

MODEL DIKLAT PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI (TENAGA KEPENDIDIKAN/KARYAWAN)

Reizahra Diannisa¹, Rozi Tasari², Tuti Andriani³
diannisareizahra@gmail.com¹, rozitasari881@gmail.com², tutiandriani@uin-suska.ac.id³
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRAK

Pengembangan kepemimpinan dan pengembangan organisasi melalui pelatihan merupakan salah satu strategi penting untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas baik di sektor pendidikan maupun perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan dan mengevaluasi model pelatihan (pendidikan dan pelatihan) dalam rangka pengembangan kepemimpinan dan pengembangan organisasi bagi tenaga kependidikan atau karyawan. Metode yang digunakan adalah studi literatur yang diperoleh melalui identifikasi, merancang, mengimplementasikan dan mengukur efektivitas dari model pelatihan yang diusulkan. Tahapan dalam model ini meliputi penentuan kompetensi kunci yang dibutuhkan untuk sukses dalam suatu jabatan tertentu; analisis kesenjangan kompetensi melalui penilaian kinerja; pengembangan kompetensi melalui program pelatihan, pendampingan, dan pembelajaran mandiri; dan evaluasi peningkatan kompetensi melalui pemantauan kinerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci : Pengembangan Kepemimpinan, Pengembangan Organisasi, Model Diklat.

ABSTRACT

Leadership development and organizational development through training is one of the important strategies to improve performance and effectiveness in both the education and corporate sectors. This research aims to develop and evaluate a training model (education and training) in the context of leadership development and organizational development for education personnel or employees. The method used is a literature study obtained through identifying, designing, implementing and measuring the effectiveness of the proposed training model. The stages in this model include determining the key competencies required for success in a particular position; competency gap analysis through performance appraisal; competency development through training programs, mentoring, and self-learning; and evaluation of competency improvement through continuous performance monitoring.

Keywords: Leadership Development, Organizational Development, Training Model.

PENDAHULUAN

Pada dasarnya, manusia adalah seorang pemimpin, sehingga setiap tindakan yang dilakukan tentu memerlukan pertanggungjawaban baik untuk diri sendiri maupun untuk orang lain. Pentingnya kepemimpinan menunjukkan betapa pentingnya seorang pemimpin bagi suatu individu maupun kelompok atau organisasi yang lebih besar. Tanpa adanya kepemimpinan, suatu organisasi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya karena anggota organisasi membutuhkan bimbingan dari seorang pemimpin.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memimpin dan mengarahkan orang lain menuju tujuan yang diinginkan. Seorang pemimpin biasanya mempunyai kemampuan dalam memotivasi, menginspirasi, dan mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan. Seorang pemimpin juga biasanya memiliki visi dan misi yang jelas, komunikasi yang baik, serta tingkat kepercayaan diri yang tinggi. Dalam kepemimpinan yang efektif, seorang pemimpin mampu memengaruhi dan menggerakkan anggota organisasi menuju tujuan yang diinginkan, sedangkan pemimpin yang hanya sebagai figur tanpa pengaruh apapun tidak akan mampu menggerakkan anggotanya, sehingga kinerja organisasi dapat menjadi lemah dan mengakibatkan kegagalan dalam

mencapai tujuan organisasi yang dipimpinnya.

Organisasi merupakan suatu struktur yang terdiri dari orang-orang atau anggota yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam organisasi, biasanya terdapat pembagian tugas, tanggung jawab, dan juga hierarki yang jelas. Organisasi dapat berbentuk perusahaan, lembaga, atau kelompok yang memiliki aturan dan tujuan yang sama. Pengembangan leadership skill dalam kepemimpinan merupakan proses untuk meningkatkan kemampuan individu dalam memimpin dan mengelola tim dengan efektif, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Kesinambungan kehidupan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan dan kemajuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan, baik itu lingkungan internal maupun eksternal. Lingkungan organisasi merupakan bagian dari sesuatu yang tak terbatas dan mencakup seluruh elemen di luar organisasi. Meskipun demikian, tidak semua elemen tersebut berdampak langsung pada organisasi. Terkadang lingkungan organisasi dapat memperburuk dan menimbulkan dampak negatif jika tidak berjalan lancar atau mengalami kerusakan yang dapat menyebabkan patologi organisasi (Sahadi, Sunarti, & Puspitasari, 2022).

Di zaman globalisasi dan pesatnya perkembangan teknologi, setiap organisasi harus mampu beradaptasi dan berinovasi. Salah satu langkah untuk menghadapi tantangan tersebut adalah melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia, terutama para tenaga kependidikan dan karyawan, yang memegang peranan kunci dalam menjalankan fungsi-fungsi organisasi. Pengembangan model pelatihan kepemimpinan dan pengembangan organisasi menjadi pendekatan yang strategis untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas para tenaga kependidikan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Fokus dari model pelatihan pengembangan kepemimpinan adalah untuk membangun dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan para pemimpin di lingkungan pendidikan. Ariyani (2017) menyatakan bahwa pendidikan formal, informal, dan non-formal dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas guru (Ariyani, 2017). Tujuan dari pelatihan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan tetapi juga untuk membangun sifat kepemimpinan yang tahan terhadap perubahan dan fleksibel. Menurut Vienty dan Ajepri (2022), kepemimpinan pendidikan yang efektif membutuhkan pemahaman yang mendalam tentang dinamika psikologis, sosial, dan budaya yang ada di sekolah atau lembaga pendidikan (Ajepri, Vienti, & Rusmiyati, 2022). Oleh karena itu, model mata kuliah yang lengkap harus mengajarkan komunikasi, manajemen konflik, pengambilan keputusan, dan strategi inovasi.

Disisi lain, pengembangan organisasi berfokus pada peningkatan struktur dan proses kerja internal organisasi. Untuk memastikan tenaga kependidikan memiliki keterampilan yang relevan dan mutakhir untuk menghadapi tantangan di masa depan, pengembangan ini mencakup penyesuaian kurikulum pelatihan berbasis kompetensi. Program pelatihan dan pengembangan masih menghadapi banyak tantangan. Sebuah artikel dari RevoU (2023) menyatakan bahwa membuat dan mengimplementasikan program pelatihan adalah tugas yang sulit (RevoU, 2023). Organisasi sering kali mengalami kesulitan dalam menentukan kebutuhan spesifik, membuat materi yang sesuai, dan memberikan pelatihan yang dapat diukur kinerjanya. Namun, karyawan yang terus berkembang tidak hanya meningkatkan produktivitas dan inovasi, tetapi mereka juga cenderung merasa puas dan loyal terhadap perusahaan, yang berarti lebih sedikit karyawan yang meninggalkan perusahaan.

Selain itu, salah satu fokus penting dalam pengembangan tenaga kependidikan adalah peningkatan kemampuan kepala sekolah dalam mengelola implementasi kurikulum, manajemen sekolah, dan kepemimpinan sekolah. Salah satu contohnya adalah program

peningkatan kompetensi Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan yang menunjukkan bahwa kepala sekolah dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program melalui pelatihan yang dirancang dengan baik.

Pelatihan kepemimpinan tidak hanya meningkatkan keterampilan seseorang tetapi juga meningkatkan organisasi secara keseluruhan. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan budaya perusahaan dan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Sebagai contoh, menurut Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan melaporkan bahwa pengembangan kinerja karyawan pendidikan dilakukan sesuai dengan kebutuhan institusi. Hal ini termasuk kelompok tenaga kependidikan yang diharapkan dapat terus mendukung kemajuan organisasinya.

Salah satu fenomena yang cukup menonjol adalah peningkatan minat yang signifikan terhadap pelatihan dan pengembangan kompetensi kepemimpinan. Saat ini, banyak perusahaan dan institusi pendidikan menyelenggarakan program pelatihan khusus untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan di kalangan karyawan dan mahasiswa. Program-program ini mencakup manajemen konflik, komunikasi efektif, pengambilan keputusan, serta integritas dan etika dalam kepemimpinan. Pelatihan yang diselenggarakan tidak hanya berbentuk seminar atau workshop, tetapi juga melalui platform e-learning dengan harapan agar peserta dapat belajar secara mandiri dan fleksibel. Dari fenomena ini menunjukkan bahwa masyarakat mulai menyadari pentingnya memiliki pemimpin yang kompeten dan mampu menghadapi tantangan dalam berbagai situasi. Contoh nyata dari fenomena ini adalah dengan banyaknya start up dan perusahaan teknologi yang mengadakan bootcamp atau program mentoring intensif untuk mengidentifikasi dan melatih para calon pemimpin di masa depan. Program ini kering kali disesuaikan dengan kebutuhan industri dan dirancang untuk mengasah keterampilan praktis yang dapat diterapkan saat bekerja.

Secara keseluruhan, peningkatan kapasitas organisasi pendidikan dapat dicapai melalui pelaksanaan pelatihan pengembangan organisasi dan kepemimpinan. Program pelatihan ini diharapkan dapat membangun pemimpin dan organisasi yang tangguh dan tanggap terhadap dinamika perubahan dan tuntutan global yang terus berkembang melalui pendekatan yang terintegrasi dan berbasis kebutuhan. Dalam tulisan ini akan dikaji hal-hal mengenai pengembangan dan leadership skill kepemimpinan, serta pelatihan dan pengembangan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan dan mengevaluasi model diklat (pendidikan dan pelatihan) dalam konteks pengembangan kepemimpinan dan pengembangan organisasi bagi tenaga kependidikan atau karyawan. Metode yang digunakan dalam studi ini dirancang untuk mengidentifikasi kebutuhan, merancang, mengimplementasikan, dan mengukur efektivitas model diklat yang diusulkan.

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah metode studi literatur melalui studi pustaka dengan menghimpun buku-buku, jurnal, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. Studi literatur merupakan salah satu metode penelitian yang penting dalam kajian ilmu pengetahuan. Metode ini melibatkan pengumpulan, analisis, dan sintesis informasi yang telah dipublikasikan terkait topik tertentu. Tulisan ini akan mengolah data secara deskriptif analisis dan dimulai dengan melakukan indentifikasi dari sumber yang relevan, lalu akan dilakukan reduksi data dari berbagai sumber, mengorganisir data, melakukan verifikasi dan menyimpulkan hasil untuk menjawab permasalahan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Model Diklat Pengembangan Kepemimpinan dan Pengembangan Organisasi

Dalam konteks organisasi modern, pengembangan kepemimpinan dan pengembangan organisasi adalah kunci untuk memastikan kesuksesan dan keberlanjutan. Program diklat memiliki tujuan sebagai bahan persiapan bagi pemimpin di masa depan dan dalam rangka untuk meningkatkan kapasitas organisasi agar dapat beradaptasi dengan tantangan yang berubah. Definisi dari pengembangan kepemimpinan adalah proses peningkatan keterampilan, kompetensi, dan kemampuan seseorang untuk memimpin secara efektif di dalam organisasi. Sementara definisi dari pengembangan organisasi adalah pendekatan sistematis untuk meningkatkan efektivitas dan kesehatan organisasi melalui intervensi yang direncanakan.

Kepemimpinan dalam konteks organisasi merupakan kemampuan untuk mengarahkan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Seorang pemimpin perlu mampu membangun dan memotivasi anggota organisasi agar dapat beradaptasi dengan perubahan eksternal serta mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi di masa depan guna memastikan kesesuaian organisasi dengan lingkungan sekitarnya.

Pengertian kepemimpinan menurut Sri Wiludjeng (2007:142) dalam buku Pengantar Manajemen menyimpulkan pendapat Knootz dan GR. Terry bahwa kepemimpinan itu adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain berdasarkan kekuasaan yang dimilikinya (Wiludjeng, 2007). Dengan kekuasaan tersebut, seorang pemimpin dapat membimbing bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kekuasaan yang dimaksud bukanlah bersikap semena-mena terhadap bawahannya, akan tetapi untuk mempengaruhi orang-orang agar mampu bekerja dengan baik demi kemajuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Manner Tampubolon (2022) menyebutkan bahwa seorang pemimpin haruslah memiliki visi yang jelas, berani, mampu mengakomodasi dengan baik, mengimplementasikan visi ke dalam tindakan, memiliki nilai-nilai spiritual yang kuat, membangun hubungan yang efektif, inovatif, dan inisiatif, serta memiliki integritas yang tinggi (Tampubolon, 2022). Sebagai seorang pemimpin tentu harus memiliki pemikiran yang visioner agar dapat membawa organisasi ke arah tujuan yang diinginkan dengan mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi. Kepemimpinan visioner bekerja dengan empat pilar yaitu penentu arah, agen perubahan, juru bicara, dan pelatih. Pemimpin yang visioner harus mampu memahami gambaran masa depan dengan baik dan sesuai dengan tujuan bersama.

Partisipasi dalam diklat pengembangan kepemimpinan dan pengembangan organisasi memberikan beragam manfaat bagi individu maupun organisasi. Individu akan mendapatkan peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang dapat membantu dalam menghadapi tantangan dan perubahan di lingkungan kerja. Sementara itu, organisasi akan mendapatkan sumber daya manusia yang lebih kompeten dan siap bersaing di era globalisasi.

B. Pengembangan dan Leadership Skill Kepemimpinan

1. Model Latihan Keterampilan Kerja

Model ini sering kali disebut sebagai *skill training for the job* merupakan salah satu metode yang sering digunakan dalam diklat kepemimpinan. Model ini dikembangkan oleh Louis Genci pada tahun 1966 (Mendrofa, 2021). Metode ini berfokus pada pemberian keterampilan praktis yang langsung dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kompetensi teknis dan operasional dari para peserta diklat. Dalam implementasinya, biasanya model ini melibatkan *workshop* dan sesi praktis,

simulasi dan *role-playing*, serta mentoring dan *coaching*.

2. Model Pengembangan Strategi Latihan (Otto dan Glaser)

Otto dan Glaser dalam bukunya "*The Management of Training : A Handbook for Training and Development Personnel*" mengemukakan model yang lebih strategis dalam pengembangan kepemimpinan (Otto dan Glaser, 1970). Model ini mengkombinasikan analisis kebutuhan pelatihan dengan perencanaan strategis untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi. Tahapan dalam model ini meliputi identifikasi kebutuhan pelatihan dengan melakukan analisis kebutuhan pelatihan melalui survei dan evaluasi kinerja; desain program pelatihan dengan merancang program yang sesuai dengan kebutuhan yang diidentifikasi; pelaksanaan pelatihan dengan mengimplementasikan program melalui berbagai metode seperti pelatihan tatap muka, *e-learning*, dan *blended learning*; dan yang terakhir yaitu evaluasi dan *feedback* dengan memastikan efektivitas pelatihan melalui evaluasi dan pengumpulan data peserta.

3. Model Kepemimpinan Transformasional

Model kepemimpinan ini menekankan pada inspirasi dan motivasi karyawan untuk mencapai potensi mereka secara penuh. Dalam konteks diklat, pendekatan ini melibatkan pengembangan keterampilan interpersonal, komunikasi, dan kemampuan yang efektif (Purwanto, et al., 2020). Karakteristik utama dari model ini adalah pengembangan visi dengan melatih pemimpin untuk mengembangkan dan mengkomunikasikan visi yang jelas kepada tim; motivasi dan inspiratif dengan meningkatkan kemampuan pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi karyawan; stimulasi intelektual dengan mendorong pemikiran kreatif dan inovatif dalam tim.

4. Model Kepemimpinan Pembelajaran

Kepemimpinan pembelajaran berfokus pada kemampuan pemimpin untuk membuat lingkungan belajar yang kondusif bagi tim mereka. Model ini mencakup elemen-elemen seperti pembelajaran berbasis tindakan dan pembelajaran kolaboratif (Purwanto, et al., 2020). Komponen utama dalam model ini adalah pembelajaran aktif yang melibatkan partisipasi aktif dari peserta, seperti diskusi kelompok dan studi kasus; kolaborasi tim dengan mendorong kerja sama antara anggota tim untuk mencapai tujuan bersama; serta refleksi dan *feedback* konstruktif untuk peningkatan berkelanjutan.

C. Pelatihan dan Pengembangan Organisasi

1. Model Diagnostik

Model ini menekankan pada identifikasi masalah dan peluang dalam organisasi melalui diagnosa yang mendalam (Risqi & Perwira, 2021). Langkah-langkah dalam model ini meliputi pengumpulan data melalui survei, wawancara, dan observasi; menganalisis data untuk mengidentifikasi masalah dan peluang; merancang intervensi yang sesuai berdasarkan temuan; serta melaksanakan intervensi dan melakukan evaluasi hasil.

2. Model Kepemimpinan Berbasis Kompetensi

Model ini mengintegrasikan pengembangan kompetensi inti yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang unggul (Hidayat, Hubeis, Sukmawati, & Eriyanto, 2020). Fokus utamanya adalah pembangunan kompetensi teknis, manajerial, dan perilaku yang penting untuk keberhasilan dalam peran kepemimpinan. Tahapan dalam model ini yaitu menentukan kompetensi utama yang diperlukan untuk kesuksesan dalam peran tertentu; menganalisis kesenjangan kompetensi melalui asesmen kinerja; mengembangkan kompetensi melalui program pelatihan, bimbingan, dan pembelajaran secara mandiri; serta melakukan evaluasi peningkatan kompetensi melalui pemantauan kinerja berkelanjutan.

3. Model Agile dalam Pengembangan Organisasi

Di era yang terus mengalami perubahan, model ini menjadi semakin relevan. Pasalnya, model ini menekankan pada fleksibilitas, kolaborasi, dan tanggapan cepat

terhadap perubahan (Pratasik & Rianto, 2020). Prinsip yang digunakan oleh model ini adalah mengembangkan organisasi dalam siklus pendek dan bertahap; meningkatkan keterlibatan dan kerja sama tim; serta menyesuaikan strategi dan taktik dengan cepat sesuai perubahan kondisi pasar dan organisasi.

4. Model Continuous Improvement

Model ini sering kali diartikan sebagai perbaikan berkelanjutan dalam mendorong organisasi untuk secara teratur mengevaluasi dan meningkatkan proses mereka. Model ini menekankan pada budaya perbaikan terus-menerus (Rohmad, Hasan, & Setyaningrum, 2023). Langkah utama dalam model ini adalah dengan mengidentifikasi proses yang perlu diperbaiki; mengimplementasikan perubahan untuk perbaikan; melakukan evaluasi dampak terhadap perubahan yang dilakukan; serta menerapkan perubahan yang efektif sebagai praktik standar.

KESIMPULAN

Studi literatur ini mengungkapkan bahwa model diklat pengembangan kepemimpinan dan pengembangan organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan dan karyawan. Namun, masih terdapat tantangan dalam implementasinya yang perlu diselesaikan. Organisasi dapat memastikan bahwa mereka tidak hanya menjadi lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan, tetapi juga menumbuhkan budaya pembelajaran berkelanjutan. Pengembangan kepemimpinan dan organisasi melalui diklat merupakan salah satu strategi penting untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas baik di sektor pendidikan maupun korporasi. Dalam hal ini, model yang digunakan memainkan peran penting dalam mempersiapkan pemimpin masa depan. Dengan mengikuti tahapan yang terstruktur, mulai dari identifikasi kebutuhan hingga evaluasi, organisasi dapat memastikan bahwa diklat yang diselenggarakan memberikan manfaat yang signifikan. Penelitian lebih lanjut dibutuhkan untuk mengeksplorasi efektivitas model diklat jangka panjang dan mengembangkan strategi untuk mengatasi tantangan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajepri, F., Vienti, O., & Rusmiyati. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *MindSet: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 131.
- Ariyani, R. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru. *Al-Afkar : Jurnal Keislaman & Peradaban*, 34-58.
- Hidayat, N., Hubeis, M., Sukmawati, A., & Eriyanto. (2020). Model Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Era Industri 4.0. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 501-513.
- Mendrofa, O. (2021). *Model Pelatihan : Berorientasi Problem Based Learning Sekolah Menengah Kejuruan*. Pasamanan Barat: CV. Azka Pustaka.
- Otto dan Glaser. (1970). *The Management of Training: A Handbook for Training and Development Personnel*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Pratasik, S., & Rianto, I. (2020). Pengembangan Aplikasi E-DUK Dalam Pengelolaan SDM Menggunakan Metode Agile Development. *Cogito Smart Journal*, 204-216.
- Purwanto, A., Tukiran, M., Asbari, M., Hyun, C. C., Santoso, P. B., & Mayesti, L. W. (2020). Model Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan : A Schematic Literatur Review. *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*, 255-266.
- RevoU. (2023). 5 Langkah Merancang dan Melaksanakan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan yang Efektif.
- Risqi, M., & Perwira, L. T. (2021). Pengembangan Organisasi Menggunakan Open System Model. *Psyche 165 Journal*, 201-206.

- Rohmad, Hasan, A., & Setyaningrum, N. A. (2023). *Continuous Improvement Pengembangan Kurikulum di Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: Penerbit K-Media.
- Sahadi, Sunarti, N., & Puspitasari, E. (2022). Pengembangan Organisasi (Tinjauan Umum Pada Semua Organisasi). *Jurnal MODERAT*, 399-412.
- Tampubolon, M. (2022). Model Kepemimpinan Visioner dalam Mendukung Perkembangan Organisasi. *JEBIT MANDIRI - Jurnal Ekonomi Bisnis dan Teknologi*.
- Wiludjeng, S. (2007). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.