



Teori Kepemimpinan Kontigensi dan Kontemporer

Ahmad Ridwan^{1*}, Fitri Lestari², Vina Agustiani³

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

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

Email: drahmadriddwansagmpdi@gmail.com¹, fitrilestarijambe@gmail.com²,
vinaagustiani97@gmail.com³

*Korespondensi Penulis: drahmadriddwansagmpdi@gmail.com

Abstract. This study examines contingency leadership theory and contemporary leadership in educational organizations. Contingency leadership theory emphasizes that leadership effectiveness depends on the leader's ability to adapt their leadership style to the situation, organizational conditions, and the characteristics of their subordinates. Meanwhile, contemporary leadership emphasizes innovation, collaboration, effective communication, and the ability to adapt to changing times and technology. In education, the application of these two theories can improve organizational effectiveness, teacher performance quality, and create a more innovative and conducive learning environment. However, their implementation still faces various challenges, such as limited leadership competency, resistance to change, and a lack of supporting resources. Therefore, educational leaders are required to possess adaptive, innovative, and professional skills to be able to face various dynamics and improve the quality of education sustainably.

Keywords: *Contingency Leadership, Contemporary Leadership, Educational Organization.*

Abstrak : Penelitian ini membahas teori kepemimpinan kontingensi dan kepemimpinan kontemporer dalam organisasi pendidikan. Teori kepemimpinan kontingensi menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan bergantung pada kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi, kondisi organisasi, dan karakteristik bawahan. Sementara itu, kepemimpinan kontemporer menekankan pada inovasi, kolaborasi, komunikasi efektif, serta kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan zaman dan teknologi. Dalam dunia pendidikan, penerapan kedua teori tersebut dapat meningkatkan efektivitas organisasi, kualitas kerja guru, serta menciptakan lingkungan belajar yang lebih inovatif dan kondusif. Namun, dalam penerapannya masih terdapat berbagai tantangan, seperti keterbatasan kompetensi pemimpin, resistensi terhadap perubahan, dan kurangnya sarana pendukung. Oleh karena itu, pemimpin pendidikan dituntut untuk memiliki kemampuan adaptif, inovatif, dan profesional agar mampu menghadapi berbagai dinamika serta meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kontingensi, Kepemimpinan Kontemporer, Organisasi Pendidikan.

1. LATAR BELAKANG

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk organisasi pendidikan. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai penggerak seluruh sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin kompleks, tantangan yang dihadapi oleh lembaga pendidikan juga semakin beragam, mulai dari perubahan kurikulum, perkembangan teknologi, hingga tuntutan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, dibutuhkan model kepemimpinan yang adaptif, fleksibel, dan mampu merespons perubahan secara tepat.

Pada awal perkembangan teori kepemimpinan, pendekatan yang digunakan cenderung bersifat statis, seperti teori sifat (trait theory) dan teori perilaku (behavioral theory). Teori-teori tersebut berasumsi bahwa terdapat karakteristik atau gaya kepemimpinan tertentu yang dapat diterapkan secara universal dalam berbagai situasi. Namun, dalam praktiknya, pendekatan tersebut sering kali tidak mampu menjawab kompleksitas permasalahan yang dihadapi dalam organisasi, khususnya dalam dunia pendidikan yang memiliki dinamika tinggi. Hal ini kemudian melahirkan pendekatan baru yang lebih kontekstual, yaitu teori kepemimpinan kontingensi.

Teori kepemimpinan kontingensi menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada kesesuaian antara gaya kepemimpinan dengan situasi yang dihadapi. Artinya, tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling benar atau paling efektif untuk semua kondisi. Seorang pemimpin dituntut untuk mampu membaca situasi, memahami karakteristik bawahan, serta menyesuaikan pendekatan kepemimpinannya agar dapat mencapai hasil yang optimal. Dalam konteks pendidikan, hal ini sangat penting mengingat setiap sekolah memiliki karakteristik yang berbeda, baik dari segi budaya organisasi, latar belakang peserta didik, maupun kompetensi tenaga pendidik.¹

Lebih lanjut, teori kontingensi juga memberikan ruang bagi pemimpin untuk bersikap fleksibel dalam menghadapi perubahan. Misalnya, dalam situasi krisis seperti pandemi COVID-19, kepala sekolah dituntut untuk mampu mengambil keputusan secara cepat dan tepat, sekaligus memberikan dukungan moral kepada guru dan siswa. Dalam situasi seperti ini, gaya kepemimpinan yang kaku tentu tidak akan efektif. Sebaliknya, pemimpin yang mampu menyesuaikan diri dengan kondisi akan lebih berhasil dalam menjaga stabilitas dan keberlangsungan proses pendidikan.²

Perkembangan globalisasi dan kemajuan teknologi telah melahirkan paradigma baru dalam kepemimpinan yang dikenal sebagai kepemimpinan kontemporer. Kepemimpinan kontemporer tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menekankan pada nilai-nilai kemanusiaan, kolaborasi, inovasi, dan transformasi. Dalam era digital saat ini, pemimpin pendidikan dituntut untuk tidak hanya

¹ Northouse, P. G. *Leadership: Theory and Practice*. 9th Edition. (Sage Publications, 2021), **hlm.109**.

² Bush, T. "School Leadership and Management in Times of Crisis." (*Educational Management Administration & Leadership*, 2020), **hlm.3**.

menjadi administrator, tetapi juga menjadi inovator dan agen perubahan yang mampu membawa organisasi menuju kemajuan.³

Kepemimpinan kontemporer mencakup berbagai pendekatan, seperti kepemimpinan transformasional, transaksional, visioner, dan *servant leadership*. Kepemimpinan transformasional, misalnya, menekankan pada kemampuan pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Sementara itu, kepemimpinan *servant* lebih menekankan pada pelayanan kepada anggota organisasi sebagai prioritas utama. Pendekatan-pendekatan ini menjadi semakin relevan dalam dunia pendidikan yang menuntut adanya hubungan interpersonal yang kuat antara pemimpin, guru, dan siswa.⁴

Dalam praktiknya, penerapan kepemimpinan kontingensi dan kontemporer dalam organisasi pendidikan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Keduanya saling melengkapi dalam menciptakan kepemimpinan yang efektif. Teori kontingensi memberikan dasar bagi pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi, sedangkan teori kontemporer memberikan arah mengenai nilai-nilai dan pendekatan yang relevan dengan perkembangan zaman. Kombinasi keduanya diharapkan mampu menghasilkan kepemimpinan yang tidak hanya efektif secara manajerial, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang inovatif dan humanis.

Namun demikian, dalam kenyataannya masih banyak pemimpin pendidikan yang belum mampu mengimplementasikan kedua pendekatan tersebut secara optimal. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya pemahaman terhadap teori kepemimpinan, keterbatasan kompetensi, serta resistensi terhadap perubahan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan pemahaman dan kemampuan pemimpin pendidikan dalam menerapkan teori kepemimpinan kontingensi dan kontemporer secara efektif.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pemahaman terhadap teori kepemimpinan kontingensi dan kontemporer sangat penting dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan dalam organisasi pendidikan. Dengan memahami dan menerapkan kedua teori tersebut, diharapkan pemimpin pendidikan mampu menghadapi

³ Fullan, M. *Leading in a Culture of Change in Education*. Updated Edition. (Jossey-Bass, 2020), hlm.25.

⁴ Yukl, G. *Leadership in Organizations*. 9th Edition. (Pearson, 2020), hlm.40.

berbagai tantangan yang ada serta menciptakan organisasi pendidikan yang unggul, adaptif, dan berdaya saing tinggi.

2. PEMBAHASAN

1. Pengertian Teori Kepemimpinan Kontingensi

Teori kepemimpinan kontingensi merupakan pendekatan dalam studi kepemimpinan yang menyatakan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling efektif untuk diterapkan dalam semua situasi. Keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh kemampuannya dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi yang dihadapi, baik dari segi lingkungan organisasi, karakteristik bawahan, maupun jenis tugas yang dikerjakan.

Dalam konteks organisasi pendidikan, teori ini menjadi sangat relevan karena setiap lembaga pendidikan memiliki kondisi yang berbeda-beda. Misalnya, perbedaan latar belakang siswa, kompetensi guru, budaya sekolah, serta dukungan sarana dan prasarana. Oleh karena itu, seorang pemimpin pendidikan seperti kepala sekolah harus mampu membaca situasi secara tepat agar dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai.

Teori kontingensi juga menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak hanya bergantung pada kemampuan pemimpin, tetapi juga pada interaksi antara pemimpin, bawahan, dan situasi. Dengan demikian, fleksibilitas dan kemampuan adaptasi menjadi kunci utama dalam keberhasilan kepemimpinan.⁵

Selain itu, teori kepemimpinan kontingensi juga menekankan pentingnya kemampuan pemimpin dalam melakukan diagnosis situasi secara tepat sebelum mengambil keputusan. Seorang pemimpin tidak hanya dituntut untuk memahami kondisi organisasi secara umum, tetapi juga harus mampu mengidentifikasi kebutuhan individu anggota, tingkat kesiapan kerja, serta kompleksitas tugas yang dihadapi. Dengan kemampuan tersebut, pemimpin dapat menentukan pendekatan kepemimpinan yang paling sesuai, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.⁶

Dalam praktiknya di lingkungan pendidikan, kepala sekolah sebagai pemimpin sering dihadapkan pada berbagai situasi yang berbeda, seperti perbedaan tingkat

⁵ **Northouse, P. G.** *Leadership: Theory and Practice*. 9th Edition. (Sage Publications, 2021), hlm.120.

⁶ Peter G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice*. 9th Edition. (Sage Publications, 2021), hlm.120.

profesionalisme guru, motivasi kerja, serta perubahan kebijakan pendidikan dari pemerintah. Dalam kondisi tersebut, penerapan satu gaya kepemimpinan secara terus-menerus tidak akan efektif. Misalnya, pada guru yang masih baru dan kurang berpengalaman, pemimpin dapat menggunakan pendekatan yang lebih direktif dengan memberikan arahan yang jelas. Sebaliknya, terhadap guru yang sudah berpengalaman dan memiliki kompetensi tinggi, pemimpin dapat memberikan kepercayaan lebih melalui pendekatan partisipatif atau delegatif.

Lebih lanjut, teori kontingensi juga memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan efektivitas komunikasi dalam organisasi pendidikan. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya komunikasi dengan situasi dan karakter bawahan akan lebih mudah membangun hubungan kerja yang harmonis. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan pendidikan.⁷

Di era modern saat ini, penerapan teori kepemimpinan kontingensi menjadi semakin penting karena organisasi pendidikan dihadapkan pada perubahan yang cepat dan tidak terduga, seperti perkembangan teknologi digital dan tuntutan pembelajaran berbasis inovasi. Oleh karena itu, pemimpin pendidikan dituntut untuk tidak hanya bersifat adaptif, tetapi juga proaktif dalam merespons perubahan yang terjadi. Kemampuan untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan berbagai situasi menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mengelola organisasi pendidikan secara efektif dan berkelanjutan.⁸

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa teori kepemimpinan kontingensi memberikan landasan yang kuat bagi pemimpin pendidikan dalam menghadapi berbagai dinamika organisasi. Fleksibilitas, kemampuan analisis situasi, serta keterampilan dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan menjadi aspek penting yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin agar mampu menciptakan organisasi pendidikan yang adaptif dan berkualitas.

⁷ Gary Yukl, *Leadership in Organizations*. 9th Edition. (Pearson, 2020), hlm.39.

⁸ Michael Fullan, *Leading in a Culture of Change in Education*. Jossey-Bass, 2020, hlm.25.

2. Pengertian Kepemimpinan Kontemporer dan Perkembangannya dalam Dunia Pendidikan Modern

Kepemimpinan kontemporer merupakan pendekatan kepemimpinan modern yang berkembang sebagai respons terhadap perubahan zaman yang semakin kompleks dan dinamis. Berbeda dengan teori kepemimpinan klasik yang cenderung menekankan pada struktur dan otoritas, kepemimpinan kontemporer lebih berfokus pada aspek hubungan manusia, nilai-nilai organisasi, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Dalam pendekatan ini, pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai fasilitator, motivator, dan agen perubahan dalam organisasi.⁹

Kepemimpinan kontemporer menekankan pentingnya inovasi, kolaborasi, komunikasi yang efektif, serta pemberdayaan anggota organisasi. Pemimpin dituntut untuk mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, terbuka, dan partisipatif, sehingga setiap anggota organisasi dapat berkontribusi secara maksimal. Dalam konteks pendidikan, hal ini berarti kepala sekolah tidak hanya mengatur administrasi, tetapi juga membangun budaya sekolah yang positif dan mendukung perkembangan seluruh warga sekolah.¹⁰

Perkembangan kepemimpinan kontemporer tidak terlepas dari pengaruh globalisasi dan kemajuan teknologi informasi. Di era digital saat ini, lembaga pendidikan menghadapi berbagai tantangan baru, seperti penerapan pembelajaran berbasis teknologi, kebutuhan akan inovasi dalam metode pembelajaran, serta tuntutan peningkatan kualitas pendidikan yang berkelanjutan. Kondisi ini menuntut pemimpin pendidikan untuk memiliki visi yang jelas, kemampuan berpikir strategis, serta keterampilan dalam mengelola perubahan secara efektif.

Selain itu, kepemimpinan kontemporer juga berkembang dengan munculnya berbagai model kepemimpinan baru, seperti kepemimpinan transformasional, transaksional, visioner, dan servant leadership. Model-model ini menekankan pentingnya hubungan interpersonal yang kuat antara pemimpin dan anggota organisasi, serta peran pemimpin dalam menginspirasi dan memberdayakan bawahan. Dalam dunia pendidikan,

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Tony Bush, "Educational Leadership and Management: Current Trends." *Educational Management Administration & Leadership*, 2021, hlm.7.

pendekatan ini sangat penting untuk meningkatkan motivasi guru, keterlibatan siswa, serta kualitas proses pembelajaran.

Dalam praktiknya, penerapan kepemimpinan kontemporer di lembaga pendidikan dapat dilihat dari bagaimana seorang kepala sekolah mampu mendorong inovasi, membangun kerja sama tim, serta menciptakan budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan. Misalnya, pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional akan berusaha menginspirasi guru untuk mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif dan inovatif. Sementara itu, pemimpin dengan pendekatan servant leadership akan lebih fokus pada kebutuhan dan pengembangan profesional guru sebagai prioritas utama.¹¹

Dengan demikian, kepemimpinan kontemporer menjadi sangat relevan dalam dunia pendidikan modern karena mampu menjawab tantangan zaman yang terus berkembang. Pemimpin pendidikan yang mampu menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan kontemporer diharapkan dapat menciptakan organisasi pendidikan yang tidak hanya efektif, tetapi juga inovatif, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

3. Penerapan Teori Kepemimpinan Kontingensi dan Kontemporer dalam Meningkatkan Efektivitas Organisasi Pendidikan

Penerapan teori kepemimpinan kontingensi dan kontemporer dalam organisasi pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan. Kedua teori ini saling melengkapi dalam menciptakan kepemimpinan yang adaptif, inovatif, dan responsif terhadap perubahan. Teori kontingensi menekankan pada penyesuaian gaya kepemimpinan dengan situasi, sedangkan kepemimpinan kontemporer menekankan pada nilai-nilai modern seperti transformasi, kolaborasi, dan pemberdayaan anggota organisasi.¹²

Dalam praktiknya, penerapan teori kepemimpinan kontingensi dapat dilakukan dengan cara menyesuaikan gaya kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan kondisi guru dan siswa. Misalnya, dalam menghadapi guru yang masih kurang berpengalaman, pemimpin dapat menggunakan gaya direktif dengan memberikan arahan yang jelas dan

¹¹ Peter G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice*. 9th Edition. (Sage Publications, 2021), hlm.171.

¹² Peter G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice*. 9th Edition. (Sage Publications, 2021), hlm.125.

terstruktur. Sebaliknya, terhadap guru yang sudah berpengalaman dan memiliki kompetensi tinggi, pemimpin dapat menggunakan gaya partisipatif atau delegatif agar dapat mendorong kemandirian dan kreativitas dalam bekerja.¹³

Selain itu, penerapan kepemimpinan kontemporer dalam organisasi pendidikan dapat dilakukan melalui pengembangan inovasi pembelajaran, peningkatan kerja sama tim, serta penguatan visi dan misi sekolah. Pemimpin pendidikan dituntut untuk mampu menjadi agen perubahan yang tidak hanya mengarahkan, tetapi juga menginspirasi anggota organisasi untuk terus berkembang. Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional sangat berperan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru melalui pemberian inspirasi dan dukungan yang berkelanjutan.¹⁴

Lebih lanjut, penerapan kedua teori ini juga dapat meningkatkan efektivitas komunikasi dalam organisasi pendidikan. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya komunikasi dengan situasi dan karakteristik bawahan akan lebih mudah membangun hubungan kerja yang harmonis. Hal ini berdampak pada meningkatnya kerja sama tim, kepercayaan, serta komitmen anggota organisasi dalam mencapai tujuan pendidikan.⁴

Di era digital saat ini, penerapan kepemimpinan kontingensi dan kontemporer menjadi semakin penting karena organisasi pendidikan dihadapkan pada perubahan yang cepat, seperti penggunaan teknologi dalam pembelajaran dan tuntutan inovasi yang berkelanjutan. Oleh karena itu, pemimpin pendidikan harus mampu mengintegrasikan fleksibilitas dalam kepemimpinan dengan kemampuan inovatif agar organisasi tetap relevan dan kompetitif.¹⁵

Dengan demikian, penerapan teori kepemimpinan kontingensi dan kontemporer secara tepat dapat meningkatkan efektivitas organisasi pendidikan, baik dari segi kinerja individu, kerja sama tim, maupun pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Kedua pendekatan ini memberikan landasan yang kuat bagi pemimpin dalam menghadapi berbagai tantangan dan dinamika yang terus berkembang dalam dunia pendidikan.

¹³ Gary Yukl, *Leadership in Organizations*. 9th Edition. (Pearson, 2020), hlm.45.

¹⁴ Michael Fullan, *Leading in a Culture of Change in Education*. (Jossey-Bass, 2020), hlm. 27.

¹⁵ Tony Bush, "Educational Leadership and Management: Current Trends." (*Educational Management Administration & Leadership*, 2021), hlm.11.

4. Tantangan Yang Dihadapi Pemimpin Pendidikan dalam Mengimplementasikan Teori Kepemimpinan Kontingensi dan Kontemporer

Dalam penerapan teori kepemimpinan kontingensi dan kontemporer di organisasi pendidikan, pemimpin tidak terlepas dari berbagai tantangan yang cukup kompleks. Hal ini disebabkan oleh dinamika perubahan lingkungan pendidikan yang semakin cepat serta beragamnya karakteristik sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, pemimpin pendidikan dituntut untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi agar mampu mengimplementasikan kedua teori tersebut secara efektif.¹⁶

Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan pemahaman pemimpin terhadap konsep kepemimpinan itu sendiri. Tidak semua pemimpin pendidikan memiliki latar belakang atau pelatihan yang memadai dalam bidang kepemimpinan, sehingga sering kali mereka masih menggunakan gaya kepemimpinan yang bersifat konvensional dan kurang fleksibel. Padahal, teori kontingensi menuntut pemimpin untuk mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan berbagai situasi yang berbeda.¹⁷

Selain itu, perbedaan karakteristik bawahan juga menjadi tantangan tersendiri. Dalam organisasi pendidikan, guru dan tenaga kependidikan memiliki latar belakang, kompetensi, serta tingkat motivasi yang berbeda-beda. Kondisi ini menuntut pemimpin untuk mampu memahami kebutuhan individu dan menentukan pendekatan yang tepat. Namun, dalam praktiknya, tidak semua pemimpin mampu melakukan hal tersebut secara optimal.¹⁸

Tantangan berikutnya adalah adanya resistensi terhadap perubahan. Penerapan kepemimpinan kontemporer yang menekankan inovasi dan transformasi sering kali menghadapi penolakan dari anggota organisasi yang sudah terbiasa dengan cara kerja lama. Hal ini dapat menghambat proses perubahan dan mengurangi efektivitas kepemimpinan. Oleh karena itu, pemimpin perlu memiliki kemampuan komunikasi dan persuasi yang baik agar dapat mengajak anggota organisasi untuk menerima perubahan.¹⁹

¹⁶ Peter G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice*. 9th Edition. (Sage Publications, 2021), hlm.123–150.

¹⁷ Gary Yukl, *Leadership in Organizations*. 9th Edition. (Pearson, 2020), hlm.40–55.

¹⁸ Tony Bush, "Educational Leadership and Management: Current Trends." (*Educational Management Administration & Leadership*, 2021), hlm.5–10.

¹⁹ Michael Fullan, *Leading in a Culture of Change in Education*. (Jossey-Bass, 2020), hlm. 25–40.

Di samping itu, keterbatasan sarana dan prasarana juga menjadi hambatan dalam penerapan kepemimpinan modern, terutama dalam mendukung inovasi dan penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Dalam era digital, pemimpin dituntut untuk mampu mengintegrasikan teknologi dalam sistem pendidikan. Namun, tidak semua lembaga pendidikan memiliki fasilitas yang memadai untuk mendukung hal tersebut.²⁰

Dengan demikian, berbagai tantangan tersebut menunjukkan bahwa penerapan teori kepemimpinan kontingensi dan kontemporer tidaklah mudah. Diperlukan kompetensi yang tinggi, kemauan untuk terus belajar, serta kemampuan beradaptasi agar pemimpin pendidikan mampu mengatasi hambatan yang ada dan mewujudkan organisasi pendidikan yang efektif dan berkualitas.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kepustakaan (*library research*). Pendekatan ini dipilih untuk menelaah, menguraikan, dan menyintesis secara mendalam konsep teori kepemimpinan kontingensi dan kepemimpinan kontemporer, penerapannya dalam meningkatkan efektivitas organisasi pendidikan, serta berbagai tantangan yang dihadapi oleh pemimpin pendidikan dalam proses implementasinya.

Studi Kepustakaan (*Library Research*): Seluruh data penelitian diperoleh murni dari bahan-bahan pustaka ilmiah, jurnal nasional dan internasional, serta buku teks manajemen kepemimpinan tanpa pengujian atau observasi empiris di lapangan (*field research*).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa teori kepemimpinan kontingensi merupakan pendekatan kepemimpinan yang menekankan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling efektif untuk semua situasi. Keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh kemampuannya dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi yang dihadapi, baik dari segi

²⁰ Hallinger, P. "Leadership and School Improvement in a Changing World." (*Journal of Educational Administration*, 2022), hlm.12–18.

lingkungan organisasi, karakteristik bawahan, maupun jenis tugas yang dikerjakan. Oleh karena itu, fleksibilitas dan kemampuan adaptasi menjadi kunci utama dalam kepemimpinan yang efektif.

Selanjutnya, kepemimpinan kontemporer merupakan perkembangan dari teori kepemimpinan modern yang menekankan pada inovasi, kolaborasi, komunikasi, serta pemberdayaan anggota organisasi. Dalam dunia pendidikan modern, kepemimpinan ini sangat relevan karena mampu menjawab tantangan perubahan zaman, terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi dan tuntutan peningkatan kualitas pendidikan.

Penerapan teori kepemimpinan kontingensi dan kontemporer dalam organisasi pendidikan terbukti dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan. Pemimpin yang mampu mengkombinasikan kedua pendekatan ini akan lebih mudah dalam mengelola sumber daya manusia, meningkatkan kinerja guru, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan inovatif.

Namun demikian, dalam implementasinya terdapat berbagai tantangan yang dihadapi oleh pemimpin pendidikan, seperti keterbatasan pemahaman terhadap teori kepemimpinan, perbedaan karakteristik bawahan, resistensi terhadap perubahan, serta keterbatasan sarana dan prasarana. Oleh karena itu, diperlukan kemampuan kepemimpinan yang tinggi serta kemauan untuk terus belajar dan beradaptasi agar mampu menghadapi berbagai dinamika yang ada.

DAFTAR REFERENSI

- Gary Yukl. (2020). *Leadership in Organizations*. 9th Edition. Pearson.
- Michael Fullan. (2020). *Leading in a Culture of Change in Education*. Jossey-Bass.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice*. 9th Edition. Sage Publications.
- Bush, T. (2020). "School Leadership and Management in Times of Crisis." Educational Management Administration & Leadership.
- Fullan, M. (2020). *Leading in a Culture of Change in Education*. Updated Edition.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in Organizations*. 9th Edition. Pearson.
- Peter G. Northouse. (2021). *Leadership: Theory and Practice*. 9th Edition. Sage Publications.
- Tony Bush. (2021). "Educational Leadership and Management: Current Trends."
- Hallinger, P. (2022). "Leadership and School Improvement in a Changing World." *Journal of Educational Administration*.