

**PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENDORONG
IKLIM ORGANISASI YANG ADAPTIF DI UPTD SDN 2 BATI-BATI**

Sri Meldayani¹, Amalia Oktavia², Dian Purnama³, Indah Purnamasari⁴, Muhammad
Arief Prasetya⁵, Ahmad Suriansyah⁶, Ratna Purwanti⁷

^{1,2,3,4,5,6,7}Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana
Universitas Lambung Mangkurat

¹2520111320027@mhs.ulm.ac.id, ²2520111320042@mhs.ulm.ac.id,

³2520111320034@mhs.ulm.ac.id, ⁴2520111320022@mhs.ulm.ac.id,

⁵2520111310008@mhs.ulm.ac.id, ⁶a.suriansyah@ulm.ac.id,

⁷ratna.purwanti@ulm.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of leadership in fostering an adaptive organizational climate at UPTD SDN 2 Bati-Bati. This research uses a qualitative approach with a field research design. The subjects of this study include the principal, teachers, and educational staff. Data were collected through observation, in-depth interviews, and documentation. The validity of the data was ensured through source and technique triangulation. The results indicate that the principal applies leadership practices that lead to a transformational approach, characterized by participative communication, motivation, and support for innovation. This leadership contributes to the formation of an adaptive organizational climate marked by openness, collaboration, and responsiveness to change. Thus, leadership plays a crucial role in enhancing the adaptability of educational organizations.

Keywords: *leadership, organizational climate, adaptive organization, school leadership*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan dalam mendorong terbentuknya iklim organisasi yang adaptif di UPTD SDN 2 Bati-Bati. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan. Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan praktik kepemimpinan yang mengarah pada kepemimpinan transformasional, yang ditandai dengan komunikasi partisipatif, pemberian motivasi, dan dukungan terhadap inovasi. Kepemimpinan tersebut mampu menciptakan iklim organisasi yang adaptif yang ditandai dengan keterbukaan, kolaborasi, dan kesiapan menghadapi perubahan. Dengan demikian, kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi pendidikan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Organisasi Adaptif, Kepemimpinan Sekolah

A. Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan elemen fundamental dalam keberlangsungan dan efektivitas organisasi pendidikan. Dalam konteks pendidikan yang terus mengalami perubahan akibat perkembangan teknologi, kebijakan, dan tuntutan masyarakat, kepemimpinan tidak lagi hanya berfungsi sebagai pengarah administratif, tetapi juga sebagai penggerak perubahan organisasi. Secara ideal, seorang pemimpin pendidikan diharapkan mampu membangun iklim organisasi yang adaptif, yaitu suasana kerja yang fleksibel, terbuka terhadap inovasi, serta responsif terhadap perubahan internal maupun eksternal. Iklim organisasi yang demikian menjadi fondasi penting bagi terciptanya kolaborasi, motivasi kerja, dan peningkatan mutu layanan pendidikan.

Kepemimpinan memiliki hubungan erat dengan pembentukan iklim organisasi. Pemimpin melalui gaya komunikasi, pola pengambilan keputusan, pemberian motivasi, dan pembinaan budaya kerja dapat memengaruhi persepsi anggota organisasi terhadap lingkungan kerjanya. Penelitian Setyawati et al.

(2026) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, khususnya kepemimpinan transformasional dan adaptif, berkontribusi signifikan terhadap terciptanya iklim organisasi yang positif dan suportif. Pemimpin yang visioner mampu mendorong partisipasi anggota, memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi, serta menumbuhkan budaya inovasi yang diperlukan dalam menghadapi dinamika perubahan pendidikan.

Kondisi nyata di banyak organisasi pendidikan menunjukkan bahwa belum semua lembaga memiliki iklim organisasi yang adaptif. Masih ditemukan pola kepemimpinan yang cenderung birokratis, sentralistik, dan kurang memberikan ruang bagi partisipasi guru maupun tenaga kependidikan. Dalam situasi seperti ini, perubahan kebijakan sering kali direspons secara lambat, komunikasi organisasi kurang efektif, dan inovasi tidak berkembang secara optimal. Maharani et al., (2021) menegaskan bahwa lemahnya gaya kepemimpinan dapat berdampak pada menurunnya kualitas iklim organisasi di sekolah maupun institusi pendidikan lainnya.

Wibisono (2021) menegaskan bahwa peran kepemimpinan memiliki

dampak langsung terhadap iklim organisasi diantaranya daya tahan organisasi terhadap tekanan, kegigihan yang tinggi, dedikasi terkait tingkat keterhubungan, antusiasme yang tinggi, berpikir inspirasi, menjunjung harga diri dan mengakui adanya tantangan, serta konsentrasi atau fokus terhadap pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan berdampak pada perilaku organisasi. Iklim organisasi yang kurang adaptif dapat menurunkan motivasi kerja, komitmen organisasi, serta kepuasan kerja anggota. Guru dan tenaga kependidikan cenderung bekerja secara rutinitas tanpa dorongan inovatif, sehingga organisasi sulit berkembang mengikuti tuntutan perubahan zaman. Dalam perspektif perilaku organisasi, kondisi ini juga dapat memunculkan resistensi terhadap perubahan, konflik internal, serta lemahnya kerja sama tim yang berdampak pada penurunan efektivitas organisasi pendidikan.

Lebih lanjut, dampak dari iklim organisasi yang tidak adaptif juga terlihat pada kualitas layanan pendidikan dan capaian tujuan institusi. Organisasi pendidikan yang gagal membangun lingkungan kerja

yang mendukung perubahan akan mengalami stagnasi dalam pengembangan mutu, rendahnya produktivitas kerja, serta lambat dalam merespons tantangan kebijakan pendidikan nasional. Dalam jangka panjang, hal ini dapat memengaruhi kualitas pembelajaran, budaya sekolah, dan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan. Oleh sebab itu, masalah kepemimpinan dan iklim organisasi menjadi isu strategis yang perlu mendapat perhatian serius dalam kajian administrasi pendidikan. Merdekawati (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh besar terhadap kualitas pelayanan. Kualitas pelayanan pendidikan berbanding lurus dengan kualitas mutu pendidikan.

Sebagai solusi, kepemimpinan yang adaptif dan transformasional perlu dikembangkan sebagai strategi utama dalam membangun iklim organisasi yang sehat dan progresif. Pemimpin pendidikan harus mampu menjadi agen perubahan yang mendorong keterbukaan komunikasi, pengambilan keputusan partisipatif, serta penguatan budaya kolaboratif. Pendekatan kepemimpinan semacam

ini memungkinkan organisasi lebih siap menghadapi perubahan kurikulum, digitalisasi pendidikan, maupun tantangan sosial yang berkembang. Kepemimpinan adaptif berperan penting dalam membangun budaya organisasi positif dan meningkatkan komitmen anggota organisasi (Yonasta & Tung, 2024).

Dalam konteks penelitian ini, UPTD SDN 2 Bati-Bati menjadi salah satu lembaga pendidikan yang menunjukkan upaya dalam membangun iklim organisasi yang adaptif melalui praktik kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah. Kepemimpinan yang dijalankan tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada upaya membangun komunikasi terbuka, kolaborasi, serta mendorong inovasi dalam pembelajaran.

Dengan demikian, pembahasan mengenai peran kepemimpinan dalam mendorong iklim organisasi yang adaptif menjadi sangat relevan untuk dikaji. Kajian ini penting untuk memahami bagaimana perilaku pemimpin memengaruhi dinamika organisasi pendidikan, sekaligus memberikan landasan konseptual dan praktis dalam upaya peningkatan mutu organisasi. Melalui pemahaman

yang komprehensif terhadap hubungan antara kepemimpinan dan iklim organisasi, lembaga pendidikan diharapkan mampu membangun lingkungan kerja yang lebih responsif, inovatif, dan berorientasi pada perubahan berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan dalam mendorong terbentuknya iklim organisasi yang adaptif di UPTD SDN 2 Bati-Bati.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*). Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami secara mendalam fenomena kepemimpinan dalam mendorong iklim organisasi yang adaptif di lingkungan sekolah.

Penelitian dilaksanakan di UPTD SDN 2 Bati-Bati, Kabupaten Tanah Laut. Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan yang terlibat langsung dalam aktivitas organisasi sekolah. Penentuan subjek dilakukan secara purposive sampling, yaitu memilih informan berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan

dan pengalaman yang relevan dengan fokus penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung kondisi iklim organisasi serta praktik kepemimpinan di sekolah. Wawancara mendalam dilakukan untuk menggali informasi terkait peran kepala sekolah dalam membangun iklim organisasi yang adaptif. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data berupa dokumen sekolah, program kerja, serta kebijakan yang berkaitan dengan kepemimpinan dan iklim organisasi.

Keabsahan data dilakukan melalui teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik, yaitu dengan membandingkan data yang diperoleh dari berbagai sumber dan metode pengumpulan data untuk memastikan validitas dan kredibilitas temuan penelitian.

Teknik analisis data menggunakan model analisis interaktif yang meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih dan memfokuskan data yang relevan

dengan tujuan penelitian. Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian deskriptif, sedangkan penarikan kesimpulan dilakukan melalui interpretasi terhadap data yang telah dianalisis.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran strategis dalam mendorong terbentuknya iklim organisasi yang adaptif di UPTD SDN 2 Bati-Bati. Dalam perspektif administrasi dan organisasi pendidikan, kepemimpinan dipahami sebagai proses strategis untuk memengaruhi, mengarahkan, dan memberdayakan seluruh sumber daya manusia organisasi agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa kepemimpinan merupakan proses memengaruhi kelompok menuju tujuan bersama, yang tidak hanya berorientasi pada aspek manajerial, tetapi juga mencakup dimensi pedagogis dan sosial dalam organisasi pendidikan.

Dalam konteks penelitian ini, kepala sekolah UPTD SDN 2 Bati-Bati, Ridya Susiana, S.Pd.SD, menunjukkan praktik kepemimpinan

yang mengarah pada kepemimpinan transformasional. Hal ini terlihat dari kemampuannya dalam membangun visi bersama, memberikan motivasi kepada guru, serta mendorong keterlibatan aktif seluruh warga sekolah dalam berbagai kegiatan organisasi. Kepemimpinan yang diterapkan tidak hanya berfokus pada tugas administratif, tetapi juga pada pengembangan potensi sumber daya manusia serta pembentukan budaya kerja yang positif.

Implementasi kepemimpinan tersebut dapat dilihat dalam berbagai kegiatan nyata di lingkungan sekolah, seperti pelaksanaan komunitas belajar dan kegiatan kolaboratif guru. Kegiatan ini menjadi wadah bagi guru untuk berdiskusi, berbagi pengalaman, serta mengembangkan kompetensi profesional secara berkelanjutan.



**Gambar 1. Kegiatan Komunitas Belajar
Guru di UPTD SDN 2 Bati-Bati
Sumber: Dokumentasi Penelitian (2026)**

Organisasi pendidikan sebagai sistem sosial memiliki karakteristik yang kompleks karena melibatkan interaksi antara berbagai komponen seperti kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, serta peserta didik. Sekolah sebagai sistem terbuka senantiasa berinteraksi dengan lingkungan eksternal, seperti kebijakan pemerintah, perkembangan teknologi, dan tuntutan masyarakat. Dalam kondisi tersebut, kepemimpinan menjadi faktor kunci dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan internal dan eksternal organisasi.

Iklim organisasi yang terbentuk di UPTD SDN 2 Bati-Bati menunjukkan karakteristik yang adaptif. Hal ini ditandai dengan adanya komunikasi yang terbuka antara kepala sekolah dan guru, hubungan kerja yang harmonis, serta adanya kerja sama yang kuat dalam melaksanakan program sekolah. Guru diberikan ruang untuk menyampaikan ide dan pendapat, serta didorong untuk berinovasi dalam proses pembelajaran.

Kondisi tersebut juga tercermin dalam pelaksanaan program-program sekolah yang berjalan secara rutin dan terstruktur. Program harian sekolah menunjukkan adanya keterlibatan aktif seluruh warga sekolah dalam mendukung tujuan organisasi.



Gambar 2. Program Harian Sekolah di UPTD SDN 2 Bati-Bati

Sumber: Dokumentasi Penelitian (2026)

Temuan ini sejalan dengan pendapat Maharani et al. (2021) yang menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki keterkaitan langsung dengan motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kualitas interaksi profesional antar anggota. Iklim organisasi yang adaptif menjadi modal penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi pendidikan, karena mampu

mendorong keterlibatan aktif anggota organisasi serta meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan.

Peran kepemimpinan dalam mendorong iklim organisasi yang adaptif diwujudkan melalui berbagai strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah. Strategi tersebut meliputi pembangunan komunikasi yang terbuka, pengambilan keputusan secara partisipatif, serta pemberian dukungan terhadap inovasi pembelajaran.

Implementasi strategi tersebut dapat dilihat dalam berbagai kegiatan pembelajaran dan aktivitas sekolah yang menunjukkan adanya inovasi serta keterlibatan aktif guru dan peserta didik, khususnya melalui kegiatan harian yang inovatif seperti pembiasaan literasi, refleksi pagi, penggunaan media digital interaktif, serta aktivitas kolaboratif yang mendorong kreativitas, kemandirian, dan tanggung jawab belajar siswa.



Gambar 3 dan 4. Kegiatan Pembelajaran dan Program Sekolah yang Inovatif

Sumber: lg@uptd.sdn2ati-bati

Selain itu, kepemimpinan juga berperan dalam membangun budaya organisasi yang positif. Budaya organisasi yang berkembang di sekolah ditandai dengan adanya nilai kerja sama, saling percaya, serta komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan. Pemimpin berperan sebagai teladan dalam menanamkan nilai-nilai tersebut kepada anggota organisasi.

Lebih lanjut, kepemimpinan transformasional yang diterapkan juga berdampak pada meningkatnya motivasi kerja dan keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah. Guru tidak hanya menjalankan tugas secara rutin, tetapi juga menunjukkan inisiatif dalam mengembangkan pembelajaran dan berpartisipasi dalam berbagai program sekolah.

Dalam menghadapi perubahan lingkungan pendidikan yang semakin

dinamis, kepemimpinan adaptif menjadi sangat penting. Pemimpin dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan perubahan serta mendorong organisasi untuk terus berkembang. Strategi kepemimpinan seperti penguatan komunikasi, pemberdayaan anggota organisasi, serta pengembangan budaya belajar menjadi kunci dalam menciptakan organisasi yang responsif terhadap perubahan. Hal ini sejalan dengan pendapat Mutiani (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adaptif mampu meningkatkan kemampuan organisasi pendidikan dalam menghadapi perubahan serta meningkatkan kualitas layanan pendidikan. Kepemimpinan yang berbasis budaya yang adaptif juga menjadi kunci dalam menciptakan sekolah unggul dan responsif terhadap perubahan (Suriansyah et al., 2024).

Secara konseptual, hubungan antara kepemimpinan dan iklim organisasi adaptif dalam penelitian ini dapat digambarkan melalui bagan berikut.



Gambar 5. Peran Kepemimpinan dalam Mendorong Iklim Organisasi yang Adaptif di UPTD SDN 2 Bati-Bati

Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran sentral dalam membentuk iklim organisasi yang adaptif di lingkungan sekolah. Kepemimpinan yang visioner, partisipatif, dan transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, inovatif, dan responsif terhadap perubahan. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi pendidikan dalam menghadapi dinamika perubahan sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan dalam mengelola organisasi dan membangun iklim kerja yang positif.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang sangat strategis dalam mendorong

terbentuknya iklim organisasi yang adaptif di UPTD SDN 2 Bati-Bati. Kepala sekolah menunjukkan praktik kepemimpinan yang mengarah pada kepemimpinan transformasional melalui pembangunan visi bersama, komunikasi terbuka, pengambilan keputusan partisipatif, serta pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan. Kepemimpinan tersebut mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, kolaboratif, dan responsif terhadap perubahan.

Iklim organisasi yang terbentuk ditandai dengan adanya keterbukaan komunikasi, kerja sama yang harmonis, serta dukungan terhadap inovasi pembelajaran. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya motivasi kerja, komitmen organisasi, serta keterlibatan aktif guru dalam berbagai kegiatan sekolah. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kualitas organisasi pendidikan.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar kepala sekolah terus mengembangkan praktik kepemimpinan yang adaptif dan transformasional dalam menghadapi dinamika perubahan pendidikan.

Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mengkaji secara lebih mendalam keterkaitan antara kepemimpinan, iklim organisasi, dan kinerja pembelajaran dengan cakupan yang lebih luas serta pendekatan yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Aslamiah. (2022). *Kepemimpinan pendidikan dan peningkatan mutu sekolah*. Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat Press.
- Bush, T. (2020). *Theories of educational leadership and management*. London: Sage Publications.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Maharani, S., Hadiyanto, H., Rusdinal, R., & Sulastris, S. (2021). Keterkaitan Iklim Organisasi dengan Faktor lainnya. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2(2), 168–174. <https://doi.org/10.24036/jeal.v2i2.151>
- Merdekawati, I. (2024). *The Influence of Leadership Style and Organizational Climate to The Quality of Service in The District Education Office Kuantan Singingi*. 2(5), 306–312.
- Mutiani. (2020). Kepemimpinan pendidikan dalam pengembangan budaya sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Indonesia*, 7(2), 112–121.
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior*. Boston: Pearson.
- Setyawati, R., Supandi, S., & Nurkolis, N. (2026). *Transformational Leadership and Organizational Climate as Predictors of Positive Discipline Culture in Indonesian Elementary Schools*. 5(1), 2078–2088.
- Suriansyah, A. (2015). *Manajemen dan kepemimpinan pendidikan*. Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat Press.
- Wibisono, A. (2021). Kepemimpinan dan Iklim Organisasi sebagai Deteminan Work Engagement. *Jurnal Riset Dan Aplikasi: Akuntansi Dan Manajemen*, 5(1), 109–116. <https://doi.org/10.33795/jraam.v5i1.010>
- Yonasta, M. T., & Tung, K. Y. (2024). *Peran Kepemimpinan Adaptif terhadap Pengembangan Budaya Organisasi Serta Komitmen Organisasi*. 7(September), 10221–10229.
- Bass, B. M. (1990). *From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision*. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.

- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mutiani. (2020). Kepemimpinan adaptif dalam meningkatkan kualitas pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 120–130.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Suriansyah, A. (2015). Kepemimpinan pendidikan dalam meningkatkan mutu sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 1–10.
- Suriansyah, A., Ahmad, A., & Purwanti, R. (2024). *Kepemimpinan berbasis budaya adaptif kolaboratif menuju sekolah unggul*.