

**Model Penguatan *School Leadership* untuk Membangun Budaya Sekolah yang Berkelanjutan**

**Eka Suhardi<sup>1</sup>, Rina Rosdiana<sup>2</sup>, Rita Istiana<sup>3</sup>, Lufty Hari Susanto<sup>4</sup>,  
Raihan Naufal Azhar<sup>5</sup>**

<sup>1,2,3,4,5</sup>Program Studi Pendidikan Profesi Guru, Fakultas Keguruan dan Ilmu  
Pendidikan Universitas Pakuan

ekasuhardi@unpak.ac.id<sup>1</sup>, rinarosdiana@unpak.ac.id<sup>2</sup>, rita\_istiana@unpak.ac.id<sup>3</sup>,  
luftyhari@unpak.ac.id<sup>4</sup>, raihanazhar22@upi.edu<sup>5</sup>

**ABSTRACT**

*School leadership plays an important role in shaping organizational culture in educational environments. However, in practice, leadership in schools is often understood merely as the activity of giving instructions, so that teacher participation and collaboration have not developed optimally. This community service activity aims to strengthen school leadership by improving participants' understanding of strategies for influencing organizational members in order to support the formation of a sustainable school culture. The activity was conducted at SMK Negeri 1 Rangkasbitung and involved principals, teachers, and educational staff from several schools in the Rangkasbitung area. The approach used was a participatory approach. The activities were carried out through counseling sessions, interactive discussions, as well as reflection and mentoring related to leadership. The results of the activity show that participants gained a better understanding of influence strategies in leadership and the importance of communication, role modeling, and collaboration in building a sustainable school culture.*

**Keywords:** *leadership, organizational power, sustainable school culture*

**ABSTRAK**

Kepemimpinan sekolah memiliki peran penting dalam membentuk budaya organisasi di lingkungan pendidikan. Namun dalam praktiknya, kepemimpinan di sekolah seringkali dipahami hanya sebagai aktivitas pemberian instruksi, sehingga partisipasi dan kolaborasi guru belum berkembang secara optimal. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk memperkuat kepemimpinan sekolah melalui peningkatan pemahaman peserta mengenai strategi memengaruhi anggota organisasi guna mendukung terbentuknya budaya sekolah yang berkelanjutan. Kegiatan dilaksanakan di SMK Negeri 1 Rangkasbitung dengan melibatkan kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan dari beberapa sekolah di wilayah Rangkasbitung. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan partisipatif. Kegiatan dilaksanakan melalui penyuluhan, diskusi interaktif, serta refleksi dan pendampingan terkait kepemimpinan. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa peserta memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai strategi pengaruh dalam kepemimpinan serta pentingnya komunikasi, keteladanan, dan kolaborasi dalam membangun budaya sekolah yang berkelanjutan.

**Kata Kunci:** kepemimpinan, kekuatan organisasi, budaya sekolah berkelanjutan.

**PENDAHULUAN**

Pemimpin memiliki peran strategis dalam menentukan kualitas budaya organisasi terutama di lingkungan lembaga pendidikan yaitu sekolah. Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang memiliki berbagai komponen saling berkaitan

dan mendukung proses pembelajaran guna meningkatkan mutu serta mengembangkan potensi peserta didik, dengan kepala sekolah sebagai pemegang otoritas tertinggi di dalamnya (Minsih dkk., 2019). Secara konseptual, kepemimpinan kepala sekolah dipahami sebagai kemampuan memengaruhi perilaku warga sekolah sehingga tercipta interaksi yang membentuk pola kerja, budaya sekolah, ataupun kualitas hubungan kerja di lingkungan sekolah kedepannya (Nurhamila dkk., 2021). Namun di sisi lain, keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi khususnya di lembaga pendidikan seperti sekolah, sangat ditentukan oleh kompetensi serta kualitas kepemimpinan orang yang diberi tanggung jawab atau mendapat amanah tambahan sebagai pemimpin (Lahagu & Hidayat, 2023). Dengan demikian, permasalahan pendidikan pada praktiknya tidak selalu disebabkan oleh keterbatasan sarana prasarana, tetapi seringkali berakar pada pola relasi antara pemimpin dan warga sekolah.

Untuk mewujudkan mutu pendidikan yang baik, dalam usahanya tentu menuntut strategi manajerial kepala sekolah yang tepat dalam memberdayakan tenaga pendidik, meningkatkan kompetensi, serta melibatkan mereka dalam berbagai kegiatan yang menunjang profesionalisme. Karena sejatinya, kinerja guru sebagai komponen utama dalam sistem pendidikan akan optimal apabila kepala sekolah terus melakukan pembinaan dan pendampingan (Zhahira dkk., 2022). Dengan demikian, peran kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Dalam kepemimpinan organisasi, cara pemimpin memengaruhi perilaku bawahan tidak hanya ditentukan oleh posisi jabatan, tetapi juga oleh bentuk pengaruh yang digunakan saat berinteraksi melalui bahasa yang disampaikan dan tindakan yang dilakukan sehingga membantu orang lain mencapai hasil yang telah ditetapkan sebelumnya (Ira Fatmawati, 2022). Efektivitas kepemimpinan muncul dari sumber kekuatan yang dimiliki dan dirasakan oleh bawahan dalam hubungan kerja sehari-hari. Dalam perspektif *organizational power* menurut John R. P. French and Bertram Raven (1959, dalam Kovach, 2020), efektivitas kepemimpinan ditentukan oleh jenis kekuatan yang digunakan pemimpin ketika berinteraksi dengan bawahannya, yaitu kekuatan jabatan (*legitimate power*), penghargaan (*reward power*), hukuman (*coercive power*), keahlian (*expert power*), serta keteladanan atau kedekatan personal (*referent power*). Dasar-dasar kekuasaan tersebut dibedakan berdasarkan makna tindakan pemimpin terhadap bawahan dan hubungan yang ditimbulkannya.

Kepemimpinan pendidikan perlu diberdayakan melalui peningkatan kemampuan fungsional agar pemimpin mampu menjalankan peran sesuai tugas, wewenang, dan tujuan organisasi sekolah (Ismail, 2022). Di sisi lain, guru sebagai tenaga profesional tidak hanya memerlukan arahan, tetapi juga pemahaman yang jelas, kesempatan berpartisipasi, serta keteladanan nilai dalam pelaksanaan tugasnya. Oleh karena itu, pemimpin pendidikan perlu menguasai strategi memengaruhi yang bersifat konstruktif. Penerapan strategi tersebut diharapkan dapat memperkuat komitmen organisasi, menumbuhkan rasa memiliki terhadap program sekolah, serta meningkatkan motivasi kerja guru secara berkelanjutan.

SMA dan SMK di wilayah Rangkasbitung merupakan salah satu contoh satuan pendidikan yang berupaya mewujudkan kualitas pembelajaran melalui penguatan kepemimpinan sekolah. Komitmen untuk menghadirkan pendidikan yang bermutu telah dimiliki. Namun, dalam implementasinya masih dijumpai berbagai tantangan, terutama dalam mengoptimalkan peran kepemimpinan sekolah untuk mendorong peningkatan kompetensi profesional guru.

Berdasarkan kebutuhan tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat dilaksanakan dalam bentuk penyuluhan penguatan kepemimpinan pendidikan terkait dengan *organizational power* di SMK Negeri 1 Rangkasbitung. Kegiatan ini bertujuan memberikan pelatihan dan pendampingan kepada kepala sekolah dengan melibatkan perwakilan dari 24 SMA dan SMK di wilayah Rangkasbitung. Kegiatan ini dirancang untuk memberikan pemahaman konseptual sekaligus refleksi praktis mengenai strategi memengaruhi warga sekolah secara efektif dan humanis. Melalui kegiatan ini diharapkan terjadi perubahan paradigma kepemimpinan dari pendekatan kekuasaan menuju pendekatan pengaruh yang membangun budaya kolaboratif di lingkungan sekolah. Tujuan adanya kegiatan ini yaitu untuk meningkatkan pemahaman peserta mengenai sumber kekuatan kepemimpinan pendidikan serta membekali strategi memengaruhi warga sekolah secara konstruktif.

## **METODE PENELITIAN**

Pengabdian Metode merupakan suatu cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan tertentu (Sugiyono, 2013). Berdasarkan pengertian tersebut, metode pelaksanaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang dilakukan dengan cara tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan melalui pendekatan partisipatif yang melibatkan secara aktif dan diskusi mengenai kepemimpinan pendidikan. Melalui pendekatan ini, peserta kegiatan pengabdian kepada masyarakat dapat terlibat secara aktif dalam proses kegiatan, misalnya melalui kegiatan tanya jawab serta refleksi terhadap pengalaman yang dimiliki (Purwaningrum et al., 2025)

Kegiatan ini dilaksanakan di SMK Negeri 1 Rangkasbitung dengan melibatkan kepala sekolah, guru, atau tenaga kependidikan sebagai peserta di wilayah Rangkasbitung. Rangkaian kegiatan yang dilakukan dalam kegiatan ini meliputi penyuluhan, diskusi interaktif, serta refleksi dan pendampingan. Kegiatan penyuluhan dilakukan untuk memberikan pemahaman konseptual mengenai kepemimpinan pendidikan serta berbagai bentuk pengaruh dalam organisasi. Selanjutnya, diskusi interaktif dilakukan untuk memberikan kesempatan kepada peserta menyampaikan pengalaman, pandangan, dan permasalahan yang dihadapi dalam praktik kepemimpinan di sekolah. Selain itu, kegiatan ini juga dilengkapi dengan refleksi dan pendampingan melalui proses berbagi pengalaman serta analisis bersama mengenai praktik kepemimpinan yang selama ini diterapkan. Melalui kegiatan tersebut diharapkan peserta dapat memahami strategi kepemimpinan yang lebih konstruktif dalam membangun komunikasi, meningkatkan partisipasi, serta menumbuhkan budaya kerja kolaboratif di lingkungan sekolah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa sebelum kegiatan dilakukan, kepemimpinan di sekolah lebih dipahami sebagai aktivitas memberi instruksi kerja kepada guru. Guru menjalankan program karena kewajiban struktural, namun belum sepenuhnya memahami tujuan ataupun merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Kondisi tersebut menyebabkan program sekolah berjalan secara administratif, tetapi belum menumbuhkan rasa memiliki dan komitmen bersama. Dampaknya terlihat pada terbatasnya kolaborasi dan rendahnya perkembangan inovasi pembelajaran. Keadaan ini berkaitan dengan pentingnya motivasi kerja guru, baik yang bersumber dari dalam diri maupun dari lingkungan. Motivasi tersebut diperlukan untuk membangkitkan semangat kerja sekaligus mengarahkan perilaku guru agar menjalankan tanggung jawab secara optimal dalam mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan mutu sekolah (Salik dkk., 2024).

Berdasarkan kondisi tersebut dilaksanakan penyuluhan untuk memperkenalkan pola kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada pemberian arahan, tetapi juga pada pembangunan keterlibatan dan hubungan kerja yang lebih konstruktif antara pemimpin dan warga sekolah. Materi disampaikan melalui tema "*Telunjuk Sakti Sang Kepala Sekolah*" yang menekankan pentingnya kemampuan cara memengaruhi bawahan dengan baik. Melalui pendekatan ini diharapkan kepala sekolah mampu menggerakkan guru bukan sekadar karena kewajiban, tetapi karena kesadaran profesional sehingga terbentuk budaya kerja kolaboratif dan berkelanjutan.



**Gambar 1. Penyampaian Materi**

Dalam kegiatan penyuluhan, peserta diperkenalkan berbagai bentuk pengaruh yang dapat digunakan pemimpin dalam mengarahkan anggota. Pemimpin tidak hanya mengandalkan kewenangan jabatan, tetapi perlu memadukan beberapa pendekatan agar kebijakan dipahami, diterima, dan dilaksanakan secara sadar oleh guru. Setiap bentuk pengaruh memiliki fungsi berbeda dan digunakan sesuai situasi. Menurut John R. P. French and Bertram Raven (1959, dalam Kovach, 2020) terdapat lima basis kekuasaan (*five bases of power*) yang menjadi dasar seorang pemimpin dapat memengaruhi bawahannya, diantaranya sebagai berikut.

Kewenangan resmi (*legitimate power*). *Legitimate power* adalah pengaruh yang muncul karena posisi pemimpin dalam struktur organisasi, sehingga arahan

dipandang sah dan perlu dilaksanakan (Muarafah & Mildawani, 2024). Bentuk ini penting untuk memastikan program sekolah berjalan terarah. Contohnya seperti kepala sekolah menetapkan jadwal supervisi kelas, pembagian tugas piket, atau pelaksanaan kurikulum yang wajib diikuti seluruh guru.

Pemberian penghargaan (*reward power*). *Reward power* adalah kemampuan pemimpin dalam memberikan ganjaran yang bernilai bagi guru sehingga menumbuhkan motivasi kerja (Lazuardi dkk., 2025). Penghargaan tidak selalu berupa materi, tetapi juga pengakuan profesional. Contohnya seperti kepala sekolah memberikan apresiasi pada rapat bulanan kepada guru yang berhasil menerapkan pembelajaran inovatif, memberi kesempatan guru untuk mengikuti pelatihan, atau mempercayakan menjadi koordinator dalam kegiatan sekolah.

Pemberian sanksi hukuman (*coercive power*). *Coercive power* adalah bentuk ketegasan pemimpin dalam memberikan konsekuensi terhadap pelanggaran aturan untuk menjaga disiplin dan tanggung jawab kerja. Sanksi ini bertujuan memperbaiki perilaku, bukan menghukum secara personal. Walaupun demikian, pada situasi tertentu kekuasaan koersif masih dipandang sebagai alat yang diperlukan untuk menjaga ketertiban dan menegakkan disiplin kerja (Lazuardi dkk., 2025). Contohnya seperti guru yang berulang kali terlambat diminta membuat komitmen tertulis atau diberikan tambahan tugas tertentu sampai menunjukkan perubahan sikap.

Kedekatan personal secara nilai (*referent power*). *Referent power* adalah bentuk kekuatan yang muncul karena adanya rasa kagum terhadap seseorang sehingga orang lain ingin meneladani pemimpin tersebut (Nugroho & Murniati, 2020). Oleh karena itu, pengaruh pemimpin lebih banyak terbentuk melalui keteladanan sikap dan perilaku positif. Dampaknya, arahan yang diberikan cenderung lebih mudah diterima tanpa harus mengandalkan perintah atau tekanan. Contohnya seperti seorang kepala sekolah yang dikenal disiplin, adil, dan peduli terhadap guru serta peserta didik akan dihormati oleh seluruh warga sekolah.

Kompetensi atau keahlian (*expert power*). *Expert power* merupakan kepercayaan bawahan terhadap pengetahuan dan pengalaman pemimpin sehingga arahan dianggap tepat dan meyakinkan, dengan pengaruh yang muncul karena kompetensi, bukan karena jabatan (Muarafah & Mildawani, 2024). Oleh karena itu, guru cenderung mengikuti arahan karena meyakini kemampuan profesional pemimpin tersebut. Contohnya seperti kepala sekolah menunjukkan cara merancang asesmen yang baik, membantu menyusun modul ajar dan lain sebagainya.

Melalui pemahaman tersebut, peserta menyadari bahwa kepemimpinan yang efektif tidak ditentukan oleh satu cara atau pendekatan saja. Hal tersebut didasarkan efektivitas kepemimpinan yang dikembangkan oleh Fred Edward Fiedler yaitu model Kontijensi (dalam Nursalim dkk., 2023) yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam memilih dan menempatkan bentuk pengaruh yang sesuai dengan situasi, karakter anggota, serta tujuan organisasi. Dengan demikian, seorang pemimpin perlu memiliki kepekaan dan fleksibilitas agar strategi yang digunakan dapat menghasilkan dampak yang optimal.

Setelah menguraikan berbagai sumber pengaruh yang dimiliki pemimpin, perlu dipahami bahwa keberadaan sumber tersebut belum secara otomatis

menentukan keberhasilan kepemimpinan. Sumber pengaruh pada dasarnya hanya menunjukkan potensi yang dapat digunakan pemimpin dalam mengarahkan anggota organisasi. Namun, tingkat penerimaan bawahan dan dampaknya terhadap kinerja tidak selalu sama, karena efektivitas pengaruh sangat bergantung pada cara penerapannya dalam interaksi sehari-hari, terutama melalui komunikasi dan proses pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan bersifat kompleks dan kontekstual, sehingga hasil yang muncul dapat berbeda sesuai dengan situasi dan karakteristik organisasi (Mondir, 2025). Oleh karena itu, pembahasan selanjutnya difokuskan pada bagaimana pemimpin menggunakan pengaruhnya dalam praktik, karena perbedaan cara penyampaian dan pendekatan yang digunakan dapat menghasilkan respons yang berbeda meskipun dasar kekuatan yang dimiliki sama.



**Gambar 2. Efektivitas Memengaruhi Anggota Organisasi**

Pada gambar 2, menjelaskan bahwa efektivitas dalam memengaruhi anggota organisasi sangat ditentukan oleh taktik atau pendekatan yang digunakan pemimpin. Taktik tersebut diklasifikasikan ke dalam tiga tingkat efektivitas, yaitu paling efektif, cukup efektif, dan paling tidak efektif. Pengelompokan ini menunjukkan bahwa tidak semua cara memengaruhi menghasilkan dampak yang sama terhadap sikap, penerimaan, dan komitmen anggota organisasi. Hal tersebut berdasarkan menurut Gary Yukl (2013, dalam Jadidah, 2025) yang menegaskan bahwa pengaruh kepemimpinan akan lebih efektif ketika pemimpin memiliki visi yang jelas, kredibel, serta mampu mengomunikasikannya secara meyakinkan kepada anggota organisasi. Berikut pengelompokan taktik memengaruhi anggota organisasi didasarkan pada taktik yang biasa digunakan pemimpin dalam organisasi menurut Gary Yukl (dalam Marianti, 2011; Aklil & Tuha, 2025) yang tingkat efektivitasnya ditunjukkan pada gambar 2.

Paling Efektif (*Most Effective*). *Rational Persuasion* (Penjelasan Rasional) Pada pendekatan ini, pemimpin menyampaikan alasan yang logis, disertai data atau argumentasi yang dapat dipertanggungjawabkan dalam memberikan arahan (Mariani, 2011). Guru menerima arahan karena memahami urgensi dan tujuan yang ingin dicapai. Misalnya, kepala sekolah memaparkan hasil evaluasi belajar siswa sebelum mengajak guru memperbaiki strategi pembelajaran sehingga keputusan dipandang rasional dan berdasar.

*Consultation* (Konsultasi). Pada pendekatan ini, pemimpin melibatkan anggota dalam proses perencanaan atau pengambilan keputusan (Aklil & Tuha, 2025). Keterlibatan tersebut menumbuhkan rasa memiliki terhadap kebijakan yang dihasilkan. Misalnya, ketika guru diajak berdiskusi menentukan program sekolah, mereka cenderung menjalankannya dengan tanggung jawab yang lebih besar.

*Inspirational Appeals* (Inspirasi). Pada pendekatan ini, pemimpin menekankan pada penyampaian visi, nilai, dan makna kerja yang lebih luas kepada anggota organisasi. Pemimpin membangkitkan motivasi internal dengan cara mengajukan gagasan atau ajakan yang mampu menumbuhkan antusiasme, sehingga guru merasa terhubung dengan harapan serta tujuan bersama (Marianti, 2011). Misalnya, kepala sekolah mengajak guru meningkatkan kualitas pembelajaran dengan menekankan bahwa tugas mereka membentuk masa depan siswa, bukan sekadar memenuhi administrasi.

*Collaboration* (Kolaborasi). Pada pendekatan ini, pemimpin menawarkan penyediaan sumber daya atau bantuan yang dibutuhkan apabila pihak yang menjadi sasaran bersedia melaksanakan permintaan atau menyetujui suatu usulan (Yukl, 2013). Dalam hal ini, pemimpin tidak hanya memberi arahan, tetapi juga memberikan dukungan nyata dalam pelaksanaannya. Kolaborasi ini mirip dengan pertukaran (*exchange*) karena sama-sama melibatkan penawaran bantuan kepada orang yang menjadi sasaran, tetapi keduanya berbeda dalam proses motivasi dan kondisi yang mendasarinya (Yukl, 2013). Dukungan kolaborasi tersebut dapat berupa bantuan teknis, penyediaan fasilitas, atau keterlibatan langsung dalam kegiatan. Misalnya, kepala sekolah turut mendampingi dan menyediakan fasilitas saat pelaksanaan proyek sekolah sehingga guru merasa didukung secara nyata. Dengan demikian, tugas dipandang sebagai tanggung jawab bersama, bukan beban individu.

Cukup Efektif (*Moderately Effective*). *Ingratiation* pada pendekatan ini, pemimpin berupaya membangun suasana positif dengan menunjukkan sikap ramah atau memberikan pujian sebelum menyampaikan permintaan (Marianti, 2011). Pendekatan ini dapat menciptakan kenyamanan emosional sehingga arahan lebih mudah diterima. Namun, efektivitasnya bergantung pada persepsi guru terhadap ketulusan pemimpin. Misalnya, kepala sekolah memuji kreativitas guru dalam mengelola kelas, kemudian meminta guru tersebut menjadi koordinator kegiatan lomba sekolah.

*Personal Appeals*. Pada pendekatan ini, permintaan disampaikan pemimpin didasarkan hubungan pribadi atau kedekatan emosional (Aklil & Tuha, 2025). Guru mengikuti arahan karena rasa hormat atau kepercayaan terhadap pemimpin. Misalnya, kepala sekolah secara langsung meminta kesediaan seorang guru untuk membantu pelaksanaan program sekolah dengan menyampaikan apresiasi atas dedikasi dan kontribusinya selama ini, sehingga permintaan tersebut diterima atas dasar rasa percaya dan tanggung jawab moral, bukan karena tekanan struktural.

*Apprising*. Pada pendekatan ini, pemimpin menjelaskan bagaimana suatu permintaan atau usulan kemungkinan memberikan manfaat pribadi bagi anggota sebagai individu, seperti kemajuan karier, kepuasan kerja, atau kompensasi (Yukl, 2013). Penjelasan tersebut dapat berkaitan dengan peluang pengembangan diri atau

keuntungan profesional. Pendekatan ini cukup efektif, tetapi motivasinya cenderung didorong oleh keinginan untuk memperoleh keuntungan pribadi. Misalnya, kepala sekolah menjelaskan bahwa mengikuti pelatihan akan membantu guru meningkatkan kompetensi dan peluang kenaikan pangkat.

Paling Tidak Efektif (*Least Effective*). *Pressure* (Tekanan) pada pendekatan ini, pemimpin memberikan arahan melalui desakan, perintah keras, atau ancaman konsekuensi (Aklil & Tuha, 2025). Anggota menjalankan tugas karena takut terhadap hukuman atau teguran. Kepatuhan yang dihasilkan biasanya bersifat sementara dan tidak disertai kesadaran internal. Misalnya, kepala sekolah mengancam memberikan teguran kepada guru yang terlambat mengumpulkan perangkat pembelajaran.

*Coalitions* (Koalisi). Pada pendekatan ini, pemimpin melibatkan pihak lain (pihak ketiga) untuk memperkuat posisinya sehingga anggota merasa sulit menolak (Aklil & Tuha, 2025). Strategi ini menciptakan tekanan sosial yang memaksa anggota mengikuti keputusan. Namun, pendekatan tersebut dapat memunculkan penolakan diam-diam dari anggota organisasi, di mana mereka tampak patuh tetapi tidak benar-benar mendukung pelaksanaan kebijakan. Misalnya, kepala sekolah melibatkan wakil kepala sekolah atau guru tertentu untuk menekan guru agar mengikuti kebijakan yang telah ditetapkan.

*Exchange* (Pertukaran Kepentingan). Pada pendekatan ini, arahan didasarkan pada kepatuhan yang dibangun atas dasar imbal balik atau transaksi tertentu (Aklil & Tuha, 2025). Misalnya, kepala sekolah menawarkan tambahan tugas dengan imbalan rekomendasi atau keuntungan tertentu bagi guru yang bersedia membantu. Guru bersedia melaksanakan tugas selama ada keuntungan yang diperoleh. Ketika keuntungan tersebut tidak lagi ada, komitmen pun cenderung menurun.

Melalui penyampaian materi dan diskusi interaktif, peserta mulai merefleksikan praktik kepemimpinan yang selama ini dilakukan. Peserta kemudian memahami bahwa kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan pemberian instruksi, tetapi juga dengan cara memengaruhi dan membangun keterlibatan guru. Perubahan cara pandang ini menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta mengenai kepemimpinan. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan dalam penelitian yang dilakukan oleh Purba, dkk. (2025) dan Irawan, dkk. (2022) bahwa pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pemberi instruksi atau pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pembimbing yang mampu mengetahui cara memengaruhi, memahami kebutuhan bawahan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif, serta menumbuhkan motivasi, kesempatan belajar, dan budaya kerja yang mendukung perkembangan kompetensi.

Dengan demikian kegiatan pengabdian memberikan dampak pada perubahan paradigma kepemimpinan dari pendekatan perintah menuju pendekatan pengaruh. Ketika kepala sekolah mengedepankan keteladanan, kompetensi, dan keterlibatan guru, hubungan kerja menjadi lebih terbuka dan kolaboratif. Perubahan relasi ini menjadi dasar terbentuknya budaya sekolah yang mendukung profesionalisme guru secara berkelanjutan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui penyuluhan penguatan kepemimpinan pendidikan yang dilaksanakan di SMK Negeri 1 Rangkasbitung memberikan pemahaman kepada peserta mengenai pentingnya strategi memengaruhi dalam kepemimpinan sekolah. Sebelum kegiatan dilaksanakan, kepemimpinan di sekolah lebih dipahami sebagai aktivitas pemberian instruksi kerja kepada guru yang bersifat struktural. Setelah mengikuti kegiatan penyuluhan, peserta mulai memahami bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya bergantung pada kewenangan jabatan, tetapi juga pada kemampuan pemimpin dalam membangun komunikasi, memberikan keteladanan, serta melibatkan guru dalam pelaksanaan program sekolah. Perubahan pemahaman tersebut menunjukkan bahwa kegiatan penyuluhan mampu memberikan pengetahuan dan wawasan baru bagi peserta mengenai penerapan berbagai bentuk pengaruh kepemimpinan dalam menciptakan hubungan kerja yang lebih kolaboratif dan mendukung terbentuknya budaya sekolah yang berkelanjutan. Dalam pelaksanaannya, kegiatan ini didukung oleh antusiasme peserta, keterlibatan aktif dalam diskusi, serta relevansi materi dengan kebutuhan kepemimpinan di lingkungan sekolah. Namun demikian, terdapat beberapa faktor penghambat, seperti keterbatasan waktu kegiatan sehingga pembahasan materi dan praktik penerapan kepemimpinan belum dapat dilakukan secara lebih mendalam.

### Saran

Berdasarkan pelaksanaan kegiatan tersebut, disarankan agar program penguatan kepemimpinan sekolah dapat dilaksanakan secara berkelanjutan agar pemahaman yang diperoleh peserta tidak hanya berhenti pada tingkat pengetahuan, tetapi juga dapat diimplementasikan dalam praktik kepemimpinan di lingkungan sekolah. Selain itu, kegiatan serupa dapat dikembangkan dalam bentuk pelatihan lanjutan, workshop, atau pendampingan implementasi kepemimpinan sehingga strategi kepemimpinan yang telah dipelajari dapat diterapkan secara lebih optimal dalam meningkatkan profesionalisme guru serta mendukung pengembangan budaya sekolah yang berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aklil, M., & Tuha, P. T. (2025). Efektivitas Taktik Pengaruh dalam Kepemimpinan: Perspektif Etika, Budaya, dan Gender. *Journal of Knowledge Management*, 19(1), 42-54.
- Fatmawati, Ira. (2022). Komunikasi Organisasi dalam Hubungannya dengan Kepemimpinan dan Perilaku Kerja Organisasi. *Revorma: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, 2(1), 39-55. <https://doi.org/10.62825/revorma.v2i1.18>
- Irawan, D., Tuala, R. P., & Yasin, M. (2022). Implementasi Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala SMA Kebangsaan Lampung Selatan. *Unisan Jurnal*, 1(1), 689-699. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/461>
- Ismail. (2022). Kepemimpinan Pendidikan di Sekolah. *Manajemen Dan Budaya STAI*

# **El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat**

Vol 6 No 3 (2026) 466-476 P-ISSN 2746-9794 E-ISSN 2747-2736

DOI: 10.47467/elmujtama.v6i3.12063

*Darul Kamal NW Kembang Keran, 2(2), 33-53.*

- Jadidah, A. (2025). Kepemimpinan Transformasional Emil Dardak. *Interdisciplinary Explorations in Research Journal (IERJ)*, 3, 857-879.
- Kovach, M. (2020). Leader Influence: A Research Review of French & Raven's (1959) Power Dynamics. *Journal of Values-Based Leadership*, 13(2). <https://doi.org/10.22543/0733.132.1312>
- Lahagu, A., & Hidayat, D. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Merdeka Belajar di Sekolah Kristen. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 35-44. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2023.v10.i1.p35-44>
- Lazuardi, E., Benny Alidasril, Hasri, S., & Sohiron. (2025). Strategi Penggunaan Kekuasaan Koersif dan Reward dalam Pengelolaan Kinerja Karyawan. *El-Idare: Journal of Islamic Education Management*, 11(2), 54-63.
- Marianti, M. M. (2011). Kekuasaan dan Taktik Memengaruhi Orang Lain dalam Organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 45-58.
- Minsih, Rusnilawati, R., & Mujahid, I. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membangun Sekolah Berkualitas di Sekolah Dasar. *Profesi Pendidikan Dasar*, 1(1), 29-40. <https://doi.org/10.23917/ppd.v1i1.8467>
- Mondir, A. (2025). Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi Studi Literatur. *Jurnal Prima Manajemen*, 1(2).
- Muarafah, M. A. Al., & Mildawani. (2024). Menganalisa Power Leadership PT PNM Cabang Samarinda. *Jurokna Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 4(2), 1156-1170. <https://doi.org/doi.org/10.58191/jomel.v4i2.291>
- Nugroho, Y. A., & Murniati, M. P. (2020). Pengaruh Caring Climate, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Referent Power terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 18(2), 147-165.
- Nurhamila, Syahirawati., Dzulkifli, M., & Hatta, H. (2021). Kekuasaan dan Budaya Organisasi dalam Konteks Komunikasi Organisasi. *Al-Din*, 8, 104-114. <https://doi.org/doi.org/10.30863/ajdsk.v8i2.3957>
- Nursalim, M. F., Pratiwi, A., Farasi, S. N., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Pendekatan Sifat dalam Organisasi. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(3), 86-108. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i3.158>
- Purba, A. D. X., Ambarita, J. H., Samosir, M. A., & Siregar, N. A. (2025). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Manajemen Kurikulum. *JIMPAS: Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarja*, 3(1), 37-43. <https://doi.org/10.58540/jipsi.v3i1.534>
- Purwaningrum, E. K., Habibie, A., Khotimah, S., Yunita, S., Saputra, A. R. M., Santoso, B. A., & Ayu, N. (2025). Capacity building program for midwives in maternal mental health through psychoeducation and digital application. *ABDIMAS: Jurnal Pengabdian Masyarakat Universitas Merdeka Malang*, 10(November). <https://doi.org/doi.org/10.26905/abdimas.v10i4.16151>
- Salik, U., Juliejantiningasih, Y., & Sudana, I. M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja terhadap Mutu Sekolah. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah*, 5(2), 736-746. <https://doi.org/10.51874/jips.v5i2.284>

# **El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat**

Vol 6 No 3 (2026) 466-476 P-ISSN 2746-9794 E-ISSN 2747-2736

DOI: 10.47467/elmujtama.v6i3.12063

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA, CV.
- Yukl, G. (2013). *Leadership In Organizations* (S. Yagan (ed.); 8th ed.). Pearson Education, Inc. (Prentice Hall).
- Zhahira, J., Shalahudin, & Jamilah. (2022). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Educational Research (JER)*, 1(1), 85-100.