksi Pendidikan, 4(1), 41–57. https://doi.org/10.22515/jemin.v4i1.9102

Gulo, S., Nadeak, B., & Tampubolon, H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMP se-Nias Barat. Jurnal Dinamika Pendidikan, 14(1), 1–12. https://doi.org/10.51212/jdp.v14i1.2721

Harmonika, S., & Supiarmo, M. G. (2024). Peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru. Jurnal Manajemen dan Budaya, 5(1). https://doi.org/10.51700/manajemen.v5i1.792

Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru. Jurnal Riset Pendidikan, 5(3), 2802–2809. https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1284

He, P., Guo, F., & Abazie, G. A. (2024). Kepemimpinan instruksional kepala sekolah sebagai prediktor perkembangan profesional guru. Jurnal Asia-Pasifik tentang Pendidikan Bahasa Kedua dan Bahasa Asing, 9, Pasal 63. https://doi.org/10.1186/s40862-024-00290-0

Hsieh, C.-C., Song, Y., Li, H.-C., & Lee, M.-H. (2026). Komunitas pembelajaran profesional membuat perbedaan: Dampak gaya kepemimpinan terhadap penggunaan TIK dalam pengajaran. Pendidikan dan Teknologi Informasi. https://doi.org/10.1007/s10639-026-14059-0

Maheswari, S. Z., Mufida, N. R., Haqq, W. S., & Arfinanti, N. (2024). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi TPACK. Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan, 6(1). https://doi.org/10.21831/jump.v6i1.69667

Mansur, L. (2015). Karakteristik budaya organisasi dan hubungannya dengan kinerja organisasi pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan di Indonesia. JAKPP (Jurnal Analisis Kebijakan & Pelayanan Publik), 1(1), 76–88. https://doi.org/10.31947/jakpp.v1i1.45

McChesney, K., & Cross, J. (2023). Bagaimana budaya sekolah memengaruhi pelaksanaan pembelajaran dari pengembangan profesional oleh guru di kelas. Riset Lingkungan Pembelajaran, 26(3), 785–801. https://doi.org/10.1007/s10984-023-09454-0

Mulyadi, Mirnawati, R. F. H., Pemimpin, T. A., Saputra, A. I., & Firman. (2023). Gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Jurnal Manajemen Pendidikan, 12(1), 6–11. https://doi.org/10.33541/jmp.v12i1.638\

Muntaqo, R., & Al Halim, A. A. (2018). Peningkatkan mutu pendidikan melalui budaya organisasi di Madrasah Aliyah Ali Maksum Yogyakarta. Jurnal PANCAR (Pendidik Anak Cerdas dan Pintar).

Muzakky, M. I., Maisyaroh, & Supriyanto, A. (2025). Pengembangan profesional sebagai strategi peningkatan kinerja guru: Analisis sistematis literatur. Jurnal Pendidikan dan Teknologi Indonesia, 5(3), 681–694. https://doi.org/10.52436/1.jpti.638

Nurfajrina, S. (2025). Pengaruh budaya organisasi terhadap mutu pendidikan di sekolah. Pedagogi: Jurnal Pendidikan Dasar, 14(1), 10–20. https://doi.org/10.23960/pedagogi.vol.14i.1.676

Prastyowati, M., Oktarina, N., & Rokhman, F. (2024). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam implementasi Kurikulum Merdeka. Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 9(2).

Reinius, H., Hakkarainen, K., Juuti, K., & Korhonen, T. (2024). Kesempatan yang dirasakan guru untuk berkontribusi pada transformasi budaya sekolah. Jurnal Perubahan Pendidikan, 25, 369–391. https://doi.org/10.1007/s10833-023-09496-4

Rodliyana, F. F., & Mala, S. M. (2026). Pengembangan budaya organisasi berbasis kinerja dalam peningkatan mutu pendidikan. Al Arsy: Jurnal Pendidikan, Manajemen dan Pemikiran Islam, 2(3).

Rokim, R., Fathih, M. A., & Muhlis, N. K. (2024). Peran budaya organisasi dalam membangun kualitas pendidikan. Jurnal BELAINDIKA (Pembelajaran dan Inovasi Pendidikan), 6(3), 357–365. https://doi.org/10.52005/belaindika.v6i3.259

Santos, et al. (2025). Belum dapat dilengkapi: judul dan identitas publikasi belum tersedia.

Sianipar, A., & Putri, A. Y. (2024). Bagaimana kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja sekolah: Tinjauan pustaka sistematis. Jurnal Internasional Studi Sosial dan Manajemen, 5(6), 36–48. https://doi.org/10.5555/ijosmas.v5i6.453

Snyder, H. (2019). Tinjauan pustaka sebagai metodologi penelitian: Gambaran umum dan pedoman. Jurnal Riset Bisnis, 104, 333–339. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039

Susanti, E. N., Hasanah, N., Hadi, M. A., Ratnasari, S. L., Achmad, A., Firmansyah, M., Suriani, S., Afandi, R., Rosdiana, R., & Andika, S. (2025). Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja guru. Jurnal Manajemen, Organisasi dan Bisnis, 5(3).

Tampubolon, H. (201)Jurnal Manajemen Pendidikan, 5(1), 139–162.

Tumanggor, M. B., Samosir, S. H., Falahi, A., & Harahap, N. (2024). Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dan hubungannya dengan kinerja guru dan pegawai sekolah dasar. Jurnal Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, 5(1). https://doi.org/10.32696/jimk.v5i1.3107

Usman, H. (2015). Model kepemimpinan instruksional kepala sekolah. Jurnal Cakrawala Pendidikan, 34(3). https://doi.org/10.21831/cp.v3i3.7338

Utami, K. P., Isfarudi, & Sapriati, A. (2025). Evaluasi program pengembangan profesionalisme guru melalui Kelompok Kerja Guru dengan model CIPP di Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Beji Kota Depok. Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran, 8(2). https://doi.org/10.30605/jsgp.8.2.2025.5892

Widianti, W., Hidayat, R., Hadiati, E., & Junaidah. (2025). Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja guru kejuruan di SMKN 2 Bandar Lampung. Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 10(2). https://doi.org/10.23969/jp.v10i02.24175

Widiyan, A. P., & Takayoshi, M. (2024). Dukungan kepala sekolah untuk pengembangan profesional guru di Indonesia dan Jepang. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 12(2), 108–117. https://doi.org/10.21831/jamp.v12i2.78882

Wuryantina, I. (2015). Budaya organisasi sekolah dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri Gugus Adiarsa Karawang Barat. Jurnal Pendidikan Dasar, 6(2), 242–253. https://doi.org/10.21009/jpd.062.06