



Teori Kepemimpinan Klasik dalam Organisasi Pendidikan

Shalahudin^{1*}, Dahlia², Nada Syifa³, Ahmad Ridwan⁴

¹Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

^{2,3,4,5} Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin
Jambi

Email : sholahuddin@uinjambi.ac.id^{1*}, dahliaaja1028@gmail.com²,
syafirana60@gmail.com³, drahmadridwansagmpdi@gmail.com⁴

*Korespondensi penulis: sholahuddin@uinjambi.ac.id

Abstract. Leadership is an essential factor in determining the success of educational organizations in achieving their goals. Educational leaders play a significant role in directing, influencing, and motivating all organizational members to work effectively and efficiently. This paper aims to examine the concept of classical leadership theory in educational organizations, including the definition of leadership, the concept of classical leadership theory, its main types, as well as its strengths and weaknesses. The study employs a library research method by reviewing various relevant literature sources. The findings indicate that classical leadership theory consists of Trait Theory, Behavioral Theory, and leadership styles such as autocratic, democratic, and laissez-faire leadership. These theories provide a fundamental understanding of the characteristics, behaviors, and leadership styles that influence leadership effectiveness. Although classical leadership theory offers advantages in terms of simplicity and practical application, it also has limitations due to its lack of attention to situational factors and the dynamics of modern organizations. Therefore, classical leadership theory remains relevant as a foundation for understanding leadership, but it should be integrated with more contextual leadership approaches to meet the demands of contemporary educational organizations.

Keywords: Educational Leadership, Educational Organization, Classical Leadership Theory, Trait Theory, Behavioral Theory

Abstrak : Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin pendidikan berperan dalam mengarahkan, memengaruhi, dan menggerakkan seluruh komponen organisasi agar mampu bekerja secara efektif dan efisien. Makalah ini bertujuan untuk mengkaji konsep teori kepemimpinan klasik dalam organisasi pendidikan, meliputi pengertian kepemimpinan, konsep teori kepemimpinan klasik, jenis-jenis teori kepemimpinan klasik, serta kelebihan dan kekurangannya. Metode yang digunakan adalah studi kepustakaan (library research) dengan mengkaji berbagai sumber literatur yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa teori kepemimpinan klasik terdiri atas teori sifat (trait theory), teori perilaku (behavioral theory), serta gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan laissez-faire. Teori ini memberikan pemahaman dasar mengenai karakteristik, perilaku, dan gaya yang memengaruhi efektivitas kepemimpinan. Meskipun memiliki kelebihan berupa konsep yang sederhana dan mudah diterapkan, teori kepemimpinan klasik juga memiliki kelemahan karena kurang memperhatikan faktor situasional dan dinamika organisasi modern. Oleh karena itu, teori kepemimpinan klasik tetap relevan sebagai landasan dalam memahami kepemimpinan, namun perlu dipadukan dengan pendekatan kepemimpinan yang lebih kontekstual sesuai perkembangan organisasi pendidikan saat ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan Pendidikan, Organisasi Pendidikan, Teori Kepemimpinan Klasik, Teori Sifat, Teori Perilaku.

1. LATAR BELAKANG

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Syafar, 2017). Dalam konteks organisasi pendidikan, kepemimpinan memiliki peran yang sangat strategis karena berhubungan langsung dengan proses pengelolaan sumber daya manusia, seperti guru, tenaga

kependidikan, serta peserta didik(Sola, 2020). Keberhasilan lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum atau sarana prasarana, tetapi juga oleh kualitas kepemimpinan yang mampu mengarahkan seluruh komponen organisasi secara efektif.

Seorang pemimpin dalam organisasi pendidikan dituntut untuk memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan, membangun komunikasi yang baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, pemimpin juga harus mampu menjadi teladan, motivator, dan inovator dalam menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Hal ini menjadi semakin penting di tengah perkembangan zaman yang menuntut dunia pendidikan untuk terus beradaptasi dengan perubahan.

Untuk memahami bagaimana kepemimpinan yang efektif dapat diterapkan, diperlukan landasan teori yang kuat. Salah satu pendekatan awal yang penting untuk dipahami adalah teori kepemimpinan klasik. Teori ini merupakan dasar dari perkembangan teori kepemimpinan selanjutnya dan memberikan gambaran awal tentang bagaimana seorang pemimpin dapat memengaruhi bawahannya. Teori kepemimpinan klasik menitikberatkan pada karakteristik individu (sifat), perilaku pemimpin, serta gaya kepemimpinan yang digunakan dalam memimpin suatu organisasi(Sukataman et al., 2023).

Meskipun teori kepemimpinan klasik dianggap sebagai teori yang sederhana dan memiliki keterbatasan, teori ini tetap relevan untuk dipelajari karena memberikan pemahaman mendasar mengenai konsep kepemimpinan. Dalam praktiknya, banyak pemimpin pendidikan yang masih menerapkan prinsip-prinsip dari teori ini, baik secara sadar maupun tidak, seperti penggunaan gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, maupun laissez-faire dalam situasi tertentu**Suherman Handayani, Hany Tutut, “Analisis Gaya Kepemimpinan Klasik Dan Situasional,” Ilmiah Pendidikan Dasar 9, no. 04 (2024), <https://doi.org/10.23969/jp.v9i04.21256>.**

Oleh karena itu, penting untuk mengkaji teori kepemimpinan klasik dalam konteks organisasi pendidikan agar dapat memahami kelebihan, kekurangan, serta penerapannya secara tepat(Ningsih & Gistituati, 2025). Dengan pemahaman tersebut, diharapkan pemimpin pendidikan mampu mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif, adaptif, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi pendidikan di masa kini.

2. KAJIAN TEORI

1. Pengertian Kepemimpinan dalam Organisasi Pendidikan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam organisasi pendidikan, kepemimpinan berkaitan dengan bagaimana seorang pemimpin mampu mengelola guru, siswa, serta tenaga kependidikan agar tujuan pendidikan tercapai secara efektif dan efisien (Hendrizar, 2019).

Pemimpin pendidikan tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai motivator, inovator, dan pengambil keputusan. Selain itu, pemimpin pendidikan juga dituntut mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, membangun budaya organisasi yang positif, serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam lembaga pendidikan (Ambarwati et al., 2024).

Lebih lanjut, kepemimpinan dalam organisasi pendidikan memiliki peran yang sangat strategis dalam menentukan arah dan keberhasilan lembaga pendidikan. Seorang pemimpin yang efektif mampu menginspirasi anggota organisasi, mendorong kerja sama tim, serta menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi yang dihadapi. Kepemimpinan juga berfungsi sebagai penggerak utama dalam menciptakan perubahan dan inovasi di bidang pendidikan sehingga lembaga dapat berkembang sesuai tuntutan zaman (Tria Arini, Amanda Siregar, Aura Rahma Azzahra, Vira Ulfia Zhani, 2025).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dalam organisasi pendidikan merupakan kemampuan yang tidak hanya berfokus pada pengelolaan administratif, tetapi juga mencakup kemampuan memengaruhi, memotivasi, dan mengembangkan seluruh komponen organisasi. Kepemimpinan yang efektif akan sangat menentukan keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Pengertian Teori Kepemimpinan Klasik

Teori kepemimpinan klasik merupakan salah satu teori awal yang membahas tentang kepemimpinan dengan menitikberatkan pada karakteristik dan perilaku pemimpin. Teori ini berkembang sebelum munculnya teori kepemimpinan modern dan kontemporer, sehingga sering dijadikan sebagai dasar atau landasan dalam memahami konsep kepemimpinan secara umum (Handayani, Hany Tutut, 2024).

Pada masa awal perkembangannya, teori kepemimpinan klasik berangkat dari asumsi bahwa kepemimpinan merupakan sesuatu yang dapat diamati dari ciri-ciri tertentu yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Para ahli berusaha mengidentifikasi kualitas pribadi yang dianggap mampu membedakan antara pemimpin dan bukan pemimpin. Oleh karena itu, fokus utama teori ini terletak pada upaya menemukan faktor-faktor yang menjadikan seseorang efektif dalam memimpin suatu kelompok atau organisasi (Ningsih & Gistituati, 2025).

Teori klasik juga berusaha menjawab pertanyaan mendasar, yaitu: “Apa yang membuat seseorang menjadi pemimpin yang efektif?” Untuk menjawab pertanyaan tersebut, para peneliti mulai mengkaji berbagai aspek seperti kepribadian, kecerdasan, kemampuan komunikasi, serta gaya kepemimpinan yang digunakan dalam memengaruhi orang lain (Rahayu et al., 2022). Pendekatan ini kemudian melahirkan beberapa subteori yang menjadi bagian dari teori kepemimpinan klasik.

Salah satu pendekatan utama dalam teori kepemimpinan klasik adalah teori sifat (*trait theory*). Teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin memiliki sifat-sifat tertentu yang tidak dimiliki oleh orang lain, seperti kepercayaan diri, keberanian, ketegasan, dan integritas. Sifat-sifat tersebut diyakini sebagai faktor utama yang menentukan keberhasilan seseorang dalam memimpin. Namun, teori ini juga mendapat kritik karena tidak semua pemimpin yang berhasil memiliki sifat yang sama, serta kurang mempertimbangkan faktor situasi dan lingkungan (Rahayu et al., 2022).

Selain teori sifat, terdapat pula teori perilaku (*behavioral theory*) yang menekankan pada tindakan nyata seorang pemimpin dalam menjalankan perannya. Dalam teori ini, kepemimpinan tidak hanya dilihat dari siapa pemimpin itu, tetapi lebih kepada apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut. Perilaku pemimpin umumnya dibagi menjadi dua kategori, yaitu perilaku yang berorientasi pada tugas (*task-oriented*) dan perilaku yang berorientasi pada hubungan (*people-oriented*) (Muhammad Darwis, 2024). Pendekatan ini memberikan pandangan bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dan dikembangkan melalui pengalaman dan pelatihan.

Selanjutnya, teori kepemimpinan klasik juga mencakup gaya kepemimpinan seperti otokratis, demokratis, dan *laissez-faire*. Gaya kepemimpinan otokratis menempatkan pemimpin sebagai pusat kekuasaan yang mengambil keputusan secara sepihak. Sebaliknya, gaya demokratis melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan,

sedangkan gaya *laissez-faire* memberikan kebebasan penuh kepada anggota dalam menjalankan tugasnya (Sola, 2020). Ketiga gaya ini menunjukkan bahwa cara seorang pemimpin berinteraksi dengan bawahannya sangat memengaruhi efektivitas kepemimpinan.

Meskipun teori kepemimpinan klasik memiliki keterbatasan, seperti kurangnya perhatian terhadap faktor situasional dan dinamika organisasi, teori ini tetap memiliki kontribusi yang besar dalam perkembangan ilmu kepemimpinan. Teori ini menjadi dasar bagi munculnya teori-teori selanjutnya yang lebih kompleks dan kontekstual, seperti teori situasional dan teori kontingensi. Dengan demikian, pemahaman terhadap teori kepemimpinan klasik sangat penting sebagai langkah awal dalam mempelajari kepemimpinan secara lebih mendalam.

Dalam konteks organisasi pendidikan, teori kepemimpinan klasik masih sering digunakan sebagai acuan dalam memahami gaya dan karakter pemimpin, khususnya kepala sekolah atau pimpinan lembaga pendidikan. Penerapan teori ini dapat membantu dalam mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, meskipun tetap perlu disesuaikan dengan perkembangan zaman dan kondisi lingkungan pendidikan yang terus berubah.

3. Jenis-jenis teori kepemimpinan klasik

A. Teori Sifat (Trait Theory)

Teori sifat (*trait theory*) merupakan salah satu pendekatan paling awal dalam kajian kepemimpinan. Teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan ditentukan oleh sifat atau karakter bawaan yang dimiliki seseorang sejak lahir. Dengan kata lain, seseorang dianggap menjadi pemimpin karena memiliki kualitas pribadi tertentu yang tidak dimiliki oleh orang lain.

Dalam perspektif ini, para ahli berusaha mengidentifikasi ciri-ciri khusus yang membedakan pemimpin dari pengikut. Sifat-sifat tersebut diyakini sebagai faktor utama yang menentukan keberhasilan seseorang dalam memimpin suatu organisasi. Oleh karena itu, teori ini sering digunakan sebagai dasar dalam proses seleksi atau penentuan calon pemimpin. Adapun ciri-ciri pemimpin menurut teori sifat antara lain:

- a. Memiliki rasa percaya diri yang tinggi
- b. Memiliki kecerdasan yang baik

- c. Berani dalam mengambil keputusan
- d. Memiliki integritas dan kejujuran
- e. Bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban

Pemimpin yang memiliki sifat-sifat tersebut dianggap lebih mampu memengaruhi orang lain serta membawa organisasi menuju tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi pendidikan, misalnya, kepala sekolah yang memiliki kepercayaan diri dan integritas tinggi cenderung lebih dihormati dan diikuti oleh guru serta staf. Namun, teori sifat juga memiliki beberapa kelebihan dan kelemahan. Kelebihan dari teori ini adalah mudah dipahami dan dapat digunakan sebagai dasar dalam mengidentifikasi calon pemimpin. Selain itu, teori ini membantu organisasi dalam menentukan standar kualitas yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin.

Di sisi lain, kelemahan utama teori ini adalah tidak semua pemimpin yang berhasil memiliki sifat yang sama. Selain itu, teori ini cenderung mengabaikan faktor situasi, lingkungan, dan pengalaman yang juga sangat berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan. Dengan demikian, teori sifat dianggap belum mampu menjelaskan kepemimpinan secara menyeluruh.

B. Teori Perilaku (Behavioral Theory)

Teori perilaku muncul sebagai kritik terhadap teori sifat yang dianggap terlalu menekankan pada faktor bawaan. Dalam teori ini, kepemimpinan dilihat dari perilaku atau tindakan nyata yang dilakukan oleh seorang pemimpin. Artinya, seseorang dapat menjadi pemimpin yang efektif apabila mampu menunjukkan perilaku kepemimpinan yang baik, terlepas dari sifat bawaan yang dimilikinya. Istiqomah, “A Systematic Literature Review on School Literacy Movement,” *Jurnal Manajemen Pendidikan* **16**, no. 1 (2025), <https://jurnal.unj.ac.id/unj/index.php/jmp/article/view/20420>.

Pendekatan ini memberikan pandangan bahwa kepemimpinan dapat dipelajari melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Oleh karena itu, teori perilaku membuka peluang bagi setiap individu untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan tanpa harus bergantung pada bakat alami. Dalam teori perilaku, terdapat dua jenis perilaku utama, yaitu:

- a. Task-oriented (berorientasi pada tugas) Pemimpin yang berorientasi pada tugas lebih fokus pada pencapaian target dan penyelesaian pekerjaan. Mereka

biasanya memberikan arahan yang jelas, menetapkan standar kerja, serta melakukan pengawasan terhadap kinerja anggota.

- b. **People-oriented** (berorientasi pada manusia) Pemimpin yang berorientasi pada manusia lebih menekankan pada hubungan interpersonal. Mereka berusaha menciptakan suasana kerja yang harmonis, memperhatikan kebutuhan anggota, serta membangun komunikasi yang efektif (Fleishman, 1953).

Kedua pendekatan ini memiliki peran penting dalam kepemimpinan. Pemimpin yang efektif umumnya mampu menyeimbangkan antara orientasi pada tugas dan hubungan agar organisasi dapat berjalan dengan baik.

Kelebihan dari teori perilaku adalah bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dan dikembangkan, sehingga lebih fleksibel dan aplikatif. Namun, kelemahannya adalah kurang mempertimbangkan faktor situasi yang dapat memengaruhi efektivitas suatu gaya kepemimpinan.

C. Teori Kepemimpinan Otokratis, Demokratis, dan Laissez-faire

Di luar teori sifat dan perilaku, studi kepemimpinan klasik mengidentifikasi tiga gaya utama yang membedakan cara seorang pemimpin mengelola tim dan mengambil keputusan: Otokratis, Demokratis, dan Laissez-faire.

a. Kepemimpinan Otokratis

Kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan yang menempatkan pemimpin sebagai pusat kekuasaan. Dalam gaya ini, pemimpin memiliki kendali penuh terhadap organisasi dan mengambil keputusan secara sepihak tanpa melibatkan anggota (Kartini Panggiarti, 2020).

Gaya ini biasanya digunakan dalam situasi yang membutuhkan ketegasan dan keputusan cepat. Dalam organisasi pendidikan, gaya ini dapat diterapkan dalam kondisi darurat atau ketika disiplin harus ditegakkan secara tegas.

Kelebihan dari gaya ini adalah proses pengambilan keputusan yang cepat dan terarah. Namun, kelemahannya adalah kurangnya partisipasi anggota, yang dapat menurunkan motivasi dan kreativitas.

b. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin berperan sebagai fasilitator yang memberikan kesempatan kepada anggota untuk menyampaikan pendapat dan ide.

Gaya ini sangat efektif dalam meningkatkan partisipasi, rasa tanggung jawab, serta kerja sama dalam organisasi. Dalam dunia pendidikan, gaya ini sering digunakan oleh kepala sekolah untuk melibatkan guru dalam penyusunan program sekolah.

Kelebihannya adalah meningkatkan motivasi dan partisipasi anggota, sedangkan kelemahannya adalah proses pengambilan keputusan yang cenderung lebih lambat.

c. Kepemimpinan Laissez-faire

Kepemimpinan laissez-faire adalah gaya kepemimpinan yang memberikan kebebasan penuh kepada anggota dalam menjalankan tugasnya. Pemimpin hanya berperan sebagai pengawas dan tidak banyak melakukan intervensi(Sola, 2020).

Gaya ini cocok digunakan jika anggota memiliki tingkat kompetensi dan tanggung jawab yang tinggi. Dalam kondisi tersebut, kebebasan yang diberikan dapat mendorong kreativitas dan inovasi. Namun, jika tidak diimbangi dengan kontrol yang baik, gaya ini dapat menyebabkan kurangnya koordinasi dan menurunnya kinerja organisasi.

Jenis-jenis teori kepemimpinan klasik meliputi teori sifat, teori perilaku, serta gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan laissez-faire. Teori sifat menekankan pada karakter bawaan pemimpin, sedangkan teori perilaku menitikberatkan pada tindakan dan perilaku yang dapat dipelajari. Sementara itu, gaya kepemimpinan menunjukkan cara pemimpin dalam mengambil keputusan dan berinteraksi dengan anggota.

Masing-masing teori dan gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangan. Oleh karena itu, seorang pemimpin yang efektif harus mampu memahami dan menyesuaikan pendekatan kepemimpinan dengan situasi dan kondisi organisasi, khususnya dalam organisasi pendidikan.

d. Kelebihan dan Kekurangan Teori Kepemimpinan Klasik

Teori kepemimpinan klasik merupakan teori dasar yang menjelaskan kepemimpinan berdasarkan sifat, perilaku, dan gaya pemimpin(Nugrohoseno, 2026). Teori ini memiliki peran penting dalam memberikan pemahaman awal tentang bagaimana seorang pemimpin dapat memengaruhi anggota organisasi untuk mencapai tujuan. Meskipun tergolong teori lama, teori ini masih banyak digunakan sebagai acuan dalam

berbagai bidang, termasuk organisasi pendidikan. Teori kepemimpinan klasik memiliki beberapa kelebihan dan kekurangan yang dapat dilihat melalui indikator berikut:

1. **Mudah dipahami dan diterapkan**
 - a. Konsep sederhana dan sistematis
 - b. Mudah digunakan dalam praktik kepemimpinan sehari-hari
2. **Menjadi dasar dalam seleksi pemimpin**
 - a. Adanya kriteria sifat seperti percaya diri dan tanggung jawab
 - b. Memudahkan organisasi dalam menentukan calon pemimpin
3. **Dapat digunakan sebagai pedoman pengembangan kepemimpinan**
 - a. Perilaku kepemimpinan dapat dipelajari
 - b. Memberikan dasar pelatihan kepemimpinan
4. **Membantu memahami gaya kepemimpinan**
 - a. Mengenalkan gaya otokratis, demokratis, dan laissez-faire
 - b. Memudahkan pemimpin memilih gaya sesuai kebutuhan(Dina Melita, 2022).

Kelebihan-kelebihan tersebut menunjukkan bahwa teori kepemimpinan klasik memiliki nilai praktis yang tinggi, terutama sebagai landasan awal dalam memahami konsep kepemimpinan. Di samping kelebihannya, teori kepemimpinan klasik juga memiliki beberapa kelemahan yang dapat dilihat melalui indikator berikut:

1. **Kurang memperhatikan faktor situasi**
 - a. Tidak mempertimbangkan kondisi lingkungan organisasi
 - b. Tidak fleksibel terhadap perubahan
2. **Terlalu menekankan pada individu pemimpin**
 - a. Fokus pada sifat atau karakter pribadi
 - b. Mengabaikan peran anggota organisasi
3. **Tidak semua sifat menjamin keberhasilan**
 - a. Tidak ada standar sifat yang pasti untuk semua pemimpin
 - b. Pemimpin sukses bisa memiliki karakter berbeda
4. **Kurang relevan untuk kondisi organisasi modern**
 - a. Organisasi saat ini lebih dinamis dan kompleks
 - b. Membutuhkan pendekatan yang lebih kontekstual(Nurhaeda, 2022).

Kelemahan ini menunjukkan bahwa teori kepemimpinan klasik belum mampu menjelaskan kepemimpinan secara menyeluruh, terutama dalam menghadapi perkembangan zaman.

Teori kepemimpinan klasik memiliki kelebihan dalam kesederhanaan, kemudahan penerapan, serta perannya sebagai dasar dalam memahami kepemimpinan. Namun, teori ini juga memiliki kekurangan, terutama dalam hal kurangnya perhatian terhadap faktor situasi dan dinamika organisasi. Oleh karena itu, teori ini sebaiknya digunakan sebagai dasar yang dikombinasikan dengan teori kepemimpinan modern agar lebih relevan dengan kondisi saat ini.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kepustakaan (*library research*). Metode ini dipilih untuk mengkaji, menganalisis, dan mendeskripsikan secara mendalam konsep teori kepemimpinan klasik serta relevansi penerapannya dalam konteks organisasi pendidikan.

Jenis Penelitian yaitu Studi kepustakaan (*library research*), di mana seluruh data yang dihimpun berasal dari bahan-bahan pustaka ilmiah tanpa melakukan penelitian lapangan (*field research*).

Dalam Teknik analisis data yakni Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing*) dengan Mengomparasikan, menyintesis, dan membandingkan berbagai pandangan ahli untuk menarik kesimpulan mengenai efektivitas dan batas keterapan teori kepemimpinan klasik dalam konteks organisasi pendidikan saat ini.

4. KESIMPULAN

Kepemimpinan dalam organisasi pendidikan merupakan kemampuan yang mencakup tidak hanya pengelolaan administratif, tetapi juga kemampuan memengaruhi, memotivasi, dan mengembangkan seluruh komponen organisasi mulai dari guru, tenaga kependidikan, hingga peserta didik demi tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Teori kepemimpinan klasik adalah landasan awal dalam memahami konsep kepemimpinan secara umum. Teori ini berfokus pada tiga pendekatan utama: pertama, teori sifat (*trait theory*) yang menyatakan bahwa pemimpin lahir dengan karakter bawaan seperti kepercayaan diri, kecerdasan, ketegasan, integritas, dan tanggung jawab. Kedua,

teori perilaku (behavioral theory) yang menekankan bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dan dikembangkan melalui tindakan nyata, baik yang berorientasi pada tugas maupun pada hubungan antar manusia. Ketiga, gaya kepemimpinan yang terbagi menjadi otokratis (pemimpin sebagai pusat kekuasaan), demokratis (melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan), dan laissez-faire (memberikan kebebasan penuh kepada anggota).

DAFTAR REFERENSI

- Ambarwati, P., Bachtiar, M., & Muslihah, E. (2024). Pengertian Pemimpin , Manajer , Kepemimpinan , Peran dan Fungsi Kepemimpinan Serta Kepemimpinan yang Efektif dalam Lembaga Pendidikan. *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 7(November), 12511–12516.
- Dina Melita. (2022). Pengaruh Work From Home di Masa Pandemi terhadap Produktivitas Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Palembang. *Ilmiah Bina Manajemen*, 5(1), 1–11. <https://ejournal.binadarma.ac.id/index.php/jurnalmanajemen/article/view/1572>
- Fleishman, E. A. (1953). The description of supervisory behavior. *Personnel Psychology*, 6(1), 1–6. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1953.tb01468.x>
- Handayani, Hany Tutut, S. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Klasik Dan Situasional. *Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(04). <https://doi.org/10.23969/jp.v9i04.21256>
- Hendrizal. (2019). Perspektif Kepemimpinan Pendidikan Dalam Organisasi. *Jurnal Riset Pendidikan Dasar Dan Karakter*, 1(1).
- Istiqomah. (2025). A systematic literature review on school literacy movement. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 16(1). <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jmp/article/view/20420>
- Kartini Panggiarti, E. (2020). Rancangan model kewirausahaan antara desa Balesari dan desa Losari dalam rangka mempertahankan kearifan lokal daerah di Kabupaten Magelang. *Monex: Journal of Accounting Research*, 9(10).
- Muhammad Darwis. (2024). Administrare. *Jurnal Ad'ministrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 11(1). <https://journal.unm.ac.id/index.php/administrare>
- Ningsih, S., & Gistituati, N. (2025). Memahami teori dan gaya kepemimpinan. *JURNAL KEPEMIMPINAN & PENGURUSAN SEKOLAH*, 10(2), 455–461.
- Nugrohoseno, B. B. E. P. & D. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan Produksi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(1), 168–178. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jurnal-manajemen/article/view/17025>
- Nurhaeda. (2022). Kepemimpinan dalam Organisasi Publik. *Jurnal Administrasi Kebijakan Dan Pelayanan Publik*, 1(2).
- Rahayu, S., Kurniati, I., & Wahidin, D. (2022). Hakikat Kepemimpinan dan Tipe-Tipe Kepemimpinan Pendidikan. *Eduprof: Islamic Education Journal*, 4(2). <https://doi.org/10.47453/eduprof.xxx>
- Sola, E. (2020). Kepemimpinan pendidikan dan essential traits. *IDAARAH*, IV(2), 267–272.
- Sukataman, S., Soodiqoh, M., 'Azizah, F., & Falaakhuddin, M. H. (2023). Teori

- Pendekatan dan Model Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan. *Cakrawala : Jurnal Kajian Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial*, 7(1).
<https://doi.org/10.33507/cakrawala.v7i1.1266>
- Syafar, D. (2017). Teori kepemimpinan dalam lembaga pendidikan islam. *TADBIR : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5.
- Tria Arini, Amanda Siregar, Aura Rahma Azzahra, Vira Ulfia Zhani, S. (2025). Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, Dan PengabdianKepada Masyarakat*, 5(2), 380–394.
<https://jurnal.permapendis-sumut.org/index.php/edusociety>