

## Gaya Kepemimpinan Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Samarinda

Nova Wahyudi<sup>1</sup>, Cut Nurjannah<sup>2</sup>, Tiara Alza<sup>3</sup>, Usfandi Haryaka<sup>4</sup>, Laili Komariyah<sup>5</sup>, Widyatmike Gede Mulawarman<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6</sup>FKIP, Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Mulawarman, Samarinda Indonesia

Email: [ttarrasecc@gmail.com](mailto:ttarrasecc@gmail.com)

(\* : coressponding author)

**Abstrak** - Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang terkumpul dianalisis secara interaktif untuk menggambarkan situasi dan proses manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang dilakukan oleh FKIP UWGM Samarinda. Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dan akademik dilaksanakan dengan mengintegrasikan seluruh unsur pimpinan dan unit kerja. Ada penerapan pengalaman langsung yang mendukung manajemen yang dilakukan baik dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi. Fungsi dan tugas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan memberikan implikasi bagi FKIP UWGM dalam menghadapi kekurangan pendidik dan tenaga kependidikan melalui penempatan. Pembinaan dan pengembangan juga pelatihan dan studi lanjut, yang dilakukan oleh program studi, yang ada disetiap Fakultas di Universitas.

**Kata Kunci:** Manajemen, Sumber Daya Pendidik dan Kependidikan

**Abstract** - Data collection methods use interviews, observation and documentation. The collected data was analyzed interactively to describe the situation and management process of educators and education personnel carried out by FKIP UWGM Samarinda. The implementation of human and academic resource management is carried out by integrating all elements of leadership and work units. There is the application of direct experience that supports management which is carried out both from planning, organizing, implementing, monitoring and evaluating. The management functions and duties of educators and education staff have implications for FKIP UWGM in dealing with the shortage of educators and education staff through placement. Coaching and development is also carried out for educators and education staff through training and further studies, which are carried out by study programs in every faculty at the University.

**Keywords:** Management, Educator and Educational Resources

### 1. PENDAHULUAN

Kegiatan Praktik Pengalaman Lapangan ini berfokus pada peran kepemimpinan dalam membentuk dan meningkatkan sistem pendidikan di Dinas Pendidikan Kota Samarinda. Dimensi-dimensi penting yang melibatkan pemilihan model kepemimpinan yang tepat, pemetaan kebutuhan pendidikan yang akurat, perancangan strategis yang cerdas, implementasi kebijakan yang efektif, dan hasil atau produk dari kepemimpinan organisasi diangkat sebagai pokok pembahasan. Pemilihan model kepemimpinan yang tepat dianggap sebagai fondasi keberhasilan organisasi, namun ketidakjelasan mengenai model kepemimpinan yang sebaiknya diadopsi di Dinas Pendidikan Kota Samarinda menciptakan tantangan dalam perkembangan pendidikan. Oleh karena itu, penting bagi Dinas Pendidikan untuk melakukan refleksi mendalam dan evaluasi untuk memastikan bahwa model kepemimpinan yang diadopsi dapat mendukung dan memajukan tujuan pendidikan di tingkat kota.

Pemetaan Kebutuhan Pendidikan yang Akurat kemudian dijelaskan sebagai langkah penting dalam merancang dan melaksanakan kebijakan pendidikan yang efektif. Pemahaman mendalam tentang kebutuhan pendidikan lokal diidentifikasi sebagai kunci dalam upaya ini. Pemetaan kebutuhan yang tidak akurat atau tidak lengkap dianggap dapat mengakibatkan alokasi sumber daya yang tidak efisien dan pemecahan masalah yang salah arah. Disamping itu, Perancangan Strategis yang tepat dianggap sangat krusial untuk mencapai tujuan pendidikan yang jelas. Tantangan muncul dalam menentukan arah strategis yang paling efektif untuk Dinas Pendidikan Kota Samarinda, di mana strategi yang kurang relevan atau kurang inovatif dianggap sebagai hambatan dalam perkembangan sistem pendidikan. Dalam menghadapi tantangan ini, diperlukan refleksi mendalam dan kreativitas dalam merancang strategi yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan pendidikan di tingkat kota. Selanjutnya, implementasi kebijakan yang efektif diakui

sebagai elemen kunci dalam memastikan keberhasilan kebijakan pendidikan. Dinas Pendidikan dihadapkan pada kendala pelaksanaan kebijakan, termasuk tantangan manajerial, perubahan budaya organisasi, dan resistensi dari pemangku kepentingan. Implementasi yang kurang efektif dikhawatirkan dapat mengakibatkan kebijakan yang sejatinya potensial menjadi tidak berdaya. Di samping itu, Produk dan Hasil Kepemimpinan Organisasi diakui sebagai indikator utama untuk mengukur kinerja kepemimpinan dalam dunia pendidikan. Parameter ini mencakup kualitas pendidikan, prestasi siswa, tingkat kelulusan, dan kontribusi terhadap perkembangan masyarakat. Tantangan yang muncul, terutama terkait dengan masalah kualitas produk, memerlukan perhatian serius dan solusi yang efektif untuk memastikan dampak positif kepemimpinan organisasi dapat terlihat secara nyata dalam meningkatkan dunia pendidikan dan masyarakat.

Dengan merancang solusi yang lebih terfokus dan efektif, terdapat keyakinan bahwa berbagai permasalahan dalam sistem pendidikan di Kota Samarinda dapat diatasi. Pencarian solusi yang tepat melibatkan aspek-aspek krusial seperti pemilihan model kepemimpinan yang sesuai, pemetaan kebutuhan yang akurat, perancangan strategis yang bijak, implementasi kebijakan yang efektif, dan pencapaian produk pendidikan yang berkualitas. Langkah-langkah kunci ini dianggap sebagai fondasi dalam upaya meningkatkan mutu sistem pendidikan di Kota Samarinda. Dalam konteks ini, pemahaman mendalam tentang latar belakang masalah dalam berbagai dimensi dianggap penting. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengeksplorasi dan membahas aspek-aspek ini lebih rinci dalam laporan tugas akhir dari mata kuliah Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) dengan judul "Kepemimpinan dan Kepengawasan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda." Dengan demikian, diharapkan laporan ini dapat memberikan kontribusi positif dalam memberikan solusi dan rekomendasi yang relevan untuk peningkatan sistem pendidikan di Kota Samarinda.

## **2. METODE PELAKSANAAN**

Praktik pengalaman lapangan (PPL) dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda yang beralamat di Jl. Biola No.4 A, Sungai Pinang Luar, Kec. Samarinda Kota, Kota Samarinda, Prov. Kalimantan Timur. Pelaksanaan praktik pengalaman lapangan (PPL) dilaksanakan pada tanggal 23 Oktober 2023 sampai dengan 06 November 2023. Kegiatan praktik pengalaman lapangan (PPL) dibagi menjadi dua tahap. Adapun dua tahap tersebut yaitu sebagai berikut:

### **a. Persiapan Pra Praktik Pengalaman Lapangan**

Persiapan sebelum memulai Program Pengalaman Lapangan (PPL) merupakan tahap yang sangat penting dalam mempersiapkan mahasiswa untuk menghadapi tantangan dan memaksimalkan pengalaman mereka saat menjalani PPL di lembaga yang telah ditentukan. Tujuan dari pembekalan adalah untuk memastikan bahwa mahasiswa siap menghadapi berbagai aspek PPL dan dapat menjalankannya dengan efektif, serta agar mereka dapat memanfaatkan pengalaman tersebut sebaik mungkin. Penyampaian informasi teknis pelaksanaan PPL dilaksanakan pada tanggal 19 Juni 2023 secara daring.

### **b. Tahap Pelaksanaan**

Pada tahap Pelaksanaan Program Pengalaman Lapangan (PPL), mahasiswa aktif terlibat dalam pengalaman praktik di institusi pendidikan yang telah ditetapkan. Program studi Magister Manajemen Pendidikan menempatkan kelompok penyusun di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda, dan untuk topik yang dipilih oleh kelompok penyusun adalah kepemimpinan dan kepengawasan. Pengantaran surat dilaksanakan permohonan melaksanakan PPL di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda pada tanggal 13 Oktober 2023 dan kemudian mendapatkan balasan pada tanggal 20 Oktober 2023 yang menyatakan bahwa dari pihak instansi yang berkaitan menerima mahasiswa S2 yang akan melaksanakan PPL.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan adalah efek antara individu yang terjadi dalam situasi tertentu dan dipandu melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan spesifik (Afrizal et al., 2020). Berdasarkan hasil wawancara dengan Kabid GTK kepemimpinan yang diterapkan kepada bawahannya yaitu mengutamakan kebersamaan. kemudian Kabid Pembinaan SMP mengatakan bahwa kepemimpinan yang diterapkan mencerminkan karakteristik perubahan menyeluruh dengan melibatkan stakeholder dan prinsip keadilan untuk semua. Berdasarkan hal tersebut maka diidentifikasi model kepemimpinan yang diterapkan yaitu model kepemimpinan transformasional atau transformatif. Model ini ditandai oleh kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memimpin perubahan positif, melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan, serta menekankan aspek-aspek seperti keadilan, etika, dan empati. Pemimpin dalam model ini juga harus inovatif, mendorong pemberdayaan, dan berorientasi pada hasil bersama, menciptakan budaya organisasi yang inklusif dan berfokus pada nilai-nilai positif (Fadhilah et al., 2020).



**Gambar 1.** Wawancara Bersama Kepala Bidang Pembinaan SD

Kepala Bidang Pembinaan SD juga menerapkan model kepemimpinan yang sama yaitu model kepemimpinan transformasional, namun beliau juga menyebutkan beberapa kendala yang dihadapi dalam proses kepemimpinannya. Kendala tersebut yaitu kurangnya fokus pada tugas-tugas krusial terkadang terjadi karena fokus yang berlebihan pada upaya memotivasi dan mendorong karyawan untuk mengadopsi pola pikir bersama.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Dasar diketahui bahwa model kepemimpinan yang diterapkan memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Pemimpin tidak memandang karyawan sebagai bawahan tetapi sebagai rekan kerja yang memiliki peran dan kontribusi penting dalam tim. Pemimpin menghormati semua anggota tim dan memandang anggota tim sebagai mitra setara dalam mencapai tujuan bersama.
- b. Pemimpin bekerja sama dengan tim mereka sambil memberikan arahan jika diperlukan. Pemimpin juga memberi kesempatan bagi anggota tim untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan mengambil inisiatif.
- c. Pemimpin mendorong terjalannya komunikasi yang terbuka, jujur, dan efektif di antara semua anggota tim. Pemimpin mendengarkan, memberikan tanggapan, dan mendorong anggota tim untuk berbagi gagasan, pandangan, dan masukan.
- d. Pemimpin berupaya memberdayakan anggota tim. Pemimpin memberikan tanggung jawab dan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan mengambil peran yang lebih besar dalam tim. Serta memberikan tugas sesuai dengan keunggulan yang dimiliki masing-masing anggota tim.



**Gambar 2.** Wawancara dengan Kepala Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Dasar

Model kepemimpinan yang memiliki ciri-ciri kesetaraan, tidak memerintah, komunikasi yang kuat, dan pemberdayaan disebut dengan model kepemimpinan kolaboratif (Salsabilla et al., 2022). Kepemimpinan kolaboratif melibatkan pemimpin dalam peran yang lebih mirip teman daripada atasan. Dalam kepemimpinan kolaboratif, orang-orang dengan sudut pandang yang beragam bersatu, mengedepankan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi, terlibat dalam diskusi terbuka, mendukung usaha untuk membantu sesama, dan mencari solusi untuk masalah yang lebih besar (Husni, 2020). Pendekatan kepemimpinan ini menciptakan budaya inklusif yang bertujuan untuk memanfaatkan sepenuhnya potensi dan keterampilan anggota tim.

Model ini berfokus pada membangun hubungan yang seimbang antara pemimpin dan anggota timnya serta mendorong kolaborasi dan komunikasi yang kuat di antara mereka. Model kepemimpinan kolaboratif ini dianggap efektif dalam organisasi yang menghargai kreativitas, inovasi, dan partisipasi tim, karena menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa dihargai, diberdayakan, dan berkontribusi secara aktif (Daulay, 2023). Kepemimpinan kolaboratif memberikan sejumlah kelebihan yang dapat memperbaiki produktivitas dan efisiensi organisasi.

Kepala Dinas dan Kabid Pembinaan PAUD dan PNF menyebutkan bahwa kepemimpinan yang diterapkannya yaitu model kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang ditandai oleh pandangan positif terhadap bawahan, upaya untuk selalu menyelaraskan kepentingan dan tujuan individu bawahan dengan tujuan dan kepentingan organisasi, serta keterbukaan terhadap saran, pendapat, dan bahkan kritik dari bawahan. Adapun beberapa kendala yang dihadapi dalam proses kepemimpinannya yaitu koordinasi yang lambat, perbedaan pendapat, kendala waktu, dan kurangnya disiplin dalam sumber daya manusia (SDM) merupakan tantangan-tantangan yang seringkali menghambat kelancaran proses kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Kepala sub bagian umum juga menyebutkan bahwa ciri-ciri kepemimpinan yang diterapkan yaitu merangkul semua, menjadikan sebagai partner, mencontohkan terlebih dahulu, selalu bersama-sama dalam mencapai tujuan bersama (bekerja secara tim). Model kepemimpinan yang menunjukkan karakteristik seperti itu dapat dianggap sebagai kepemimpinan transformasional atau kepemimpinan berbasis pemberdayaan (Haryanti & Purbojo, 2024).

Hasil wawancara di atas dengan berbagai pimpinan di Dinas Pendidikan Kota Samarinda mengungkapkan penerapan beragam model kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Analisis ini memperlihatkan kecenderungan menuju model kepemimpinan transformasional atau transformatif yang menekankan pada kebersamaan, perubahan menyeluruh, keterlibatan stakeholder, dan prinsip keadilan. Kepemimpinan Kabid GTK ditandai oleh prioritas pada kebersamaan, menciptakan atmosfer kolaboratif di antara bawahan. Sementara itu, Kabid Pembinaan SMP menerapkan kepemimpinan transformasional dengan mencerminkan karakteristik perubahan menyeluruh dan prinsip keadilan untuk semua. Model ini menekankan pada kemampuan pemimpin untuk

menginspirasi dan memimpin perubahan positif, melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan, serta menekankan aspek-aspek etika dan empati.

Selanjutnya, Kepala Bidang Pembinaan SD juga menerapkan model kepemimpinan transformasional, meskipun menghadapi kendala terkait kurangnya fokus pada tugas krusial karena upaya yang berlebihan dalam memotivasi bawahan. Hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Dasar mengungkapkan penerapan model kepemimpinan kolaboratif. Dalam model ini, pemimpin tidak memandang karyawan sebagai bawahan, melainkan sebagai rekan kerja setara yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan bersama. Pemimpin berfokus pada kerja sama, memberikan arahan jika diperlukan, dan mendorong partisipasi serta inisiatif anggota tim. Selanjutnya, kepemimpinan demokratis juga ditemukan dalam Dinas Pendidikan, seperti yang diungkapkan oleh Kepala Dinas dan Kabid Pembinaan PAUD dan PNF. Model ini menonjolkan pandangan positif terhadap bawahan, selaras dengan kepentingan individu dengan tujuan organisasi, serta keterbukaan terhadap saran, pendapat, dan kritik dari bawahan. Terakhir, Kepala Sub Bagian Umum menjelaskan kepemimpinan yang merangkul semua, menjadikan sebagai partner, mencontohkan terlebih dahulu, dan bekerja secara tim. Karakteristik ini mencerminkan kepemimpinan transformasional atau berbasis pemberdayaan.



**Gambar 3.** Pengarahan dari Perwakilan Dinas Pendidikan

Secara keseluruhan, variasi model kepemimpinan yang diterapkan dalam Dinas Pendidikan Kota Samarinda menunjukkan keberagaman pendekatan dalam mengelola organisasi. Kepemimpinan transformasional dan kolaboratif mendominasi, mencerminkan upaya untuk menciptakan lingkungan inklusif, mendorong partisipasi aktif, dan menginspirasi perubahan positif. Meskipun demikian, beberapa kendala seperti kurangnya fokus pada tugas krusial dan tantangan dalam koordinasi juga diidentifikasi sebagai bagian dari dinamika kepemimpinan di dalam organisasi tersebut.

#### **4. KESIMPULAN**

Model kepemimpinan yang diterapkan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda melibatkan berbagai pendekatan. Kabid GTK menekankan pentingnya kebersamaan, Kabid Pembinaan SMP menerapkan model kepemimpinan transformasional dengan fokus pada perubahan menyeluruh, Kepala Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Dasar menerapkan kepemimpinan kolaboratif dengan ciri-ciri kesetaraan dan pemberdayaan, sementara Kepala Dinas dan Kabid Pembinaan PAUD dan PNF mengutamakan model kepemimpinan demokratis. Komunikasi terbuka, kolaborasi, pemberdayaan, dan kesetaraan muncul sebagai elemen kunci dalam berbagai model kepemimpinan yang diterapkan. Kendala seperti fokus berlebihan pada motivasi atau kurangnya fokus pada tugas-tugas krusial juga menjadi perhatian dalam menerapkan model kepemimpinan tertentu.

## REFERENCES

- Afrizal, D., Saputra, R., Wahyuni, L., & Erinaldi, E. (2020). Fungsi Instruktif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegasi Dalam Melihat Fungsi Kepemimpinan Kepala Desa Kelapapati Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Administrasi Politik Dan Sosial*, 1(1), 1–7.
- Daulay, A. S. (2023). Kepemimpinan Kolaboratif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tim Pengajar di Sekolah Dasar Negeri 100950 Aek Tolong Padang Lawas Utara. *Pendalas: Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 134–145.
- Fadhilah, M. L. Z., Suryadi, S., & Abubakar, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru dan Staf. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 2(2), 206–224.
- Haryanti, M. L., & Purbojo, R. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional dan Literasi Digital terhadap Kompetensi Pedagogis Guru dalam Pengintegrasian Teknologi. *Edumatic: Jurnal Pendidikan Informatika*, 8(1), 103–112.
- Husni, H. I. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan*.
- Salsabilla, B., Lestari, F. I., Erlita, M., Insani, R. D., Santika, R., Ningsih, R. A., Triska, T., & Mustika, D. (2022). Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 9979–9985.