

**Kepemimpinan dan Organisasi dalam Optimalisasi Sumber Daya  
Manusia**

**Iman Rozikin Bayu Aji<sup>1</sup>, M. A. Hermawan<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Islam Negeri Profesor Kia Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto  
244120500072@mhs.uinsaizu.ac.id<sup>1</sup>, ajibhermawan@uinsaizu.ac.id<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the role of leadership and organizational culture in optimizing human resources (HR), particularly within the educational sector. The research employs a qualitative method using a literature review approach by analyzing various sources related to leadership, organization, and human resource management. The findings reveal that leadership has a significant impact on improving HR quality. Effective school leaders can foster a positive, participative, and collaborative organizational culture that motivates teachers to enhance their performance and professionalism. Furthermore, a strong organizational culture plays an essential role in creating a conducive work environment, increasing productivity, and strengthening members' commitment. In conclusion, the synergy between effective leadership and a positive organizational culture is a key factor in optimizing HR to achieve sustainable educational goals.*

**Keywords:** *leadership, organizational culture, human resources, education, management*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan dan budaya organisasi dalam mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM), khususnya di lingkungan pendidikan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi pustaka, melalui analisis berbagai literatur yang relevan dengan topik kepemimpinan, organisasi, dan manajemen SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas SDM. Kepala sekolah atau pemimpin yang efektif mampu menciptakan budaya organisasi yang positif, partisipatif, dan kolaboratif, sehingga dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja dan profesionalismenya. Selain itu, budaya organisasi yang kuat berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat komitmen anggota organisasi. Kesimpulannya, sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang positif merupakan faktor utama dalam optimalisasi SDM untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkelanjutan.

**Kata kunci:** kepemimpinan, budaya organisasi, sumber daya manusia, pendidikan, manajemen

**PENDAHULUAN**

Pencapaian hasil kerja organisasi yang maksimal membutuhkan upaya setiap organisasi untuk memenuhi tujuannya dengan cara memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Ini berarti kinerja organisasi terwujud jika tugas atau pekerjaan dilakukan secara efektif, efisien, dan tetap relevan dengan keinginan semua pemangku kepentingan (stakeholder) (Siti Hapsah Pahira, 2023). Tanpa pengelolaan

SDM yang baik, sebuah organisasi tidak akan mampu bersaing dan bertahan (Ryan S. Alam, 2022).

Salah satu faktor kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi misinya adalah kualitas SDM yang baik. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling penting bagi organisasi karena SDM merupakan penggerak utama aktivitas organisasi, baik sebagai operator, pemelihara, produsen, hingga desainer dari setiap sistem dalam organisasi.

Khusus di Indonesia, SDM menjadi pembahasan yang penting karena sebagai subjek yang mengatur tatanan Negara dan harus mendapatkan penanganan yang tepat. Jika melihat pada kenyataan yang terjadi seperti permasalahan SDM mengenai kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas, kurangnya tingkat pendidikan formal, kurangnya keterampilan SDM, keterbatasan penyediaan ilmu pengetahuan yang dimiliki SDM, kurangnya pengetahuan teknologi baru yang digunakan, pembangunan perekonomian disetiap daerah tidak merata, rendahnya produktivitas tenaga kerja, adanya ketimpangan antara jumlah kesempatan kerja dan angkatan kerja. Dengan demikian secara umum sudah menjelaskan bahwa SDM yang berkualitas akan berdampak positif terhadap banyak pihak.

Dalam dunia pendidikan, mengkaji Sumber Daya Manusia dalam konteks dunia pendidikan pastinya tidak bisa dilepaskan dari figur yang sangat fundamental. Yakni guru atau pendidik. Kenapa demikian, karena berkualitas tidaknya sebuah pendidikan salah satunya dipengaruhi oleh kualitas guru. Kondisi guru di Indonesia memperhatikan karena banyak yang belum profesional hal ini sesuai dengan UU No 20/2003, yang mewajibkan mereka merencanakan, melaksanakan menilai pembelajaran, membimbing, melatih, meneliti dan mengabdikan (Dzaky Satria, 2025). Lebih tegas lagi, Okik Dwi Cahyani dalam penelitiannya menyebutkan bahwa dampak dari rendahnya SDM guru yang berkualitas akan berdampak pada penurunan kualitas pembelajaran, penurunan prestasi akademik, kesenjangan pendidikan dan motivasi siswa yang kurang baik. Dengan demikian kita bisa melihat bahwa realitanya masih banyak kita temui Sumber Daya Manusia pada ranah ini adalah seorang pendidik yang belum dikatakan ideal. Agar permasalahan guru yang kurang berkompeten ini dapat diselesaikan banyak cara yang dapat dilakukan. Salah satunya memaksimalkan peran kepemimpinan dalam sebuah sekolah tersebut.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengungkap hubungan antara kepemimpinan dengan keberhasilan dalam pendidikan. Seperti studi yang dilakukan oleh Hamzah (2020) menunjukkan bahwa karakteristik kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islam memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru. Penelitian selanjutnya oleh Rahmawati (2021) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformal yang diadopsi dari prinsip-prinsip Islam dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan prestasi siswa. Dengan demikian menunjukkan bahwa betapa pentingnya peran kepemimpinan dalam meningkatkan SDM (Pendidik) agar tercapainya tujuan pendidikan sesuai yang di cita-citakan oleh negara dan agama.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam rangka memproses data ataupun informasi yang dibutuhkan pada penelitian ini, maka peneliti menggunakan beberapa cara seperti, pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Bogdan dan Taylor menyatakan penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Nurul Zuriah, 2006).

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini melalui studi pustaka (*libray research*) dengan cara membaca beberapa literature yang berkenaan dengan Kepemimpinan, budaya organisasi, dan optimalisasi SDM (Sumber Daya Manusia). Literature tersebut berupa buku, article, jurnal, dan bersumber dari internet. Teknik pengumpulan data pada peneliti ini dengan membaca, mencari, menganalisis dan mengidentifikasi bacaan yang berhubungan dengan penelitian ini. Setelah data terkumpul peneliti melakukan teknik keabsahan data menggunakan kajian isi (*content analiyisi*) (Umi Zulfa, 2011). Hal ini dilakukan agar data yang sudah diperoleh benar-benar layak dijadikan sebagai jawaban atas permasalahan dalam penelitian ini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Urgensi Kepemimpinan dan Macam-Macam Kepemimpinan**

Membicarakan pemimpin dan kepemimpinan merupakan hal yang sangat menarik dan selalu di perbincangkan walaupun sudah sangat banyak penelitian dan kajian yang berkaitan dengan hal demikian. Banyaknya penelitian mengenai hal tersebut menegaskan bahwa kajian pemimpin dan kepemimpinan merupakan hal yang sangat urgensi. Organisasi bisa saja memiliki pemimpin tetapi belum tentu memiliki kepemimpinan. Kualitas kepemimpinan yang baik dapat menentukan arah keberhasilan lembaga atau organisasinya. Sehingga seorang pemimpin harus mampu mengantisipasi, mengelola dan menggerakkan roda organisasi secara cepat dan tepat (Djunawir Syafar, 2017).

Pentingnya kepemimpinan dalam mencapai tujuan dari organisasi dapat dilihat berhasil tidaknya suatu kegiatan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya, orang yang bertanggung jawab memimpin atau mengelola organisasi (Anita Miqnaul Lailiyah, 2021). Beberapa hasil penelitian sudah terbukti menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat mempengaruhi hasil dari suatu tujuan yang ditelah disepakati oleh suatu organisasi. Menurut Palestini, Palestini sendiri memberikan kepastian bahwa kepemimpinan merupakan tawaran sebagai solusi untuk sebagian besar masalah organisasi dimanapun. Berkenaan dengan kutipan dari Warren Bennis dan Burt Nanus, intinya adalah bahwa kepemimpinan merupakan kunci utama bagi keberhasilan suatu organisasi. Untuk menjadikan sebuah organisasi efektif, seorang pemimpin harus mampu memperluas batasan atau lingkup kerja yang ada, sehingga organisasi dapat mencapai lebih dari yang diperkirakan (Yuli Supriani, 2022). Maksud dari dapat mencapai lebih dari apa yang perkirakan dalam konteks kepemimpinan disekolah seperti peran kepala sekolah yang tidak hanya fokus pada kurikulum dan nilai ujian, tetapi juga mengembangkan program ekstrakurikuler baru

(misalnya, klub robotika atau kelas seni), menjalin kerja sama dengan perusahaan atau komunitas lokal, dan menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan inklusif.

Kepemimpinan yang efektif dan efisien akan terwujud apabila dijalankan berdasarkan fungsi dan tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus berusaha menjadi bagian dari situasi kelompok atau organisasi yang dipimpinnya. Pada penelitian ini, peneliti akan memaparkan macam-macam gaya kepemimpinan yang sudah disepakati oleh beberapa ahli. Adapun gaya-gaya kepemimpinan sebagai berikut:

#### **Gaya kepemimpinan Demokratis**

Gaya Kepemimpinan demokratis adalah pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin mendorong partisipasi aktif, pengambilan keputusan kolektif, dan keterlibatan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suci Rachmadhani pada tahun 2023 menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan demokratis di perusahaan ini telah memberikan dampak yang positif. Karyawan merasa lebih termotivasi, terlibat, dan bertanggung jawab yang lebih memungkinkan terhadap pekerjaan. Produktivitas karyawan meningkat, kepuasan kerja meningkat, dan mereka merasa dihargai dan diakui oleh manajemen (Suci Rachmadhani, 2023)

#### **Gaya kepemimpinan Delekatif**

Gaya kepemimpinan delegatif memiliki ciri-ciri yaitu pemimpin akan jarang dalam memberikan arahan, pembuat keputusan diserahkan kepada bawahan, dan anggota organisasi tersebut diharapkan bisa menyelesaikan segala permasalahannya sendiri. Gaya kepemimpinan delegatif ini memiliki ciri khas dari perilaku pemimpin didalam melakukan tugasnya sebagai pemimpin. Kepemimpinan delegatif merupakan sebuah gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan untuk bawahannya yang mempunyai kemampuan, agar bisa menjalankan aktivitasnya yang untuk sementara waktu tak bisa dilakukan oleh pimpinan dengan berbagai macam sebab. Gaya kepemimpinan delegatif ini sangat cocok dilakukan kalau staff yang dimiliki ternyata mempunyai motivasi dan kemampuan yang tinggi. Dengan demikian pimpinan tak terlalu banyak dalam memberikan perintah kepada bawahannya, bahkan pemimpin akan lebih banyak dalam memberikan dukungan untuk bawahannya (Besse Mattayang, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Sonianto Kuddi mengenai gaya kepemimpinan Delekatif menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif pada kepemimpinan delegatif terhadap manajemen konflik guru pada masa pandemic covid di Sekolah Asrama Taruna Papua. Ini berarti kepemimpinan Delekatif memberikan pengaruh yang positif terhadap penanganan dan resolusi konflik guru di Sekolah (Sonianto Kuddi, 2023).

#### **Gaya kepemimpinan Laissez Faire**

Gaya kepemimpinan **Laissez-Faire** sering disebut sebagai gaya kepemimpinan "kendali bebas." Ini bukan berarti pemimpinnya tidak ada sama sekali. Dalam gaya ini, pemimpin tetap ada, tetapi mereka memberikan kebebasan

penuh kepada timnya untuk bekerja. Pemimpin lebih berperan sebagai fasilitator dan jarang melakukan pengawasan ketat terhadap bawahan. Mereka percaya bahwa timnya bisa mengambil keputusan dan menyelesaikan tugas dengan mandiri.

Penelitian yang di lakukan oleh Dian Herdiana menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan *Laissez Faire* yang dilakukan oleh kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan *laissez-faire*, yang memungkinkan guru untuk mencoba hal-hal baru dalam pembelajaran. Kepala sekolah hanya menerima informasi dan tidak mengawasi data spesifik tentang perkembangan siswa. Selain itu, prestasi akademik siswa meningkat karena dewan guru diberi kebebasan untuk membuat program pembelajaran di dalam dan di luar kelas. Siswa mampu mencapai prestasi yang baik berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan setiap hari hingga ujian akhir semester. Pembiasaan belajar sebelum ujian dan penggunaan raport bahasa sebagai alat motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan semangat belajar siswa (Dian Herdiana, 2025).

### **Gaya kepemimpinan Otoriter**

Gaya pemimpin yang telah memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang ingin diambil dari dirinya sendiri dengan secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab akan dipegang oleh si pemimpin yang bergaya otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya sekedar melaksanakan tugas yang sudah diberikan.

Kepemimpinan otoriter di sekolah ditandai dengan kendali tunggal kepala sekolah. Kepala sekolah mengambil semua keputusan sendiri tanpa melibatkan guru atau staf. Gaya ini sangat menekankan pada aturan dan hierarki yang ketat, serta pengawasan yang intensif untuk memastikan semua orang patuh. Para guru jarang diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan atau memberikan ide, sehingga proses kerja menjadi kaku. Akibatnya, kepala sekolah dengan gaya ini seringkali sulit menerima perubahan karena lebih memilih untuk mempertahankan kekuasaan dan cara kerja yang sudah ada (Siti Nur Afifah, 2024).

Menurut peneliti, Setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangannya sendiri, dan tidak ada satu pun yang paling baik untuk semua situasi. Keberhasilan suatu gaya kepemimpinan sangat bergantung pada konteks dan kondisi spesifik suatu lembaga atau organisasi. Misalnya, dalam situasi darurat, gaya kepemimpinan otoriter mungkin lebih efektif untuk mengambil keputusan cepat. Sementara itu, dalam tim yang berisi para ahli kreatif, gaya *laissez-faire* bisa mendorong inovasi dan otonomi. Meskipun demikian, banyak penelitian dan literatur manajemen modern menyoroti dampak positif yang signifikan dari gaya kepemimpinan demokratis. Gaya ini dianggap lebih unggul karena mendorong partisipasi aktif dari semua anggota tim, sehingga meningkatkan rasa kepemilikan dan motivasi. Keputusan yang diambil melalui musyawarah cenderung lebih matang dan mendapatkan dukungan lebih besar dari semua pihak. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan adaptif terhadap perubahan. Oleh karena itu, dalam banyak kasus, gaya kepemimpinan demokratis seringkali dianggap sebagai pilihan yang ideal untuk membangun organisasi yang kuat dan berkelanjutan dalam jangka panjang.

**Peran Organisasi Dalam Optimalisasi SDM (Sumber Daya Manusia)**

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek krusial dalam penyelenggaraan pendidikan secara menyeluruh. Oleh karena itu, setiap fungsi dalam manajemen sumber daya manusia perlu diimplementasikan secara maksimal agar dapat memenuhi kebutuhan yang berkaitan dengan tujuan individu, lembaga, maupun organisasi secara keseluruhan. Selain itu, sistem pengelolaan sumber daya manusia yang terstruktur dan baik diharapkan mampu menjawab berbagai tantangan, khususnya permasalahan bangsa Indonesia yang berkaitan dengan rendahnya daya saing

Dalam upaya menjaga dan meningkatkan mutu, manajemen sumber daya manusia mencakup beberapa tahapan penting, seperti proses rekrutmen, seleksi, hingga penempatan tenaga kerja. Ketiga tahapan tersebut harus dikelola secara profesional guna menjamin kualitas tenaga pendidik serta mutu pendidikan di suatu lembaga. Selain itu, lembaga pendidikan perlu menerapkan program pembinaan bagi tenaga pendidik yang telah melalui proses seleksi awal. Pembinaan ini bertujuan untuk terus meningkatkan kompetensi para pendidik. Di samping itu, pemberian penghargaan atau apresiasi kepada pendidik yang menunjukkan kinerja unggul juga penting untuk memotivasi mereka dalam menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan. Selaras dengan hal tersebut, Ardevi dalam penelitiannya menyampaikan bahwa pendekatan dengan berbasis kompetensi dan pelatihan berkelanjutan secara signifikan dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan manajerial (Ardevi Artamevia, 2025).

Dengan demikian emahami peran organisasi dalam optimalisasi SDM adalah hal yang sangat penting. Ini bukan hanya tentang mengelola staf, melainkan menciptakan lingkungan di mana setiap individu dapat berkembang, termotivasi, dan memberikan kontribusi terbaiknya. Ketika sebuah organisasi berhasil mengoptimalkan SDM-nya, ia tidak hanya mencapai tujuan bisnisnya, tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan jangka panjang, inovasi, dan keberlanjutan.

**Budaya Organisasi Sekolah Dalam Mengoptimalkan SDM (Sumber Daya Manusia)**

Budaya organisasi adalah penentu penting dari identitas organisasi, efisiensi operasional, dan keberlanjutan jangka panjang. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, dan norma-norma bersama yang membentuk perilaku dan interaksi organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi proses pengambilan keputusan, gaya kepemimpinan, keterlibatan karyawan, dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Delipter Lase, 2025). Dalam konteks budaya organisasi sekolah, budaya organisasi di sekolah merupakan jiwa atau sekolah itu sendiri yang di bentuk oleh nilai, keyakinan dan cara-cara baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Budaya organisasi disekolah merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Budaya organisasi yang positif dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Sedangkan budaya organisasi yang negatif dapat menghambat kinerja guru. Hal demikian searah dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh Putri Malianda Hasibun dalam penelitiannya megemukakan bahwa menggunakan budaya organisasi dapat meningkatkan efektivitas guru dilakukan dengan menerapkan kedisiplinan dan kerja sama, dimana upaya kepala sekolah dalam menegakan peraturan kedisiplinan telah tersusun dengan baik dan dilaksanakan dengan tegas untuk meningkatkan kinerja guru (Putri Maulianda Hasibun, 2024). Tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja guru, dampak dari budaya organisasi disekolah juga memberikan dampak positif terhadap siswa. Hal ini seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Wafda. Menurut Wafda budaya organisasi sekolah yang diterapkan dengan semestinya secara efektif dalam meningkatkan nilai religius siswa, dengan peningkatan yang signifikan pada pelaksanaan shalat dzhur berjama'ah (Wafda Salam Auliya, 2024).

Budaya organisasi disekolah tidak terbentuk begitu saja. Peran kepala sekolah harus mampu menjadi teladan yang menunjukkan nilai-nilai yang diinginkan, mendorong komunikasi terbuka dan mengambil tindakan nyata untuk memastikan budaya positif tetap eksis. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Windriati bahwa kepala sekolah yang efektif mampu menciptakan iklim organisasi yang positif melalui komunikasi yang terbuka, pengambilan keputusan partisipatif, dan pemberian penghargaan atas prestasi. Selain itu, kepemimpinan yang visioner dan berbasis nilai turut membangun budaya organisasi yang kuat, seperti kolaborasi, integritas, dan inovasi (Windriati, 2025). Dengan demikian, peran kepala sekolah tidak hanya sebagai administrator, tetapi juga sebagai agen perubahan yang membentuk karakter organisasi. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi praktisi pendidikan dalam upaya meningkatkan kualitas sekolah melalui penguatan iklim dan budaya organisasi.

## **Keterkaitan Antara Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan dalam Optimalisasi SDM**

Kepemimpinan yang efektif memiliki peran krusial dalam membentuk budaya organisasi yang suportif. Budaya positif ini selanjutnya menjadi fondasi yang memberdayakan setiap individu untuk mencapai kinerja optimal. Dengan demikian, adanya keterkaitan erat antara kepemimpinan, budaya, dan sumber daya manusia menjadi kunci utama bagi keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Novi Kadewi, bahwa optimalisasi manajemen kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia disekolah.

Gaya kepemimpinan yang tepat, seperti transformasional, dapat membentuk budaya organisasi yang optimal, meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan. Budaya organisasi yang positif, dengan nilai-nilai selaras dan iklim kerja suportif, juga meningkatkan kinerja karyawan (Indriana Kurnia Cahyati, 2024). Penelitian ini menganalisis interaksi antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, yang bisa menghasilkan dampak sinergis atau antagonis terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan efektif dapat memperkuat budaya organisasi positif, menciptakan sinergi yang mendorong kinerja optimal. Kinerja karyawan yang baik juga memperkuat budaya organisasi positif, menciptakan lingkungan kerja kondusif.

Dari semua yang kita bahas, intinya adalah pemimpin yang baik bisa menciptakan budaya kerja yang positif. Budaya positif ini akan membuat para karyawan, khususnya guru dan staf di sekolah, jadi lebih semangat, betah, dan akhirnya bisa kerja lebih maksimal. Gaya kepemimpinan yang tepat, seperti yang disebutkan oleh Novi Kadewi, bukan hanya sekadar memberi perintah, tapi juga membangun suasana yang membuat semua orang merasa dihargai dan termotivasi. Jadi, saat pemimpin, budaya, dan karyawan saling mendukung, sekolah akan maju dan sukses bersama-sama.

## KESIMPULAN

Secara ringkas, penelitian ini menunjukkan bahwa rendahnya kualitas SDM di ranah pendidikan dapat diatasi melalui peran vital kepemimpinan pendidikan. Kepala sekolah, sebagai pemimpin, memiliki tanggung jawab besar untuk mengoptimalkan SDM yang ada. Penelitian ini menekankan bahwa kepala sekolah tidak hanya mengelola, tetapi juga memimpin. Kepemimpinan yang kuat sangat penting untuk mendorong perubahan dan perbaikan.

Tanpa kepemimpinan yang efektif, upaya untuk meningkatkan kualitas SDM akan menjadi sulit. Tidak ada satu gaya yang cocok untuk semua situasi. Kepala sekolah perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang gaya kepemimpinan, terutama gaya demokratis yang sering kali terbukti efektif dalam memotivasi dan memberdayakan guru. Namun, gaya kepemimpinan lainnya juga bisa relevan tergantung pada konteks dan kebutuhan spesifik di sekolah.

Penelitian ini menemukan adanya keterkaitan erat antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan optimalisasi SDM. Kepala sekolah harus menciptakan budaya sekolah yang positif, inklusif, dan kolaboratif. Dengan begitu, guru akan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkembang. Singkatnya, kepemimpinan yang efektif harus didukung oleh budaya organisasi yang kuat.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.M, U.Pg. Fitra., Fetmawati., Siska Yeni Adam. (2025). "Pentingnya Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan". *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2).
- Afifah, Nur Siti. (2024). "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Sukabumi". *Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 2(4).
- Ardevi, Artamevia., Dwi Surya. (2025). "Pengembangan SDM Berkualitas Kunci Sukses Intitusi Pendidikan". *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(1).
- Auliya, Salam Wafda. (2017). "Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Nilai Regeligius: Studi Di MTs Negeri". *Jurnal Inovasi Tindakan Kelas dan Sekolah*, 4(3).
- Besse, Mattayang. (2019). "Tipe dan Gaya Kepemimpinan; Suatu Tinjauan Teoritis". *Jurnal Of Economic Management And Accounting*, 2(2).
- Cahyani, Dwi Okik. (n.d.). "Dampak Kompetensi Guru yang Rendah terhadap Mutu Pendidikan di Indonesia". *Proceeding Series of Educational Studies*.

- Cahyati, Kurnia Indriana. (2024). "Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja". *Indonesia Journal of Publik Administration Review*, 1(3).
- Delipter, Lase. (2025). "Teori Budaya Organisasi: Konsep Model dan Implikasi Untuk Manajemen Organisasi". *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1).
- Dian, Herdiana. (2025). "Gaya Kepemimpinann Laissez Faire Kepala Sekolah Dalam Peningkatkan Belajar Siswa di SMP Al-Furqon Boarding Scholl Cimerak". *Journal IS Available on Tarbawi*, 4(2).
- Djunawir, Syafar. (n.d.). "Teori Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan Islam". *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1).
- Hasibun, Maulianda Putri. (2024). "Implementasi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru". *Journal of Education Research*, 4.
- Lailiyah, Miqnaul Anita., Reinikah Fajarani., Fathan Mubina. (2021). "Konsep Kepemimpinan Dalam Menciptakan Manajemen Pendidikan Islam Yang Baik". *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2(7).
- Manzil, Ladiana Kunziita. (2024). "Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam (Pengertian, Krakteristik Kepemimpinan Rasullah, Karakteristik Kepemimpiinan Pendidikan Islam dan Keberhasilannya)". *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(7).
- Nurul, Zuriyah. (2006). *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan*. PT Bumi Aksara.
- Pahira, Hapsah Siti., Rio Rinaldy. (2023). "Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi". *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 03(02).
- Riduan, Rizki Rahayu., Zuhud Surino. (n.d.). "Tafsir Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan Islam". *Journal Educational Resrch and Social Studies*, 2(1).
- Ryan, S. Alam. (2022). "Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia; Suatu Pengantar". Universitas Bosowa, Makassar, Sdentia Human Captial and Organizational Behavior.
- Satria, Dzaky. (2025). "Analisis Rendahnya Kualitas Pendidikan di Indonesia Sat Ini: Suatu Kajian Literatur', *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia*, 3(2)
- Sonianto, Kuddi. (2023). "Pengaruh Kepemimpinan Delegatif Terhadap Manajemen Konflik, Inovasi Pembelajaran dan Kemampuan Manajemen Kelas Guru Pada Masa Pandemi Covid di Sekolah Asrama Taruna Papua". *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 5(9).
- Suci, Rachmadhani., Leonard Adrie Manafe. (2023). "Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratias". *Digtal Economic, Management and Accounting Knowledge Development*, 5(5).
- Sumbawati, Kadewi Novi. (2024). "Optimalisasi Model Manajemen Kepemimpinan Dalam Upaya Peningkatkan Kualitas UMBER Daya Manusia Di Sekolah". *Jurnal Riset dan kajian Manajemen*, 4(1).
- Supriani, Yuli., Rahman Tanjung., Annisa Mayasari., Opan Arifudin. (2022). "Peran Manajemen Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam". *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1).

# **Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal**

**Volume 8 Nomor 1 (2026) 51-60 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691**

**DOI: 10.47476/reslaj.v8i1.10307**

Umi, Zulfa. (2011). *Metodologi Penelitian Sosial* (edisi revisi). Cahaya Ilmu.

Windriati, Hansen Lutfiartha. (2025). "Peran Kepemimpinan Sekolah Dalam Membentuk Iklim DAN Budaya Organisasi Di SDN 04 Tegal Sari Kabupaten Pemasang". *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(1).