

Implementasi teori organisasi modern dalam kepemimpinan transformasional madrasah

Nur Aini^{1*}, Arrifah Putri Nadila², Alfa Aulia Akbar³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
e-mail: *200106110026@student.uin-malang.ac.id

Kata Kunci:

teori organisasi modern;
kepemimpinan;
transformasional; madrasah;
implementasi

Keywords:

modern organization
theory; leadership;
transformational;
madrasah; implementation

ABSTRAK

Organisasi adalah suatu wadah bagi setiap individu dan kelompok untuk bisa melakukan kerja sama dalam mencapai suatu yang diinginkan yang terstruktur dan tertata dengan baik. Organisasi dibentuk karena beberapa orang memiliki tujuan yang sama dan mempelajari suatu teori kerja sama ini disebut sebagai teori organisasi. Teori organisasi modern berkembang hingga sekarang dan diimplementasikan dalam diri seorang pemimpin dengan model kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional madrasah adalah kegiatan mempengaruhi atau mengendalikan orang lain untuk berkomitmen terhadap tujuan organisasi dengan mentransformasikan secara optimal sumber daya yang ada. Di dalam kepemimpinan transformasional madrasah, seorang kepala madrasah harus bisa membuat visi yang jelas, terarah dan terstruktur dengan baik, sehingga tujuan yang diinginkan tercapai dengan maksimal. Tujuan dari artikel ini untuk mengetahui bagaimana implementasi teori organisasi modern dalam kepemimpinan transformasional madrasah menggunakan metode penelitian studi kepustakaan dengan membaca, mencatat, dan menelaah literatur, catatan, jurnal, laporan, maupun buku yang relevan dengan topik yang ingin diteliti. Selanjutnya, ditemukan hasil bahwa implementasi teori organisasi modern dalam kepemimpinan transformasional madrasah terletak pada sistem terbuka.

ABSTRACT

The organization is a place for every individual and group to be able to work together in achieving something that is desired in a structured and well-organized manner. Organizations are formed because several people have the same goal and learn a theory of cooperation, this is called organizational theory. Modern organizational theory has developed until now and is implemented in a leader with a transformational leadership model. Madrasa transformational leadership is the activity of influencing or controlling others to commit to organizational goals by optimally transforming existing resources. In madrasa transformational leadership, a madrasa head must be able to create a clear, directed and well-structured vision, so that the desired goals are achieved to the maximum. The purpose of this article is to find out how the implementation of modern organizational theory in madrasa transformational leadership uses the literature study research method by reading, taking notes, and reviewing literature, notes, journals, reports, and books that are relevant to the topic to be researched. Furthermore, it was found that the implementation of modern organizational theory in madrasa transformational leadership lies in an open system.



This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pendahuluan

Teori organisasi merupakan teori yang mempelajari bagaimana organisasi dan sumber daya yang ada di dalamnya dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Teori organisasi ini mulai mengalami perkembangan dari masa ke masa, mulai dari teori organisasi klasik, neo-klasik, dan modern. Teori organisasi modern menganggap bahwa organisasi sebagai suatu kesatuan yang terdiri dari berbagai unsur yang saling berhubungan. Teori organisasi modern hadir sebagai penyempurna dari teori klasik dan neo-klasik karena keduanya masih banyak kelemahan dan ketimpangan yang ditemukan.

Dalam setiap organisasi, tentunya memiliki seorang pemimpin dengan model kepemimpinan yang berbeda. Salah satu model kepemimpinan ini ialah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional mengutamakan perubahan ke arah hasil yang baik dengan visi yang jelas dan terarah. Kepemimpinan ini bisa dikatakan berhasil jika suatu sistem sosialnya bisa mewakili segala atmosfer lingkungan teori organisasi dan memposisikannya di dalam suatu masyarakat. Di dalam madrasah, kepemimpinan transformasional dapat membantu terciptanya suasana pembelajaran yang efektif dan efisien dengan menerapkan sistem-sistem pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Selain itu, implementasi teori organisasi modern pada kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan di era sekarang. Teori organisasi diaktualisasikan pada kepemimpinan transformasional untuk bisa beradaptasi sesuai perkembangan zaman.

Pembahasan

Konsep Dasar Teori Organisasi Modern

Pada dasarnya teori organisasi modern ini merupakan sebuah teori yang mana menjadi pelengkap teori organisasi sebelumnya. Pada teori ini, organisasi dipandang menganut sistem yang terbuka (*open system*), dengan maksud bahwa organisasi akan selalu dipengaruhi oleh lingkungan yang mana mengakibatkan organisasi akan berubah dan berkembang sesuai dengan keadaan lingkungan di sekitarnya serta mengikuti perubahan zaman (Werdiningsih et al., 2023). Dengan kata lain pada teori ini, organisasi sangat tergantung pada kondisi lingkungan di sekitarnya agar terus berkembang dan bertahan. Maka, organisasi harus bisa menyesuaikan serta beradaptasi dengan keadaan lingkungan sesuai perkembangan zaman agar tetap bisa eksis dan terus maju tidak hilang dimakan zaman.

Teori organisasi modern dipandang sebagai pendekatan yang mampu menggabungkan seluruh pandangan dalam analisis organisasi. Pandangan ini munculnya diawali oleh suatu penelitian yang dilakukan oleh Joan Woodward pada tahun 1950-an terhadap 100 perusahaan manufaktur di daerah South Essex - Inggris. Tujuan dari penelitian Woodward meneliti penggunaan prinsip-prinsip manajemen klasik seperti rentang kendali dan rasio karyawan langsung terhadap karyawan tidak langsung dan penggunaannya pada berbagai perusahaan untuk menemukan karakteristik organisasi dari perusahaan yang sukses. Penelitian ini pada mulanya tidak berhasil

menemukan ciri-ciri organisasi yang sukses tersebut. Namun, setelah Woodward mengorganisasikan seluruh perusahaan menurut jenis teknologinya (alat), barulah terlihat bahwa perusahaan yang sukses pada setiap kelompok teknologi mempunyai karakteristik organisasi tertentu. Dengan demikian, penelitian ini memperlihatkan bahwa jenis teknologi mempunyai pengaruh terhadap bentuk organisasi perusahaan, yang juga berarti bahwa untuk setiap jenis teknologi terdapat suatu bentuk organisasi tertentu yang sesuai.

Penelitian Woodward kemudian berkembang dengan penelitian yang sejenis juga. Dimana keseluruhannya menunjukkan bahwa selain jenis teknologi, terdapat faktor lain yang berpengaruh terhadap karakteristik organisasi yaitu lingkungan. Maka, bentuk dan cara pengelolaan organisasi seharusnya menyesuaikan dengan kondisi lingkungannya. Ketergantungan ini menyebabkan teori organisasi modern disebut juga sebagai teori “ketergantungan” (*contingency*). Penyesuaian ini bisa menuntut perubahan anatomi organisasi ataupun perubahan perilaku anggota organisasi.

Teori contingency melihat teori organisasi sudah seharusnya berlandaskan pada konsep sistem yang terbuka (*open system concept*). Teori contingency ini pada dasarnya terletak pada hubungan antar unsur dalam organisasi dan lingkungannya (Ambarwati, 2021). Penciptaan hubungan tersebut sangat tergantung pada situasi (*depends on the situations*). Memahami situasi ini berguna untuk lebih mengembangkan kemampuan beradaptasi, luwes, dan sederhana dalam proses pengambilan keputusan dan penyusunan kebijakan.

Menurut Lorsch dan Lawrence, organisasi yang dapat berjalan dengan baik dan mencapai keberhasilan apabila merumuskan tujuannya dengan mempertimbangkan fasilitas lingkungan secara konsisten. Maksudnya ialah, organisasi memiliki hubungan ketergantungan antara suatu organisasi dengan bagaimana struktur organisasi tersebut disusun untuk beraktivitas dalam suatu kondisi lingkungan yang dihadapinya (Puspitasari et al., 2020). Selanjutnya hasil dari hubungan ketergantungan tersebut akan terjadi sebuah diferensiasi dari berbagai komponen. Jadi, kondisi lingkungan menjadi faktor yang menentukan dalam pengambilan keputusan.

Pada saat komponen organisasi mengalami diferensiasi, maka diperlukan adanya suatu ikatan dari berbagai komponen yang mengalami diferensiasi. Hal ini berkaitan dengan fungsi integrasi, mempersatukan atau mengintegrasikan berbagai komponen yang terdiferensiasi itu. Disini nampak jelas adanya upaya perubahan pada tingkat manajemen, yang ditujukan untuk mencapai suatu kondisi yang seimbang pada bagian yang mengalami diferensiasi.

Konsep Dasar Kepemimpinan Transformasional Madrasah

Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu model kepemimpinan pilihan kepala madrasah yang akan memberi banyak perubahan di lembaga pendidikan dengan menekankan visi dan misi yang jelas, penggunaan komunikasi yang efektif, perangsangan intelektual peserta didik, dan pemberian perhatian tersendiri pada anggota. Dengan penekanan atau titik fokus tersebut, kepala madrasah diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja guru dan karyawan dalam rangka meningkatkan hasil belajar peserta didik dan mengembangkan mutu atau kualitas sekolah. Inti dari

sebuah transformasional adalah mengubah potensi-potensi dan peluang yang ada menjadi energi yang nyata. Hadirnya kepemimpinan transformasional dipercayai mampu untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang ada di lembaga pendidikan seiring berkembangnya zaman (Khasanah, 2019).

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut dengan "*leadership*" yang berarti seorang pemimpin dan kekuatan kepemimpinan. Dalam arti luas, kepemimpinan berarti cara seseorang untuk mengendalikan dan mempengaruhi sikap anggota yang dipimpin untuk mampu bekerja sama mencapai goals atau tujuan dengan efektif dan efisien. Sedangkan transformasional berasal dari kata dasar transformasi yang berarti perubahan struktur dengan menambah, mengurangi, atau menata kembali unsur-unsur yang terkait. Kepemimpinan transformasional madrasah adalah upaya untuk membangun kesadaran para bawahannya menyerukan cita-cita yang besar dan moralitas serta integritas yang tinggi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional madrasah adalah kegiatan mempengaruhi atau mengendalikan orang lain untuk berkomitmen terhadap tujuan organisasi dengan mentransformasikan secara optimal sumber daya yang ada.

Kepemimpinan transformasional dikembangkan pertama kali oleh James Mc. Gregor Burn pada tahun 1978. Pemimpin yang bermodel transformasional berfokus pada kinerja bawahan dan pengembangan potensi bawahannya serta menjunjung etika atau moral positif. Kepemimpinan transformasional ini sering diidentifikasi melalui dampaknya terhadap sikap, nilai, asumsi, dan komitmen agar selaras dengan tujuan organisasi (Anam, 2020). Lebih lanjut, berikut adalah pengertian kepemimpinan transformasional madrasah menurut para ahli (Sunaryo, 2017):

1. Menurut Robbins dan Judge, kepemimpinan transformasional madrasah adalah kegiatan pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mementingkan kepentingan organisasi dan mampu berpengaruh pada diri para pengikutnya.
2. Menurut Antonakis, kepemimpinan transformasional sebagai sebuah perilaku yang bersifat proaktif, meningkatkan perhatian atas kepentingan bersama kepada para pengikutnya, dan membantu para pengikut mencapai tujuan pada tingkatan yang paling tinggi.
3. Menurut Bass dan Riggio, kepemimpinan transformasional adalah pola perilaku pemimpin yang menginspirasi bawahan untuk berkomitmen terhadap visi dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, mendorong bawahan melakukan pemecahan-pemecahan masalah secara inovatif, dan mengembangkan kapasitas bawahan melalui "*coaching*", "*mentoring*", "*provision of both challenge and support*".
4. Menurut O'Leary, kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan yang digunakan atasan bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru.
5. Menurut Terry, kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kegiatan mempengaruhi atau mengendalikan orang lain untuk berkomitmen terhadap tujuan organisasi dengan mentransformasikan secara optimal sumber daya yang ada. Terdapat empat ciri kepemimpinan transformasional madrasah yang diungkapkan oleh Rosenbusch dan Townsend, yaitu (Nasukah & Maunah, 2021):

1. Pengaruh ideal (*idealized influence*), merupakan perilaku seorang pemimpin yang senantiasa memberikan teladan, contoh, dan pengajaran yang baik dan benar pada bawahannya. Jika hal tersebut dilakukan, akan menambahkan sikap hormat, segan, kagum, dan percaya bawahan kepada pimpinan.
2. Motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), merupakan sikap pemimpin yang memberikan semangat, antusiasme, dan optimisme pada bawahannya agar mampu bekerja dengan baik serta memiliki pandangan positif tentang masa depan.
3. Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), merupakan kepiawaian seorang pemimpin untuk memunculkan berbagai kreativitas dan inovasi bawahannya dalam penyelesaian suatu masalah.
4. Pertimbangan individual (*individualized consideration*), merupakan tindakan atau perilaku pemimpin mengidentifikasi kebutuhan dan kemampuan bawahan, memberi kesempatan belajar, memberi wewenang, dan melatih umpan balik untuk pengembangan pemimpin dan bawahan.

Dalam kepemimpinan transformasional kepala madrasah/sekolah harus memiliki visi, kharisma, kepercayaan diri, serta inspirasi dan motivasi yang tinggi dalam memanfaatkan potensi yang ada di madrasah serta menjadi agen perubahan dalam melaksanakan kepemimpinannya, sehingga semua unsur yang ada di madrasah bersedia untuk berpartisipasi secara optimal untuk mencapai tujuan madrasah. Dalam mengimplementasikan kepemimpinan transformasional ini, ada beberapa prinsip-prinsipnya yang harus diperhatikan, yaitu (Fahmi, 2022):

1. Visi pemimpin yang jelas dan terkomunikasikan kepada anggotanya
2. Memiliki motivasi untuk setiap anggotanya
3. Kesadaran anggota terhadap arti dan pentingnya tugas-tugas pekerjaannya
4. Memiliki orientasi pada pencapaian visi secara bersama-sama
5. Pengembangan potensi diri secara terus menerus
6. Terjadinya proses pembelajaran bagi bawahan atau anggotanya
7. Terjadinya proses pemberdayaan terhadap proses potensi anggotanya
8. Terjadinya proses pengembangan inovasi dan kreativitas dan terwujudnya budaya kerja sama antar pemimpin dan anggotanya.

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan di suatu madrasah, seorang pemimpin transformasional harus bisa berperan secara aktif dalam mencapai tujuan madrasah yang telah ditetapkan. Peran kepemimpinan transformasional dalam madrasah cenderung pada pelaksanaan tindakan menyerap aspirasi bawahan dan memotivasi bawahan untuk bekerja secara maksimal. Selain itu, seorang pemimpin

transformatif juga berperan sebagai role model atau percontohan bawahan dalam mewujudkan suasana kerja yang kondusif dengan saling menghargai satu sama lain, saling percaya, menumbuhkan persahabatan, dan menumbuhkan rasa hormat. Dalam penyelesaian masalah, kepala madrasah menggunakan musyawarah dengan bawahan dan stakeholder madrasah. Kepala madrasah juga melakukan pendekatan secara emosional untuk menciptakan hubungan harmonis dengan tenaga pendidik dan kependidikan. Seorang kepala madrasah dikatakan menerapkan kepemimpinan transformatif jika kepala madrasah mampu mengubah potensi yang dimiliki sumber daya madrasah menjadi aktual dan dari minimal menjadi maksimal (Pramitha, 2020).

Implementasi Teori Organisasi Modern dalam Kepemimpinan Transformatif Madrasah

Teori organisasi modern dibuat oleh James March dan Herbert Simon pada tahun 1950. Selanjutnya dikembangkan oleh Ludwig von Bertalanffy dan Kenneth Boulding (Nurudin, 2023). Teori organisasi modern juga disebut dengan teori terbuka yang memiliki karakteristik dinamis dan multidimensi. Maksud dari dinamis yaitu teori organisasi modern ini bisa digunakan dalam segala zaman karena teori ini mendahulukan interaksi organisasi dengan lingkungannya. Interaksi ini dilakukan dengan cara beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan lingkungan. Sedangkan multidimensi ialah keterkaitan unsur organisasi satu dengan yang lain yang tidak dapat dipisahkan. Teori organisasi ini tidak hanya membahas mengenai bagaimana sebuah organisasi memiliki fungsi, melainkan juga bagaimana sebuah organisasi bisa berinteraksi dengan lingkungannya. Pendekatan organisasi dengan unsur didalamnya maupun lingkungannya, disebut dengan pendekatan sistemik.

Pendekatan sistem memberikan dampak yang besar terhadap perkembangan teori organisasi modern. Pendekatan ini yang menyebabkan teori organisasi dikenal juga dengan teori sistem umum (*general system theory*). Beberapa inti dari *general system theory* yaitu mengenai organisasi bagian dari sistem, hubungan antar bagian dari sistem, proses saling hubungan antar bagian, dan tujuan dari sistem (Murtafiah & Ali, 2023). Dalam teori organisasi modern terfokus pada proses hubungan universal sistem manusia dalam perilakunya berorganisasi, yaitu komunikasi, konsep keseimbangan, dan proses pengambilan keputusan (Effendi, n.d.). Teori organisasi modern sering dipakai oleh para pemimpin di berbagai bidang, tak terkecuali dalam bidang pendidikan. Salah satu tipe kepemimpinan dalam lembaga pendidikan yang mengimplementasikan teori organisasi modern adalah kepemimpinan transformatif madrasah. Kepemimpinan transformatif adalah kegiatan mempengaruhi dan mengendalikan orang lain untuk berkomitmen terhadap tujuan organisasi dengan mentransformasikan secara optimal sumber daya yang ada. Di madrasah sendiri, kepemimpinan transformatif memiliki peran yang besar dalam peningkatan mutu madrasah, terutama sumber daya manusianya.

Dalam prakteknya, kepemimpinan transformatif madrasah menerapkan teori organisasi modern sistem terbuka. Maksudnya ialah kepala madrasah memberi keleluasaan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk bisa berekspresi sesuai dengan kreatifitas dan potensi yang dimiliki utamanya dalam penciptaan interaksi guru dengan peserta didik. Kepala madrasah juga membimbing tenaga pendidik dan

kependidikan untuk peka terhadap lingkungan. Dalam artian, madrasah bisa menerima dan menyerap sesuatu dari sistem lingkungan dan melepaskan kembali pada sistem tersebut. Selain itu, kepala madrasah juga memiliki tanggung jawab terhadap madrasah untuk beradaptasi sesuai dengan perubahan zaman. Sebab, madrasah yang bisa beradaptasi akan mampu menciptakan lulusan-lulusan yang berkualitas.

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, teori organisasi modern terfokus pada proses hubungan universal sistem manusia dalam perilakunya berorganisasi, yaitu komunikasi, konsep keseimbangan, dan proses pengambilan keputusan. Berikut implementasinya dalam kepemimpinan transformasional:

1. Komunikasi

Dalam teori organisasi modern, komunikasi membantu kepala madrasah dalam berinteraksi dengan bawahannya secara efektif untuk melakukan perubahan mengenai kebijakan-kebijakan madrasah dalam meningkatkan mutu madrasah. Selain itu, apabila diterapkan dalam kepemimpinan transformasional, kepala madrasah akan lebih mudah untuk memperoleh saran, kritik, bahkan kepercayaan dari bawahannya sebagai bahan memperbaiki kinerja dari kepemimpinannya.

2. Konsep Keseimbangan

Konsep keseimbangan dalam teori organisasi modern yakni penyeimbangan antar struktur satu dengan yang lainnya sehingga stabilitas mutu madrasah terjaga dengan baik. Konsep keseimbangan perlu diterapkan dalam kepemimpinan transformasional karena hal ini menjadi fokus utama dalam melakukan perubahan-perubahan signifikan yang dilakukan kepala madrasah. Apabila perubahan yang terjadi dinilai kurang menguntungkan dan membuat kinerja madrasah (dan unsur didalamnya) tidak stabil, maka kepala madrasah akan dengan cepat mengatasi hal tersebut.

3. Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan dalam teori organisasi modern menerapkan prinsip obyektif dan kesepakatan bersama. Keputusan yang diambil tidak berdasarkan keputusan pribadi yang dipaksakan, melainkan pendapat bersama yang diputuskan dan disepakati banyak pihak demi kebaikan madrasah. Hal ini mengarah juga pada kepemimpinan transformasional, dimana dalam pengambilan atau perubahan sebuah keputusan dan kebijakan menggunakan sistem musyawarah mufakat. Kepala madrasah memberi keleluasaan untuk bawahannya mengemukakan pendapat yang dimiliki tanpa ada batasan. Mereka juga bisa untuk memberi saran atau usulan mengenai cara mengatasi masalah yang muncul.

Kesimpulan dan Saran

Teori organisasi modern merupakan teori yang menganut sistem terbuka, dimana sebuah organisasi dipengaruhi oleh lingkungan dan akan berubah dan berkembang sesuai keadaan lingkungan dan zaman. Organisasi yang mampu bertahan lama ialah organisasi yang mampu beradaptasi dengan lingkungannya. Teori organisasi modern muncul atas penelitian Joan Woodward pada tahun 1950. Penelitian dilakukan pada

perusahaan manufaktur dan mengamati penggunaan prinsip-prinsip teori organisasi klasik. Pada percobaan awal, terjadi kegagalan karena kurang efektifnya pembagian tugas. Namun, dilakukan lagi percobaan kedua dengan mengelompokkan seluruh perusahaan menurut jenis teknologinya.

Teori organisasi modern memiliki ketergantungan dengan lingkungannya. Ketergantungan inilah yang menyebabkan teori organisasi modern disebut juga dengan teori kontingensi. Kondisi lingkungan menjadi faktor yang menentukan dalam pengambilan keputusan mengenai bagaimana struktur suatu organisasi akan disusun. Sebagai hasil dari hubungan ketergantungan tersebut adalah terjadinya diferensiasi dari berbagai bagian atau komponen dari organisasi. Kepemimpinan transformasional adalah kegiatan mempengaruhi atau mengendalikan orang lain dalam lingkup madrasah untuk berkomitmen terhadap tujuan organisasi dengan mentransformasikan secara optimal sumber daya yang ada. Kepemimpinan transformasional madrasah memiliki empat ciri khusus, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Selain itu, kepemimpinan transformasional memiliki beberapa prinsip yang harus diperhatikan, yakni visi pemimpin yang jelas, memiliki motivasi, kesadaran anggota, memiliki orientasi pencapaian visi bersama, pengembangan potensi diri, serta terjadinya proses pembelajaran, pemberdayaan, dan pengembangan sumber daya anggota. Peran kepemimpinan transformasional dalam madrasah cenderung pada pelaksanaan tindakan menyerap aspirasi bawahan dan memotivasi bawahan untuk bekerja secara maksimal. Selain itu, seorang pemimpin transformasional juga berperan sebagai *role model* atau percontohan bawahan dalam mewujudkan suasana kerja yang kondusif.

Dalam prakteknya, kepemimpinan transformasional madrasah menerapkan teori organisasi modern sistem terbuka. Kepala madrasah memberi keleluasaan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk bisa berekspresi sesuai dengan kreativitas dan potensi yang dimiliki dan juga membimbing tenaga pendidik dan kependidikan untuk peka terhadap lingkungan. Kepala madrasah juga memiliki tanggung jawab terhadap madrasah untuk beradaptasi sesuai dengan perubahan zaman. Teori organisasi modern terfokus pada proses hubungan universal sistem manusia dalam perilakunya berorganisasi, yaitu komunikasi, konsep keseimbangan, dan proses pengambilan keputusan.

Daftar Pustaka

- Ambarwati, A. (2021). *Perilaku dan Teori Organisasi*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Anam, S. (2020). *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Effendi, Y. R. (n.d.). *Implementasi teori organisasi dalam manajemen pendidikan*.
- Fahmi, M. (2022). Kepemimpinan di madrasah: Kajian atas kepemimpinan transformasional dalam perspektif al-Qur'an dan literatur kesarjanaan kontemporer. *Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu Dan Budaya Islam*, 5(02), 336–361.
- Khasanah, U. (2019). *Kepemimpinan transformasional dalam manajemen pendidikan*

islam. Jakad Media Publishing.

- Murtafiah, N. H., & Ali, I. (2023). Implementasi Teori Organisasi Berbasis Nilai Spiritual Islami dalam Praktik Pendidikan. *Journal on Education*, 5(4), 11012–11020.
- Nasukah, B., & Maunah, B. (2021). Kepemimpinan transformasional dalam tinjauan sejarah dan perkembangan kajiannya pada bidang pendidikan. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 6(1), 38–48.
- Nurdin, M. P. (2023). *Teori Organisasi dalam Perpektif Pendidikan*. Indonesia Emas Group.
- Pramitha, D. (2020). Revitalisasi Kepemimpinan Kolektif-Kolegial Dalam Membangun Efektifitas Komunikasi Organisasi Pesantren (Studi Interaksionisme Simbolik Di Pondok Pesantren Jombang). *EVALUASI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 45–69.
- Puspitasari, F. F., Sulaiman, A., & Supriyanto, S. (2020). The integrated Islamic school's characteristics and strategies for human resource supervision. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(3), 304–320.
- Sunaryo, W. (2017). Instrumen Pengukuran Gaya Kepemimpinan: Konsep dan Metode Pengukuran Gaya-gaya Kepemimpinan yang Efektif untuk Mengelola Kondisi dan Situasi Organisasi yang Spesifik. *Bogor: Yayasan Warkat Utama*, 12.
- Werdiningsih, R., Munawar, Z., Rihfenti Ernayani, S. E., AK, M., Cahyadi, N., S ST, M. M., Sos, N. S., Afnanda, M., Khasanah, S. P., & Kom, M. (2023). *Konsep Dasar Teori Organisasi*. Cendikia Mulia Mandiri.