

Manajemen Kepemimpinan terhadap Pengembangan SDM dalam Sebuah Organisasi di Lembaga Pendidikan

Leadership Management of Human Resource Development in an Organization at an Educational Institution

Yohan Wibisono^{1*}, Stefanus Sylvan Ryanto²

^{1,2} Politeknik Transportasi Darat Bali, Bali – Indonesia

Article Info

Article history:

Received Sept 10, 2025

Revised Sept 29, 2025

Accepted Sept 30, 2025

Kata Kunci:

Manajemen Kepemimpinan,
Pengembangan SDM,
Organisasi Pendidikan,
Kepemimpinan
Transformasional.

Keywords:

Leadership Management, Human
Resource Development,
Educational Organization,
Transformational Leadership.

ABSTRAK

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan suatu organisasi pendidikan dalam mencapai tujuan institusionalnya. Dalam konteks tersebut, manajemen kepemimpinan memegang peranan penting dalam mengarahkan, mengembangkan, serta memberdayakan potensi individu yang berada dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen kepemimpinan dalam pengembangan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur dan analisis konseptual terhadap berbagai teori kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kompetensi profesional tenaga pendidik dan kependidikan, serta membangun budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan. Implementasi kepemimpinan yang visioner, partisipatif, dan transformasional terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan pengembangan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas manajemen kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan perencanaan strategis, pembinaan kompetensi, serta penguatan budaya organisasi yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

ABSTRACT

The quality of human resources is a determining factor in the success of an educational organization in achieving its institutional goals. In this context, leadership management plays a crucial role in directing, developing, and empowering the potential of individuals within the organization. This study aims to analyze the role of leadership management in human resource development in educational institutions. The study used a qualitative approach with literature study methods and conceptual analysis of various theories of leadership and human resource development. The results show that effective leadership management can create a conducive work environment, improve the professional competence of educators and education staff, and build an organizational culture that is adaptive to change. The implementation of visionary, participatory, and transformational leadership has been shown to have a significant impact on improving the quality of human resources in educational organizations. This study concludes that the success of human resource development in educational institutions is greatly influenced by the

quality of leadership management that is able to integrate strategic planning, competency development, and strengthening an organizational culture oriented towards improving the quality of education.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author*:

Name: Yohan Wibisono

Institution: Politeknik Transportasi Darat Bali, Jl. Batuyang No. 109X, Batubulan Kangin, Kec. Sukawati, Kabupaten Gianyar, Bali, Indonesia – 80582

Email: yohanwibisono.32@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa. Melalui pendidikan, suatu negara dapat membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, berdaya saing, serta memiliki karakter yang kuat dalam menghadapi berbagai tantangan zaman. Oleh karena itu, keberadaan lembaga pendidikan memiliki peran strategis dalam menciptakan generasi yang mampu berkontribusi secara positif terhadap perkembangan masyarakat dan negara. Pendidikan merupakan salah satu instrumen paling penting dalam membangun peradaban manusia (Suharti, J., & Haifaturrahmah, 2025).

Dalam konteks organisasi, lembaga pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai institusi yang menyelenggarakan proses pembelajaran, tetapi juga sebagai organisasi sosial yang memiliki sistem manajemen yang kompleks. Di dalamnya terdapat berbagai unsur yang saling berkaitan, seperti tenaga pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan lembaga, serta berbagai unit kerja yang mendukung penyelenggaraan pendidikan. Seluruh unsur tersebut membutuhkan pengelolaan yang efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Salah satu aspek yang sangat menentukan keberhasilan organisasi pendidikan adalah kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya

manusia merupakan aset paling penting dalam organisasi karena mereka berperan langsung dalam menjalankan berbagai aktivitas organisasi. Tanpa sumber daya manusia yang kompeten, berbagai program dan kebijakan yang dirancang oleh organisasi tidak akan dapat dilaksanakan secara efektif. Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga bagi sebuah organisasi (Nanda Safarida., 2020).

Dalam perkembangan manajemen modern, sumber daya manusia tidak lagi dipandang hanya sebagai tenaga kerja yang menjalankan tugas administratif, tetapi sebagai modal intelektual yang memiliki potensi besar dalam meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu fokus utama dalam manajemen organisasi, termasuk dalam organisasi pendidikan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, serta sikap individu agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih efektif. Dalam lembaga pendidikan, pengembangan sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan peningkatan kompetensi akademik, tetapi juga mencakup pengembangan kemampuan manajerial, kepemimpinan, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Pengembangan sumber daya manusia (SDM)

merupakan elemen strategis dalam meningkatkan kompetensi karyawan dan mendukung keberlanjutan kinerja organisasi (Djati & Afyah, 2026).

Namun demikian, proses pengembangan sumber daya manusia tidak dapat berjalan secara optimal tanpa adanya kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan arah dan keberhasilan organisasi. Seorang pemimpin memiliki peran strategis dalam mengarahkan anggota organisasi, membangun budaya kerja yang positif, serta menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan potensi individu.

Kepemimpinan dalam organisasi pendidikan memiliki karakteristik yang berbeda dengan kepemimpinan dalam organisasi bisnis atau industri. Dalam lembaga pendidikan, kepemimpinan tidak hanya berorientasi pada pencapaian keuntungan atau efisiensi ekonomi, tetapi juga berfokus pada pencapaian tujuan pendidikan yang bersifat sosial dan moral. Oleh karena itu, seorang pemimpin dalam organisasi pendidikan harus memiliki kemampuan untuk mengintegrasikan nilai-nilai akademik, profesionalisme, serta tanggung jawab sosial dalam setiap kebijakan yang diambil. Kepemimpinan pendidikan merupakan faktor penting dalam mewujudkan kualitas pendidikan yang baik dan berkelanjutan (Mayasena et al., 2026).

Dalam praktiknya, kepemimpinan di lembaga pendidikan seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan yang kompleks. Tantangan tersebut antara lain berkaitan dengan perkembangan teknologi, perubahan kurikulum, tuntutan terhadap peningkatan kualitas pendidikan, serta meningkatnya persaingan antar lembaga pendidikan. Kondisi tersebut menuntut pemimpin lembaga pendidikan untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi serta mampu mengelola perubahan secara efektif.

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah membawa perubahan yang signifikan dalam dunia pendidikan.

Proses pembelajaran yang sebelumnya bersifat konvensional kini mulai beralih ke model pembelajaran yang berbasis teknologi digital. Hal ini menuntut tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk memiliki kompetensi baru dalam memanfaatkan teknologi sebagai sarana pembelajaran.

Perubahan tersebut tentu saja memerlukan proses pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan sistematis. Pemimpin lembaga pendidikan harus mampu merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi serta perkembangan lingkungan eksternal. Tanpa adanya strategi yang jelas, lembaga pendidikan akan mengalami kesulitan dalam menghadapi berbagai perubahan yang terjadi.

Selain faktor teknologi, globalisasi juga memberikan dampak yang besar terhadap dunia pendidikan. Globalisasi telah membuka peluang bagi lembaga pendidikan untuk berinteraksi dengan berbagai institusi pendidikan di tingkat internasional. Namun demikian, globalisasi juga menimbulkan persaingan yang semakin ketat dalam dunia pendidikan.

Dalam menghadapi persaingan tersebut, lembaga pendidikan dituntut untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada masyarakat. Peningkatan kualitas tersebut tidak hanya berkaitan dengan fasilitas fisik, tetapi juga berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh lembaga pendidikan.

Tenaga pendidik yang profesional, tenaga kependidikan yang kompeten, serta pimpinan lembaga yang visioner merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam meningkatkan kualitasnya. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama dalam manajemen organisasi pendidikan. sinergi antara pendidik, komunitas profesional dan pemangku kebijakan menjadi kunci dalam mewujudkan tenaga pendidik yang

profesional, adaptif dan relevan dengan tuntutan pendidikan masa depan (Wahyuni & Muin, 2026).

Peran kepemimpinan dalam pengembangan sumber daya manusia tidak hanya terbatas pada penyediaan program pelatihan atau pendidikan formal. Lebih dari itu, kepemimpinan juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi proses pembelajaran organisasi. Lingkungan kerja yang positif dapat mendorong anggota organisasi untuk terus belajar, berinovasi, serta meningkatkan kualitas kinerjanya.

Dalam perspektif teori organisasi, konsep pembelajaran organisasi (*organizational learning*) menjadi salah satu pendekatan penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Organisasi yang mampu belajar secara berkelanjutan akan memiliki kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan serta meningkatkan kualitas kinerjanya secara terus-menerus. Dalam konteks ini, pemimpin memiliki peran penting sebagai fasilitator yang mendorong terjadinya proses pembelajaran dalam organisasi.

Selain itu, kepemimpinan juga memiliki peran dalam membangun budaya organisasi yang mendukung pengembangan sumber daya manusia. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, serta keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam menjalankan aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan kerjasama antar anggota organisasi, serta mendorong terciptanya inovasi.

Dalam lembaga pendidikan, budaya organisasi yang kuat dapat mendorong tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk bekerja secara profesional serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menyebabkan rendahnya motivasi kerja, kurangnya

kerjasama, serta menurunnya kualitas kinerja organisasi.

Oleh karena itu, pemimpin lembaga pendidikan harus mampu membangun budaya organisasi yang berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia. Budaya organisasi yang menekankan pada nilai-nilai profesionalisme, integritas, serta kerja sama akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas kinerja organisasi.

Dalam beberapa dekade terakhir, berbagai teori kepemimpinan telah dikembangkan oleh para ahli untuk menjelaskan bagaimana seorang pemimpin dapat memengaruhi anggota organisasi. Salah satu teori yang banyak digunakan dalam konteks organisasi pendidikan adalah teori kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi anggota organisasi agar mampu mencapai tujuan yang lebih tinggi daripada kepentingan pribadi. Pemimpin transformasional mampu membangun visi yang jelas, memberikan motivasi kepada anggota organisasi, serta mendorong perubahan positif dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan kepemimpinan yang relevan dalam menghadapi tantangan tersebut karena mampu menciptakan budaya kerja yang inovatif, kolaboratif, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi (Andini et al., 2026).

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kepemimpinan transformasional memiliki peran yang sangat penting karena mampu meningkatkan komitmen organisasi serta mendorong anggota organisasi untuk terus meningkatkan kompetensinya. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga memperhatikan perkembangan individu yang berada dalam organisasi.

Selain kepemimpinan transformasional, konsep kepemimpinan

partisipatif juga memiliki relevansi yang kuat dalam organisasi pendidikan. Kepemimpinan partisipatif menekankan pentingnya keterlibatan anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan. Melalui pendekatan ini, anggota organisasi akan merasa dihargai dan memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi.

Partisipasi aktif anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi serta mendorong terciptanya inovasi dalam pelaksanaan tugas. Hal ini tentu saja akan memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi.

Namun demikian, implementasi kepemimpinan yang efektif dalam organisasi pendidikan tidak selalu berjalan dengan mudah. Terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi keberhasilan kepemimpinan, antara lain karakteristik individu pemimpin, budaya organisasi, sistem manajemen, serta lingkungan eksternal organisasi.

Dalam beberapa kasus, lemahnya manajemen kepemimpinan dapat menyebabkan berbagai permasalahan dalam organisasi pendidikan, seperti rendahnya motivasi kerja tenaga pendidik, kurangnya koordinasi antar unit kerja, serta rendahnya kualitas pelayanan pendidikan. Permasalahan tersebut tentu saja akan berdampak pada menurunnya kualitas lembaga pendidikan secara keseluruhan.

Oleh karena itu, diperlukan upaya yang sistematis untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dalam organisasi pendidikan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui berbagai program pengembangan kepemimpinan, seperti pelatihan manajemen, pendidikan kepemimpinan, serta pembinaan profesional bagi pimpinan lembaga pendidikan.

Pengembangan kepemimpinan yang efektif diharapkan dapat menciptakan pemimpin-pemimpin pendidikan yang memiliki kemampuan manajerial yang kuat, memiliki visi yang jelas, serta mampu

menggerakkan seluruh potensi sumber daya manusia dalam organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mampu meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mampu menciptakan organisasi pendidikan yang adaptif, inovatif, serta mampu menghadapi berbagai tantangan perkembangan zaman.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai manajemen kepemimpinan terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan menjadi sangat penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan teori manajemen pendidikan serta memberikan rekomendasi praktis bagi pimpinan lembaga pendidikan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara atau teknik yang dilakukan dalam penelitian sehingga metode ini harus sudah direncanakan sebelum penelitian dilakukan agar penelitian dapat berjalan dengan lancar dan data yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan dan juga valid, reliabel, objektif serta rasional (Siregar & Hartati, 2023).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (*literature review*). Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menganalisis konsep, teori, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan manajemen kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif yang berfokus pada analisis konseptual terhadap berbagai

teori kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

Buku teks mengenai kepemimpinan dan manajemen pendidikan

Artikel jurnal ilmiah yang relevan

Dokumen akademik dan laporan penelitian sebelumnya

Publikasi ilmiah yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui:

Studi pustaka, yaitu mengkaji berbagai literatur yang berkaitan dengan topik penelitian.

Dokumentasi, yaitu mengumpulkan dokumen akademik yang relevan dengan manajemen kepemimpinan dan pengembangan SDM.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap:

Reduksi Data

Menyeleksi informasi yang relevan dengan fokus penelitian.

Klasifikasi Data

Mengelompokkan data berdasarkan tema seperti kepemimpinan, pengembangan SDM, dan organisasi pendidikan.

Analisis Konseptual

Mengkaji hubungan antara konsep manajemen kepemimpinan dengan pengembangan sumber daya manusia.

Penarikan Kesimpulan

Menyusun interpretasi hasil analisis untuk menjawab tujuan penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Kepemimpinan sebagai Instrumen Strategis dalam Pengembangan Organisasi Pendidikan

Dalam dinamika organisasi modern, manajemen kepemimpinan tidak lagi dipandang sekadar sebagai fungsi administratif yang bersifat struktural, melainkan sebagai instrumen strategis yang memiliki pengaruh besar terhadap arah perkembangan organisasi. Dalam lembaga pendidikan, kepemimpinan menjadi faktor penentu yang mampu mengintegrasikan berbagai unsur organisasi untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan berkelanjutan.

Lembaga pendidikan pada hakikatnya merupakan organisasi yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Berbeda dengan organisasi bisnis yang dapat menggantikan sebagian proses produksi melalui teknologi, lembaga pendidikan tetap menempatkan manusia sebagai pusat utama dalam penyelenggaraan proses pendidikan. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepemimpinan dalam mengelola dan mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam pelaksanaan program pendidikan, lembaga pendidikan merupakan aktor utama dalam mengelola program tersebut (Aini et al., 2026).

Manajemen kepemimpinan dalam organisasi pendidikan memiliki peran strategis dalam menentukan arah kebijakan, membangun sistem kerja yang efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kompetensi profesional. Pemimpin yang memiliki kemampuan manajerial yang baik akan mampu mengoptimalkan potensi sumber daya manusia sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dalam praktiknya, kepemimpinan yang efektif tidak hanya ditentukan oleh kekuasaan formal yang dimiliki oleh seorang

pemimpin, tetapi juga oleh kemampuan untuk mempengaruhi, menginspirasi, serta membangun komitmen anggota organisasi. Pemimpin yang mampu membangun hubungan interpersonal yang baik dengan anggota organisasi akan lebih mudah menggerakkan sumber daya manusia untuk bekerja secara optimal.

Selain itu, kepemimpinan juga berperan dalam membangun sistem manajemen organisasi yang adaptif terhadap perubahan. Dunia pendidikan saat ini menghadapi berbagai tantangan yang kompleks, seperti perkembangan teknologi digital, perubahan kebijakan pendidikan, serta meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pendidikan. Dalam kondisi tersebut, pemimpin lembaga pendidikan dituntut untuk memiliki kemampuan dalam mengelola perubahan serta mampu mengarahkan organisasi menuju peningkatan kualitas yang berkelanjutan.

Manajemen kepemimpinan yang efektif akan mampu menciptakan keseimbangan antara pencapaian tujuan organisasi dan pengembangan potensi individu. Dengan demikian, kepemimpinan tidak hanya berfokus pada hasil kerja organisasi, tetapi juga memperhatikan perkembangan profesional anggota organisasi.

Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Sumber Daya Manusia

Salah satu aspek penting dalam pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan adalah peningkatan kompetensi profesional. Kompetensi profesional mencakup kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif berdasarkan standar profesional yang telah ditetapkan. Kepemimpinan transformasional dan visioner mampu menciptakan budaya inovatif di sekolah melalui pemberdayaan guru, penguatan kolaborasi, serta integrasi teknologi dalam pembelajaran (Octaviani et al., 2026).

Dalam konteks lembaga pendidikan, kompetensi profesional tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menjadi faktor utama yang menentukan kualitas proses pembelajaran. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi profesional harus menjadi prioritas dalam manajemen organisasi pendidikan.

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kompetensi profesional sumber daya manusia. Pemimpin yang memiliki komitmen terhadap pengembangan organisasi akan memberikan perhatian yang besar terhadap peningkatan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui berbagai program pengembangan kompetensi.

Program pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, *workshop*, seminar, serta program pendidikan lanjutan. Selain itu, pemimpin juga dapat mendorong terjadinya proses pembelajaran organisasi melalui kegiatan diskusi akademik, penelitian bersama, serta pertukaran pengalaman profesional antar anggota organisasi.

Kepemimpinan yang efektif juga mampu menciptakan budaya belajar dalam organisasi. Budaya belajar merupakan kondisi di mana anggota organisasi memiliki kesadaran untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. Dalam organisasi yang memiliki budaya belajar yang kuat, proses pengembangan sumber daya manusia akan berlangsung secara berkelanjutan.

Pemimpin lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab untuk menciptakan kondisi yang mendukung terjadinya proses pembelajaran tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan dukungan terhadap kegiatan akademik, menyediakan fasilitas pembelajaran, serta memberikan penghargaan terhadap prestasi yang dicapai oleh anggota organisasi.

Dengan demikian, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai fasilitator yang

mendorong terjadinya proses pembelajaran dalam organisasi.

Kepemimpinan Transformasional dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam kajian kepemimpinan modern, konsep kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan yang banyak digunakan dalam pengembangan organisasi pendidikan. Kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi melalui perubahan positif.

Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk membangun visi yang jelas mengenai masa depan organisasi serta mampu mengomunikasikan visi tersebut kepada anggota organisasi secara efektif. Visi yang kuat akan memberikan arah yang jelas bagi organisasi serta menjadi sumber motivasi bagi anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain itu, kepemimpinan transformasional juga menekankan pentingnya perhatian terhadap perkembangan individu dalam organisasi. Pemimpin transformasional akan berusaha memahami kebutuhan dan potensi setiap anggota organisasi serta memberikan dukungan yang diperlukan untuk mengembangkan potensi tersebut.

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kepemimpinan transformasional memiliki beberapa karakteristik utama, yaitu:

Inspirational motivation

Pemimpin mampu memberikan motivasi kepada anggota organisasi melalui visi dan tujuan yang jelas.

Intellectual stimulation

Pemimpin mendorong anggota organisasi untuk berpikir kreatif serta mencari solusi inovatif terhadap berbagai permasalahan organisasi.

Individualized consideration

Pemimpin memberikan perhatian terhadap kebutuhan individu serta mendukung perkembangan profesional anggota organisasi.

Idealized influence

Pemimpin menjadi teladan bagi anggota organisasi melalui sikap dan perilaku yang mencerminkan nilai-nilai organisasi.

Penerapan kepemimpinan transformasional dalam lembaga pendidikan dapat memberikan dampak positif terhadap pengembangan sumber daya manusia. Anggota organisasi akan merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja serta memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap tujuan organisasi.

Pengembangan Budaya Organisasi sebagai Pendukung Pengembangan SDM

Selain faktor kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia juga sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berkembang dalam lembaga pendidikan. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja.

Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan sumber daya manusia. Dalam lingkungan kerja yang positif, anggota organisasi akan merasa nyaman untuk bekerja, berkolaborasi, serta mengembangkan potensi dirinya. Membangun budaya organisasi yang efektif bukanlah proses yang terjadi secara alami, melainkan memerlukan kepemimpinan yang kuat, konsisten, dan visioner (Widayanti et al., 2026).

Pemimpin lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam membangun budaya organisasi yang mendukung pengembangan sumber daya manusia. Melalui kebijakan dan tindakan yang konsisten, pemimpin dapat menanamkan nilai-nilai organisasi yang menjadi dasar perilaku anggota organisasi.

Beberapa nilai yang penting dalam budaya organisasi pendidikan antara lain profesionalisme, integritas, kerja sama, tanggung jawab, serta komitmen terhadap kualitas pendidikan. Nilai-nilai tersebut harus diwujudkan dalam praktik kerja sehari-hari sehingga menjadi bagian dari budaya organisasi.

Budaya organisasi yang kuat juga dapat meningkatkan solidaritas antar anggota organisasi. Kerja sama yang baik antara tenaga pendidik dan tenaga kependidikan akan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas serta memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan.

Manajemen Pengembangan Karier dalam Organisasi Pendidikan

Salah satu aspek penting dalam pengembangan sumber daya manusia adalah manajemen pengembangan karier. Pengembangan karier merupakan proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu serta memberikan kesempatan bagi anggota organisasi untuk berkembang secara profesional.

Dalam lembaga pendidikan, pengembangan karier dapat dilakukan melalui berbagai mekanisme seperti promosi jabatan, peningkatan kualifikasi pendidikan, serta penugasan dalam berbagai kegiatan akademik dan administratif. Proses pengembangan karier yang jelas akan memberikan motivasi bagi anggota organisasi untuk meningkatkan kinerja serta mengembangkan kompetensinya.

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam memastikan bahwa sistem pengembangan karier berjalan secara adil dan transparan. Pemimpin harus mampu menciptakan sistem penilaian kinerja yang objektif serta memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh anggota organisasi untuk berkembang. Di antara faktor-faktor tersebut, kepemimpinan memiliki peran strategis karena pemimpin berfungsi sebagai pengarah visi, pengambil keputusan, serta penggerak utama perilaku karyawan dalam organisasi (Wita & Zebua, 2026).

Sistem pengembangan karier yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja anggota organisasi serta memperkuat loyalitas terhadap organisasi. Hal ini pada akhirnya akan memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kepemimpinan Partisipatif dalam Meningkatkan Keterlibatan Anggota Organisasi

Selain kepemimpinan transformasional, pendekatan kepemimpinan partisipatif juga memiliki peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Kepemimpinan partisipatif menekankan pentingnya keterlibatan anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan.

Melalui pendekatan ini, anggota organisasi memiliki kesempatan untuk menyampaikan ide, gagasan, serta pendapat yang dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan organisasi. Keterlibatan tersebut akan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi serta memperkuat komitmen anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

Dalam organisasi pendidikan, kepemimpinan partisipatif dapat diwujudkan melalui berbagai forum komunikasi seperti rapat akademik, diskusi kelompok, serta kegiatan evaluasi bersama. Melalui forum tersebut, anggota organisasi dapat berpartisipasi secara aktif dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan.

Pendekatan kepemimpinan partisipatif juga dapat meningkatkan kualitas keputusan yang diambil oleh organisasi karena keputusan tersebut didasarkan pada berbagai perspektif dan pengalaman yang dimiliki oleh anggota organisasi.

Integrasi Manajemen Kepemimpinan dan Pengembangan SDM

Hasil kajian menunjukkan bahwa keberhasilan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan sangat dipengaruhi oleh integrasi antara manajemen kepemimpinan dan sistem pengembangan

SDM. Kedua aspek tersebut saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

Manajemen kepemimpinan yang efektif akan mampu merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sebaliknya, sistem pengembangan sumber daya manusia yang baik akan mendukung keberhasilan kepemimpinan dalam mencapai tujuan organisasi.

Integrasi antara kepemimpinan dan pengembangan SDM dapat diwujudkan melalui beberapa langkah strategis, antara lain: 1) Penyusunan rencana pengembangan SDM yang terintegrasi dengan visi organisasi; 2) Pengembangan sistem pelatihan yang berkelanjutan; 3) Peningkatan kualitas komunikasi organisasi; 4) Penguatan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran.

Dengan adanya integrasi tersebut, organisasi pendidikan akan memiliki sistem manajemen yang lebih efektif dalam mengembangkan sumber daya manusia.

Implikasi Manajerial bagi Lembaga Pendidikan

Hal ini memiliki implikasi manajerial dalam pengaturan waktu, pemilihan sumber belajar, dan manajemen interaksi dalam kelas (Amelia & Adawiyah, 2026). Hasil kajian ini memberikan beberapa implikasi penting bagi manajemen lembaga pendidikan. Pertama, pimpinan lembaga pendidikan perlu meningkatkan kapasitas kepemimpinan melalui berbagai program pengembangan kepemimpinan. Kedua, organisasi perlu mengembangkan sistem manajemen sumber daya manusia yang lebih sistematis dan terencana.

Ketiga, lembaga pendidikan perlu membangun budaya organisasi yang mendukung proses pembelajaran berkelanjutan. Budaya organisasi yang kuat akan menjadi fondasi bagi pengembangan sumber daya manusia dalam jangka panjang.

Keempat, pimpinan lembaga pendidikan perlu mendorong terciptanya komunikasi yang efektif antar anggota organisasi. Komunikasi yang baik akan meningkatkan koordinasi kerja serta memperkuat kerjasama dalam organisasi.

Dengan memperhatikan berbagai aspek tersebut, lembaga pendidikan akan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan.

4. KESIMPULAN

Manajemen kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja, serta mendorong pengembangan kompetensi profesional anggota organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan dan memerlukan dukungan kepemimpinan yang visioner, partisipatif, serta transformasional. Pemimpin yang mampu mengintegrasikan perencanaan strategis dengan pembinaan kompetensi individu akan mampu meningkatkan kualitas organisasi pendidikan secara keseluruhan.

Dengan demikian, keberhasilan lembaga pendidikan dalam menghadapi tantangan global sangat dipengaruhi oleh kualitas manajemen kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, N. H., Kuswari, L. A. A., & Idrus, S. A. J. (2026). Peran Stakeholder dan Kerja Sama Strategis dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Lembaga Pendidikan Islam. (*JPAP*) *Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan*, 10(1), 39–43. <https://doi.org/10.29303/jpap.v10i1.1313>

- Amelia, M. D., & Adawiyah, S. R. (2026). Kontribusi Guru dalam Praktik Manajemen Pendidikan: Antara Peran Instruksional dan Partisipasi Organisasi. *Tarbiyatul Ilmu: Jurnal Kajian Pendidikan*, 3(3), 342–348. <https://languar.net/index.php/TARBIYATULILMU/article/view/589>
- Andini, S., Harahap, R. Y. H., Tanjung, A. J., & Tiaz, S. (2026). Analisis Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam*, 4(3), 173–186. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v4i3.1965>
- Djati, M. A. S., & Afiyah, S. (2026). Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kompetensi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Fakultas Manajemen Dan Bisnis Universitas Karya Persada Muna (ALASKA)*, 2(1), 144–160. <https://e-journal.ukpm.ac.id/index.php/ALASKA/id/article/view/64>
- Mayasena, A., Putri, A., & Fadilah, E. (2026). Konsep dan Implementasi Kepemimpinan dalam Pendidikan untuk Mewujudkan Kualitas Pendidikan. *Tarbiyatul Ilmu: Jurnal Kajian Pendidikan*, 3(3), 379–391. <https://languar.net/index.php/TARBIYATULILMU/article/view/602>
- Nanda Safarida., S. S. (2020). Manusia sebagai Aset atau Biaya? Pengungkapan Sumber Daya Manusia dalam Laporan Keuangan. *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 72–81. <https://doi.org/10.31942/akses.v15i2.3780>
- Octaviani, N., Rijal, M. R., & Hilmiyati, F. (2026). Peran Kepemimpinan Sekolah dalam Mendorong Inovasi Pembelajaran dan Peningkatan Kualitas Pendidikan. *Teacher Professional Education Journal*, 3(01), 28–32. <https://doi.org/10.32678/tpej.v3i01.12771>
- Siregar, M. S., & Hartati, D. V. (2023). Operation of Dynamic Positioning System on PSV Ships. WM Sulawesi while Snatching on the Drillship GSF Explorer. *Airman: Jurnal Teknik dan Keselamatan Transportasi*, 6(2), 189–198. <https://doi.org/10.46509/ajtk.v6i2.413>
- Suharti, J., & Haifaturrahmah, H. (2025). Pentingnya Pendidikan sebagai Fondasi Pembangunan Bangsa. *Jurnal Teknologi Pendidikan dan Pembelajaran*, 3(2), 593–596. <https://jurnal.kopusindo.com/index.php/jtpp/article/view/1302>
- Wahyuni, A. D., & Muin, A. (2026). Transformasi Profesionalisme Tenaga Pendidik melalui Kegiatan Field Study di Era Disrupsi. *DIAJAR: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 116–126. <https://doi.org/10.54259/diajar.v5i1.6562>
- Widayanti, W., Mirna, I., & Baqi, F. A. (2026). Peran Kepemimpinan Sekolah dalam Mewujudkan Budaya Organisasi yang Efektif. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 11(01), 188–199. <https://doi.org/10.23969/jp.v11i01.41245>
- Wita, L., & Zebua, D. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 203–208. <https://doi.org/10.70134/jukoni.v3i1.1220>