
KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN BERBASIS PSIKOLOGI MANAJEMEN SEBAGAI STRATEGI MENINGKATKAN KUALITAS PERENCANAAN ORGANISASI

Siti Rhaudatul Jannah¹

Universitas Islam Indragiri

Email: janahrauda764@gmail.com

Rubingaton²

Universitas Islam Indragiri

Email: rbyadaw01@gmail.com

Abstract

Keyboard :

Educational Leadership
Management Psychology
Organizational Planning
Educational Organization
Planning Strategy

Organizational planning is one of the essential management functions that plays a significant role in determining the direction and success of educational organizations. The quality of planning is influenced not only by technical aspects but also by leadership effectiveness and psychological factors within the organization. This study aims to examine the concept of educational leadership, the role of management psychology in educational organizations, and strategies for improving organizational planning quality based on management psychology. This research employs a library research method by collecting data from various scientific sources, including books, journals, and other relevant academic publications. The data were analyzed using content analysis techniques through the processes of identifying, classifying, and interpreting information obtained from the literature. The findings indicate that educational leadership plays a crucial role in directing and managing organizational resources to achieve established goals. Management psychology contributes to understanding psychological factors such as perception, motivation, emotions, and group dynamics that influence the organizational planning process. Furthermore, the quality of organizational planning can be improved through strategies such as enhancing organizational members' motivation, developing effective communication, managing emotions and conflicts constructively, and strengthening teamwork and group participation. Therefore, the integration of educational leadership and management psychology can support the creation of more effective and high-quality organizational planning.

Abstrak

Kata Kunci :

Kepemimpinan Pendidikan
Psikologi Manajemen
Perencanaan Organisasi
Organisasi Pendidikan
Strategi Perencanaan

Perencanaan organisasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang berperan penting dalam menentukan arah dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi pendidikan. Kualitas perencanaan tidak hanya dipengaruhi oleh aspek teknis, tetapi juga oleh kemampuan kepemimpinan serta faktor-faktor psikologis yang berkembang dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji konsep kepemimpinan pendidikan, peran psikologi manajemen dalam organisasi pendidikan, serta strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas perencanaan organisasi berbasis psikologi manajemen. Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (library research) dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber ilmiah berupa buku, jurnal, dan publikasi akademik yang relevan dengan topik penelitian. Data dianalisis menggunakan teknik analisis isi (content analysis) melalui proses identifikasi, klasifikasi, dan interpretasi informasi yang diperoleh dari

berbagai sumber literatur. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan pendidikan memiliki peran penting dalam mengarahkan dan mengelola sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Psikologi manajemen berkontribusi dalam memahami faktor-faktor psikologis seperti persepsi, motivasi, emosi, dan dinamika kelompok yang memengaruhi proses perencanaan organisasi. Selain itu, kualitas perencanaan organisasi dapat ditingkatkan melalui strategi peningkatan motivasi anggota organisasi, pembangunan komunikasi yang efektif, pengelolaan emosi dan konflik secara konstruktif, serta penguatan kerja sama dan partisipasi kelompok. Dengan demikian, integrasi kepemimpinan pendidikan dan psikologi manajemen dapat mendukung terciptanya perencanaan organisasi yang lebih efektif dan berkualitas.

PENDAHULUAN

Perencanaan merupakan salah satu fungsi manajemen yang memiliki peran penting dalam menentukan arah dan keberhasilan suatu organisasi. Melalui perencanaan yang baik, organisasi dapat menetapkan tujuan, menyusun program kerja, mengalokasikan sumber daya, serta menentukan langkah-langkah strategis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks pendidikan, perencanaan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari upaya peningkatan mutu lembaga pendidikan karena seluruh kegiatan organisasi perlu dirancang secara sistematis agar pelaksanaannya berjalan efektif dan efisien. Oleh karena itu, kualitas perencanaan organisasi menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan Pendidikan.¹

Keberhasilan perencanaan organisasi tidak terlepas dari peran kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin pendidikan. Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan seluruh sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Seorang pemimpin tidak hanya bertugas sebagai pengambil keputusan, tetapi juga bertanggung jawab dalam membangun kerja sama, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memastikan seluruh anggota organisasi dapat bekerja secara efektif. Dalam menghadapi berbagai perubahan dan tantangan yang semakin kompleks, pemimpin pendidikan dituntut memiliki kemampuan manajerial dan interpersonal yang baik agar mampu menghasilkan perencanaan yang berkualitas.²

Salah satu pendekatan yang dapat mendukung efektivitas kepemimpinan dalam organisasi pendidikan adalah psikologi manajemen. Psikologi manajemen merupakan bidang ilmu yang memadukan prinsip-prinsip psikologi dengan praktik manajemen untuk memahami dan mengelola perilaku individu maupun kelompok dalam organisasi. Melalui pendekatan psikologi manajemen, pemimpin dapat memahami berbagai faktor psikologis yang memengaruhi kinerja anggota organisasi, seperti motivasi, persepsi, emosi, dan interaksi sosial. Pemahaman terhadap faktor-faktor tersebut menjadi penting karena dapat membantu pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan anggota organisasi dalam proses perencanaan.³

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa faktor psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas organisasi. Motivasi yang tinggi mampu meningkatkan partisipasi anggota dalam penyusunan program kerja, komunikasi yang efektif dapat menyamakan persepsi dalam pengambilan keputusan, sedangkan kemampuan mengelola emosi dan konflik dapat menciptakan suasana kerja yang lebih produktif. Selain itu, kerja sama dan partisipasi kelompok juga berperan dalam menghasilkan perencanaan yang lebih komprehensif dan realistis. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan perencanaan organisasi tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis individu dan kelompok yang terlibat di dalamnya.⁴

¹ Akhmad Ramli Dkk, *Pengantar Manajemen Pendidikan* (Samarinda: CV. Mulawarman University Press, 2022), 25-28.

² Umar Sidiq, *Kepemimpinan Pendidikan* (Ponorogo: Nata Karya, 2021), 12-18.

³ Asrori, *Psikologi Pendidikan Pendekatan Multidisipliner* (Purwokerto: Pena Persada, 2020), 45-50.

⁴ Alfian Fadli Dkk, "Peran Psikologi Manajemen Dalam Optimalisasi Pengambilan Keputusan Organisasi: Studi Literatur Review," *Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi* 3,3 (2025): 226.

Meskipun demikian, masih ditemukan berbagai permasalahan dalam proses perencanaan organisasi pendidikan, seperti rendahnya keterlibatan anggota organisasi, kurang efektifnya komunikasi, serta lemahnya koordinasi dalam penyusunan program kerja. Permasalahan tersebut menunjukkan pentingnya penerapan pendekatan psikologi manajemen dalam praktik kepemimpinan pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai bagaimana kepemimpinan pendidikan berbasis psikologi manajemen dapat menjadi strategi untuk meningkatkan kualitas perencanaan organisasi. uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji konsep kepemimpinan pendidikan, peran psikologi manajemen dalam organisasi pendidikan, serta strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas perencanaan organisasi berbasis psikologi manajemen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi pustaka (library research) untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai kepemimpinan pendidikan berbasis psikologi manajemen sebagai strategi dalam meningkatkan kualitas perencanaan organisasi. Metode ini dipilih karena penelitian bersifat konseptual dan tidak melibatkan pengumpulan data secara langsung di lapangan, melainkan berfokus pada pengkajian berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian. Sumber-sumber tersebut meliputi teori kepemimpinan pendidikan, konsep psikologi manajemen, faktor-faktor psikologis yang memengaruhi perencanaan organisasi, serta berbagai strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas perencanaan dalam organisasi pendidikan.

Melalui pendekatan studi pustaka, peneliti dapat menelaah dan menganalisis berbagai konsep, teori, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan dan psikologi manajemen. Pendekatan ini juga memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi hubungan antara peran kepemimpinan, aspek psikologis individu maupun kelompok, serta kualitas perencanaan organisasi. Selain itu, berbagai teori dan hasil penelitian yang diperoleh dapat dibandingkan untuk menemukan konsep dan strategi yang paling relevan dalam mendukung keberhasilan perencanaan organisasi pendidikan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran berbagai sumber literatur, seperti buku ilmiah, artikel jurnal nasional maupun internasional, serta publikasi akademik lainnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan, psikologi manajemen, dan perencanaan organisasi. Pemilihan sumber dilakukan berdasarkan tingkat relevansi dengan fokus penelitian dan kredibilitas sumber yang digunakan. Untuk menjaga aktualitas dan relevansi kajian, sebagian besar literatur yang digunakan berasal dari publikasi dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir.

Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis isi (content analysis). Analisis dilakukan melalui proses membaca secara kritis, mengidentifikasi konsep-konsep utama, mengelompokkan informasi berdasarkan tema penelitian, serta menafsirkan berbagai temuan yang diperoleh dari literatur. Fokus analisis diarahkan pada tiga aspek utama, yaitu konsep kepemimpinan pendidikan, peran psikologi manajemen dalam organisasi pendidikan, dan strategi peningkatan kualitas perencanaan organisasi berbasis psikologi manajemen. Hasil analisis selanjutnya disajikan secara deskriptif-analitis untuk memberikan gambaran yang sistematis mengenai keterkaitan antara kepemimpinan pendidikan, psikologi manajemen, dan perencanaan organisasi, sehingga dapat menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam serta rekomendasi yang relevan bagi pengembangan organisasi pendidikan.⁵

PEMBAHASAN

TEORI KEPEMIMPINAN DALAM PENDIDIKAN

Kepemimpinan merupakan suatu proses dalam memengaruhi bawahan atau anggota organisasi dalam melaksanakan berbagai kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga mencakup kemampuan dalam menggerakkan suatu kelompok yang terorganisasi agar mampu mencapai tujuan secara efektif. Secara etimologis, istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar pimpin yang

⁵ Abdurrahman, "Metode Penelitian Kepustakaan Dalam Pendidikan Islam," *Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, vol. 3, no. 2 (2024): 103–105, <https://doi.org/https://doi.org/10.38073/adabuna.v3i2.1563>.

berarti membimbing atau menuntun. Oleh karena itu, kepemimpinan dapat dimaknai sebagai kemampuan atau kualitas seorang pemimpin dalam mengarahkan serta membimbing pihak yang dipimpinnya menuju pencapaian tujuan tertentu. Definisi kepemimpinan memiliki beragam perspektif sesuai dengan sudut pandang para ahli. Secara umum, kepemimpinan dipahami sebagai proses yang mencakup penetapan tujuan organisasi, memengaruhi perilaku anggota untuk mencapai tujuan tersebut, serta membangun budaya dan kerja sama tim dalam organisasi. Selain itu, kepemimpinan juga mencakup kemampuan dalam mengoordinasikan aktivitas, menjalin hubungan kerja yang harmonis, serta memperoleh dukungan baik dari dalam maupun luar organisasi. Dengan demikian, konsep kepemimpinan menjadi landasan penting dalam menganalisis dinamika dan proses yang terjadi dalam suatu organisasi.⁶

Kepemimpinan dapat dipahami sebagai suatu konsep yang mencakup berbagai dimensi, seperti karakter atau sifat individu, perilaku personal, kemampuan dalam memengaruhi orang lain, pola interaksi, serta hubungan kerja sama antar anggota organisasi. Selain itu, kepemimpinan juga berkaitan dengan posisi atau kedudukan seseorang dalam struktur organisasi. Dalam menjalankan perannya, seorang pemimpin dituntut memiliki kapasitas atau potensi kepemimpinan yang memadai, karena hal tersebut menjadi faktor penting dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Kepemimpinan memiliki dua komponen utama dalam pemahamannya. Pertama, kepemimpinan merupakan fenomena kelompok yang melibatkan interaksi antara dua orang atau lebih dalam suatu organisasi. Kedua, kepemimpinan berkaitan dengan proses memengaruhi, di mana seorang pemimpin secara sadar menggunakan pengaruhnya untuk mengarahkan perilaku anggota organisasi. Oleh karena itu, efektivitas kepemimpinan sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam memengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan anggota agar mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara bersama.⁷

Kepemimpinan merupakan suatu proses dinamis yang melibatkan kemampuan individu dalam mengarahkan, memengaruhi, serta mengoordinasikan aktivitas anggota kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi, termasuk lembaga pendidikan, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengendali, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam memastikan seluruh proses berjalan secara efektif dan efisien. Proses ini senantiasa melibatkan interaksi antara pemimpin dan anggota organisasi sebagai pihak yang dipimpin. Kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh jabatan formal, tetapi juga oleh kualitas personal yang dimiliki pemimpin. Kemampuan kepemimpinan dapat berkembang melalui pengalaman, pembelajaran, serta keterlibatan aktif dalam mengelola dan mengoordinasikan berbagai kegiatan organisasi. Dalam hal ini, kepemimpinan mencerminkan kombinasi antara potensi individu dan proses pengembangan yang berkelanjutan. Selain itu, kepemimpinan juga diartikan sebagai kemampuan untuk memengaruhi orang lain agar mampu bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Keberhasilan kepemimpinan tidak hanya bergantung pada kekuasaan, tetapi juga pada karakter yang dimiliki, seperti integritas, tanggung jawab, dan komitmen. Karakter tersebut menjadi fondasi penting dalam membangun kepercayaan serta meningkatkan kinerja anggota organisasi secara keseluruhan.⁸

Kepemimpinan tidak semata-mata berkaitan dengan jabatan formal dalam struktur organisasi, melainkan juga mencerminkan kemampuan individu dalam memberikan inspirasi, merumuskan visi, serta mendorong individu maupun kelompok agar bekerja secara efektif dan produktif. Secara umum, kepemimpinan mencakup tiga unsur utama, yaitu pengaruh, tujuan, dan pengikut. Pengaruh menjadi inti dari kepemimpinan, di mana seorang pemimpin mampu menggerakkan orang lain melalui komunikasi yang efektif, keteladanan, serta strategi yang tepat. Di sisi lain, kepemimpinan selalu berorientasi pada pencapaian tujuan tertentu, baik dalam konteks organisasi, sosial, maupun bidang lainnya. Adapun keberadaan pengikut menjadi elemen penting, karena tanpa adanya pihak yang dipimpin, proses kepemimpinan tidak dapat berlangsung.⁹

⁶ Irjus Indrawan & Fiddian Khairudin, *Op Cit*, hlm.70-71.

⁷ Khoirul Anwar, *KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM* (Jawa Timur: Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang, 2020), 6.

⁸ Farid Wajdi, *KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN* (Yogyakarta: Tahta Media Grub, 2025), 2-4.

⁹ Asep, Holong Saor Nababan, Dkk, *KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN (Teori dan Praktek di Sekolah)* (Banten: PT Sada Kurnia Pustaka, 2025).

Secara terminologis, pendidikan dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah education, sedangkan dalam bahasa Latin berasal dari kata educatum yang tersusun dari kata e dan duco. Kata e mengandung makna perkembangan yang bersumber dari dalam maupun luar, atau proses perubahan dari kondisi yang sederhana menuju yang lebih kompleks, sementara duco berarti membimbing atau mengarahkan. Dengan demikian, pendidikan dapat dimaknai sebagai suatu proses pengembangan potensi diri secara bertahap menuju tingkat yang lebih baik. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pendidikan diartikan sebagai proses perubahan sikap dan perilaku seseorang atau kelompok dalam rangka mendewasakan manusia melalui kegiatan pengajaran dan pelatihan. Definisi ini menunjukkan bahwa pendidikan tidak hanya berfokus pada transfer pengetahuan, tetapi juga pada pembentukan karakter dan kedewasaan individu.¹⁰

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengarahkan, memotivasi, serta memengaruhi individu lain, khususnya dalam lingkungan lembaga pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Kepemimpinan pendidikan tidak hanya terbatas pada aspek administratif, tetapi juga mencakup upaya pengembangan karakter dan potensi peserta didik serta penciptaan lingkungan belajar yang kondusif. Peran pemimpin pendidikan tidak hanya terfokus pada pengelolaan administrasi, tetapi juga meliputi pengembangan kurikulum, peningkatan kualitas proses pembelajaran, pembinaan tenaga pendidik, serta penciptaan lingkungan yang mendukung keberhasilan pendidikan. Dengan demikian, kepemimpinan pendidikan menekankan pada optimalisasi seluruh sumber daya yang tersedia dalam sistem pendidikan agar mampu menghasilkan lulusan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Oleh karena itu, seorang pemimpin pendidikan dituntut memiliki wawasan yang luas, keterampilan manajerial yang memadai, serta kemampuan dalam merumuskan kebijakan yang relevan dan adaptif guna meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.¹¹

Kepemimpinan dalam dunia pendidikan tidak dapat dilepaskan dari landasan teoritis yang menjadi acuan dalam memahami bagaimana seorang pemimpin menjalankan peran dan fungsinya secara efektif. Berbagai teori kepemimpinan berkembang seiring dengan perubahan paradigma organisasi dan kebutuhan pendidikan yang semakin kompleks. Dalam konteks ini, teori kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai konsep dasar, tetapi juga sebagai pedoman dalam menentukan pendekatan yang tepat untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Beberapa teori kepemimpinan yang relevan dalam dunia pendidikan antara lain kepemimpinan transaksional, transformasional, instruksional, dan distributif.

Pertama, Kepemimpinan transaksional merupakan salah satu pendekatan yang berorientasi pada manajemen dan pengendalian organisasi. Teori ini menekankan pada hubungan timbal balik antara pemimpin dan bawahan melalui mekanisme penghargaan (reward) dan sanksi (punishment). Dalam praktiknya, pemimpin menetapkan standar kerja yang jelas serta memberikan apresiasi kepada anggota yang mampu memenuhi target, dan sebaliknya memberikan teguran atau sanksi apabila terjadi penyimpangan. Pendekatan ini efektif dalam menjaga stabilitas organisasi dan memastikan kegiatan berjalan sesuai dengan perencanaan. Namun, kepemimpinan transaksional cenderung kurang mendorong kreativitas dan inovasi karena lebih berfokus pada pencapaian target jangka pendek dan kepatuhan terhadap aturan yang ada.

Kedua, kepemimpinan transformasional lebih menekankan pada hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota organisasi. Teori ini berfokus pada kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, serta mengembangkan potensi individu agar dapat berkontribusi secara maksimal. Pemimpin transformasional berperan dalam membangun visi bersama, menumbuhkan komitmen, serta mendorong terjadinya perubahan positif dalam organisasi. Selain berorientasi pada pencapaian tujuan, pendekatan ini juga menekankan pada pengembangan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional sering dikaitkan dengan nilai-nilai moral yang tinggi serta kemampuan dalam menciptakan budaya organisasi yang kondusif dan inovatif.¹²

¹⁰ Rotua Setiani Sinaga, Dkk, "PERANAN DAN FUNGSI KEPEMIMPINAN DALAM PENDIDIKAN YANG EFEKTIF DAN UNGGUL," *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 1.4 (2022), 157.

¹¹ Asep, Holong Saor Nababan, Dkk, *Op. Cit*, hlm. 9.

¹² Besse Marhawati, *Kepemimpinan Pendidikan* (Yogyakarta: Deepublish, 2021), 20.

Ketiga, kepemimpinan instruksional menempatkan proses pembelajaran sebagai fokus utama dalam kepemimpinan pendidikan. Pendekatan ini menekankan peran pemimpin, khususnya kepala sekolah, dalam meningkatkan kualitas akademik melalui pembinaan tenaga pendidik, pengembangan kurikulum, serta pengawasan terhadap proses pembelajaran. Pemimpin dalam kepemimpinan instruksional tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai pembimbing akademik yang aktif dalam memastikan bahwa kegiatan belajar mengajar berlangsung secara efektif. Dengan demikian, kepemimpinan instruksional memiliki kontribusi langsung terhadap peningkatan prestasi peserta didik karena berfokus pada inti dari kegiatan pendidikan, yaitu proses pembelajaran.¹³

Keempat, kepemimpinan distributif hadir sebagai pendekatan yang menekankan pentingnya kolaborasi dan pembagian peran dalam organisasi. Dalam konteks pendidikan modern, pemimpin tidak lagi menjadi satu-satunya pusat pengambilan keputusan, melainkan melibatkan berbagai pihak dalam menjalankan fungsi kepemimpinan. Kepemimpinan distributif mendorong partisipasi aktif anggota organisasi, baik guru maupun tenaga kependidikan, dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan program. Melalui pembagian tanggung jawab secara kolektif, tercipta suasana kerja yang lebih demokratis dan kolaboratif. Pendekatan ini juga memungkinkan pemanfaatan potensi individu secara optimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Apabila dianalisis dalam konteks pendidikan di Indonesia saat ini, tidak ada satu teori kepemimpinan yang dapat diterapkan secara tunggal. Kepemimpinan transformasional dan instruksional dinilai sangat relevan karena mampu menjawab kebutuhan akan perubahan serta peningkatan kualitas pembelajaran. Namun demikian, unsur kepemimpinan distributif juga penting untuk diterapkan guna mendorong kolaborasi dan partisipasi aktif seluruh warga sekolah. Sementara itu, kepemimpinan transaksional tetap diperlukan dalam batas tertentu untuk menjaga kedisiplinan dan stabilitas organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan pendidikan yang efektif merupakan hasil integrasi dari berbagai pendekatan tersebut. Seorang pemimpin pendidikan dituntut untuk mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan kebutuhan organisasi, sehingga dapat menciptakan sistem pendidikan yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan mutu secara berkelanjutan.

FUNGSI DAN PERAN KEPEMIMPINAN DALAM PENDIDIKAN

Fungsi Kepemimpinan Dalam Pendidikan

Dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang pemimpin dituntut untuk mampu melaksanakan fungsi dan perannya secara tepat, bertanggung jawab, serta sesuai dengan tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola peran tersebut secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak hanya terletak pada posisi yang dimiliki, tetapi juga pada bagaimana pemimpin mampu menjalankan fungsi-fungsinya secara konsisten dan terarah. Pemimpin berfungsi dalam membangun komunikasi yang efektif, melakukan pengawasan secara efisien, serta memastikan bahwa seluruh anggota organisasi bergerak menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan perencanaan. Dengan demikian, kepemimpinan tidak hanya berorientasi pada pencapaian hasil, tetapi juga pada proses pembinaan dan penggerakan sumber daya manusia.

Menurut Nawawi (dalam Sukarman Purba, Dkk, 2021:6) mengemukakan bahwa secara operasional kepemimpinan memiliki lima fungsi utama. *Pertama*, fungsi instruktif, yaitu peran pemimpin sebagai pemberi arahan yang mencakup penentuan isi perintah, cara pelaksanaan, waktu pelaksanaan, serta tempat pelaksanaan agar tujuan dapat tercapai secara efektif. *Kedua*, fungsi konsultatif, yaitu adanya komunikasi dua arah antara pemimpin dan anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan. *Ketiga*, fungsi partisipatif, di mana pemimpin memberikan kesempatan kepada anggota untuk terlibat secara aktif dalam pengambilan keputusan maupun pelaksanaannya. *Keempat*, fungsi delegatif, yaitu pelimpahan wewenang kepada anggota untuk melaksanakan tugas tertentu. *Kelima*, fungsi pengendalian, yaitu kemampuan pemimpin dalam mengatur, mengoordinasikan, serta mengarahkan aktivitas anggota agar berjalan sesuai dengan tujuan organisasi.

¹³ Nur Andini Syalsa Dwi Aprina, Khalis Salsabila, "Kepemimpinan Pendidikan," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 3 (2023): 243, <https://doi.org/https://doi.org/10.37348/aksi.v1i3.264>.

Menurut Engkoswara dan Komariah (dalam Sukarman Purba, Dkk, 2021:6) membagi fungsi kepemimpinan ke dalam dua kategori utama. *Pertama*, fungsi yang berkaitan dengan tugas (task related function), yaitu fungsi yang berorientasi pada pemecahan masalah melalui upaya memfasilitasi dan mengoordinasikan kerja kelompok dalam menentukan dan menyelesaikan permasalahan. *Kedua*, fungsi sosial (group maintenance function), yaitu fungsi yang berfokus pada pembinaan hubungan antar anggota kelompok, seperti mengelola konflik, menumbuhkan rasa kebersamaan, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis. Selain menjalankan fungsi-fungsi tersebut, seorang pemimpin juga memiliki peran strategis dalam organisasi. Peran kepemimpinan tidak hanya terbatas pada lingkungan internal, tetapi juga mencakup hubungan dengan pihak eksternal. Kepemimpinan memiliki peran yang dominan, krusial, dan strategis dalam meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individu, kelompok, maupun organisasi secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak hanya berpengaruh secara vertikal terhadap bawahan, tetapi juga secara horizontal dalam membangun kerja sama dan koordinasi yang lebih luas.¹⁴ Dapat diartikan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam menjalankan fungsi dan perannya secara optimal. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan, tetapi juga pada pengelolaan hubungan, pengembangan potensi anggota, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan juga dapat dimaknai sebagai kemampuan individu dalam membimbing, menggerakkan, serta mengarahkan anggota organisasi, khususnya dalam pelaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan pendidikan tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada bagaimana pemimpin mampu mengoptimalkan seluruh komponen yang terlibat dalam kegiatan pendidikan. Fungsi kepemimpinan dalam lingkungan pendidikan berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja seluruh warga sekolah, termasuk guru, tenaga kependidikan, peserta didik, serta masyarakat. Melalui kepemimpinan yang baik, seluruh elemen tersebut dapat diarahkan dan diberdayakan secara optimal untuk mendukung keberhasilan program pendidikan di sekolah. Dalam upaya mewujudkan tujuan kepemimpinan di sekolah, terdapat beberapa fungsi utama yang perlu dijalankan oleh pemimpin. Pertama, merumuskan tujuan pendidikan secara jelas dan terarah sebagai pedoman dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan. Kedua, mengoptimalkan peran seluruh warga sekolah, baik guru, tenaga kependidikan, peserta didik, maupun masyarakat, sehingga tercipta sinergi dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Ketiga, menciptakan lingkungan sekolah yang dinamis, harmonis, dan kondusif, sehingga mampu mendukung proses pembelajaran yang efektif serta perkembangan peserta didik secara optimal.¹⁵

Peran Kepemimpinan Dalam Pendidikan

Dalam menjalankan tugasnya, seorang pemimpin memiliki peran strategis yang sangat menentukan keberhasilan organisasi. Peran tersebut tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan organisasi, tetapi juga mencakup kemampuan dalam mengarahkan, menggerakkan, serta membina anggota untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun peran kepemimpinan dalam pendidikan dapat diuraikan sebagai berikut:¹⁶

1. Sebagai Pemberi Arah

Pemimpin berperan dalam memberikan arahan yang jelas terhadap pelaksanaan tugas dan kegiatan organisasi. Hal ini mencakup penentuan langkah strategis, pengorganisasian pekerjaan, serta memastikan seluruh aktivitas berjalan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Selain itu, pemimpin juga bertanggung jawab dalam mengantisipasi berbagai hambatan guna meminimalisasi potensi kegagalan.

2. Sebagai Agen Perubahan

Pemimpin dituntut untuk mampu menjadi penggerak perubahan dalam organisasi. Peran ini mencerminkan kemampuan dalam mendorong inovasi, melakukan pembaruan, serta tidak terpaku pada

¹⁴ Sukarman Purba, Dkk, *Kepemimpinan Pendidikan* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 6-7.

¹⁵ Rotua Setiani Sinaga, Dkk, *Op. Cit*, hlm.159-160.

¹⁶ Susatya Edhy, *Kepemimpinan Pendidikan* (Yogyakarta: UAD Press, 2023), 86-87.

kondisi yang stagnan. Dengan demikian, pemimpin mampu membawa organisasi beradaptasi dengan perkembangan zaman dan tuntutan lingkungan.

3. Sebagai Komunikator (Pembicara)

Dalam perannya sebagai komunikator, pemimpin bertugas menyampaikan informasi secara efektif, baik kepada pihak internal maupun eksternal organisasi. Selain itu, pemimpin juga berfungsi sebagai perwakilan organisasi dalam menjalin kerja sama, melakukan negosiasi, serta membangun hubungan yang konstruktif dengan berbagai pihak.

4. Sebagai Pembina

Pemimpin berperan dalam memberikan bimbingan, arahan, serta nasihat kepada anggota organisasi. Pembinaan tidak hanya dilakukan untuk memperbaiki kesalahan atau pelanggaran, tetapi juga untuk menjaga kedisiplinan, meningkatkan kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif.

Dalam konteks lembaga pendidikan, peran kepemimpinan secara operasional diwujudkan melalui kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin utama dalam organisasi pendidikan. Kepemimpinan pendidikan dapat dipahami sebagai proses memengaruhi seluruh komponen sekolah yang terlibat dalam pelaksanaan pembelajaran, guna mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengelola administrasi, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam membimbing serta mengembangkan potensi guru, peserta didik, tenaga kependidikan, dan bahkan orang tua, agar mampu berkontribusi secara optimal dalam proses pendidikan. Sebagai pemimpin lembaga pendidikan, kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya tetap berlandaskan pada kebijakan dan peraturan yang berlaku, serta mampu mengintegrasikannya dengan budaya dan nilai-nilai yang berkembang di lingkungan sekolah. Hal ini bertujuan agar proses kepemimpinan dapat berjalan secara kontekstual, adaptif, dan sesuai dengan karakteristik lembaga pendidikan yang dipimpin.

Adapun dalam menjalankan perannya, kepala sekolah memiliki beberapa tanggung jawab utama sebagai berikut:

1. Menetapkan Visi dan Misi Sekolah

Kepala sekolah berperan dalam merumuskan visi dan misi sebagai arah strategis dalam penyelenggaraan pendidikan. Visi dan misi tersebut menjadi pedoman dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan serta gambaran mengenai tujuan jangka panjang yang ingin dicapai oleh sekolah. Melalui perumusan visi dan misi yang jelas, diharapkan seluruh warga sekolah memiliki arah dan komitmen yang sama dalam mencapai tujuan pendidikan.

2. Menetapkan Tujuan Pendidikan Sekolah

Visi dan misi yang telah dirumuskan selanjutnya dijabarkan ke dalam tujuan pendidikan yang lebih konkret. Tujuan tersebut mencerminkan upaya dalam membentuk peserta didik yang memiliki keimanan dan ketakwaan, kepribadian yang baik, kecerdasan, kemandirian, serta keterampilan yang dibutuhkan dalam kehidupan bermasyarakat. Dengan demikian, tujuan pendidikan menjadi acuan dalam seluruh proses pembelajaran dan pengembangan di sekolah.

3. Berperan sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah bertugas membangun semangat kerja dan belajar seluruh warga sekolah. Hal ini dilakukan melalui penciptaan hubungan yang harmonis, pemberian keteladanan, menciptakan suasana belajar yang kondusif, serta memberikan penghargaan kepada guru dan peserta didik yang berprestasi. Selain itu, kepala sekolah juga diharapkan mampu menyelesaikan permasalahan secara bijaksana, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja seluruh anggota organisasi.

4. Berperan sebagai Supervisor

Dalam perannya sebagai supervisor, kepala sekolah bertanggung jawab dalam melakukan pengawasan serta pembinaan terhadap pelaksanaan proses pendidikan. Kegiatan ini dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja guru secara berkala, pengawasan terhadap proses pembelajaran, serta upaya peningkatan profesionalitas tenaga pendidik melalui pelatihan dan pengembangan. Selain itu, kepala

sekolah juga perlu menciptakan sistem supervisi yang terbuka dan konstruktif guna meningkatkan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.¹⁷

Fungsi dan peran kepemimpinan dalam pendidikan menempati posisi yang sangat strategis dalam menentukan arah dan kualitas penyelenggaraan pendidikan. Dalam menghadapi dinamika pendidikan masa kini yang ditandai dengan perkembangan teknologi, perubahan kebijakan, serta meningkatnya tuntutan terhadap mutu pendidikan, pemimpin dituntut untuk mampu menjalankan perannya secara adaptif, inovatif, dan kolaboratif. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berorientasi pada aspek administratif, tetapi juga pada kemampuan dalam menggerakkan seluruh komponen pendidikan, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, serta mendorong peningkatan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan. Oleh karena itu, optimalisasi fungsi dan peran kepemimpinan menjadi faktor penting dalam mewujudkan sistem pendidikan yang relevan, berkualitas, dan responsif terhadap perkembangan zaman.

KONSEP PSIKOLOGI MANAJEMEN DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN

Pengertian Psikologi Manajemen

Psikologi manajemen merupakan cabang ilmu yang mengintegrasikan konsep-konsep psikologi dengan fungsi manajemen untuk memahami perilaku individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Kajian ini mencakup berbagai aspek, seperti motivasi, kepribadian, komunikasi, konflik, serta perubahan organisasi yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Melalui pendekatan psikologi manajemen, pemimpin dan manajer dapat memahami berbagai faktor psikologis yang memengaruhi kinerja sumber daya manusia. Pemahaman tersebut menjadi dasar dalam mengelola, mengembangkan, dan mengoptimalkan potensi anggota organisasi sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara lebih efektif dan efisien.

Psikologi manajemen merupakan salah satu bidang kajian yang bersifat interdisipliner karena menggabungkan konsep-konsep psikologi dengan prinsip-prinsip manajemen dalam upaya memahami dan mengelola perilaku manusia di lingkungan organisasi. Bidang ini berfokus pada bagaimana individu maupun kelompok berpikir, merasakan, bersikap, dan bertindak dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Dalam konteks manajemen, pemahaman terhadap aspek psikologis menjadi sangat penting karena keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola perilaku dan potensi sumber daya manusia secara efektif.

Psikologi manajemen memberikan perhatian pada berbagai faktor yang memengaruhi perilaku individu di tempat kerja, seperti motivasi, persepsi, sikap, kepribadian, komunikasi, kepemimpinan, pengambilan keputusan, serta dinamika kelompok. Faktor-faktor tersebut memiliki peran yang signifikan dalam menentukan tingkat produktivitas, kualitas kerja, dan hubungan antaranggota organisasi. Oleh karena itu, pemahaman terhadap aspek psikologis dapat membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan mendukung pencapaian tujuan bersama.

Dalam praktiknya, psikologi manajemen menjadi landasan bagi para pemimpin dan manajer dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Melalui pemahaman yang baik mengenai karakteristik, kebutuhan, dan perilaku anggota organisasi, seorang pemimpin dapat menerapkan strategi yang tepat dalam memberikan motivasi, membangun komunikasi yang efektif, menyelesaikan konflik, serta meningkatkan keterlibatan anggota dalam berbagai kegiatan organisasi. Dengan demikian, proses manajemen tidak hanya berorientasi pada pencapaian target kerja, tetapi juga memperhatikan aspek kemanusiaan yang menjadi faktor utama dalam keberhasilan organisasi.

Selain itu, psikologi manajemen juga berperan dalam membantu organisasi menghadapi berbagai perubahan yang terjadi akibat perkembangan teknologi, tuntutan lingkungan, maupun dinamika sosial yang terus berkembang. Kemampuan pemimpin dalam memahami kondisi psikologis anggota organisasi akan memudahkan proses adaptasi terhadap perubahan serta meningkatkan kesiapan individu dalam menghadapi

¹⁷ Erlena, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Jurnal Manajemen Pendidikan Al-Hadi* 2, no. 2 (2022): 27.

tantangan baru. Oleh karena itu, penerapan psikologi manajemen menjadi salah satu strategi penting dalam menciptakan organisasi yang efektif, produktif, dan mampu mencapai tujuan secara berkelanjutan.¹⁸

Hubungan antara pendidikan dan psikologi merupakan hubungan yang tidak dapat dipisahkan karena keduanya saling mendukung dalam upaya meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan. Psikologi memberikan landasan ilmiah untuk memahami karakteristik, kebutuhan, serta perilaku individu dalam proses pembelajaran, sedangkan pendidikan berfungsi sebagai sarana pengembangan pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang diperlukan dalam kehidupan bermasyarakat. Melalui pendidikan, individu tidak hanya dibekali dengan kemampuan akademik, tetapi juga dipersiapkan untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan, berkontribusi secara positif dalam lingkungan sosial, serta mengembangkan potensi dirinya secara optimal.

Dalam konteks tersebut, psikologi pendidikan berperan penting sebagai cabang ilmu yang mengkaji berbagai aspek psikologis yang memengaruhi proses belajar dan pembelajaran. Kajian ini mencakup pemahaman mengenai perkembangan peserta didik, motivasi belajar, perbedaan karakteristik individu, serta faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi keberhasilan pendidikan. Pemahaman terhadap aspek-aspek tersebut memungkinkan pendidik dan pemimpin pendidikan untuk merancang strategi pembelajaran yang lebih efektif, sesuai dengan kebutuhan peserta didik, serta mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Oleh karena itu, penerapan prinsip-prinsip psikologi dalam dunia pendidikan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Pemahaman yang baik terhadap aspek psikologis peserta didik tidak hanya membantu dalam mencapai tujuan pendidikan secara lebih efektif, tetapi juga mendukung terciptanya proses pendidikan yang berpusat pada pengembangan potensi manusia secara menyeluruh. Dengan demikian, psikologi menjadi landasan yang penting dalam mendukung keberhasilan pendidikan serta mewujudkan proses pembelajaran yang lebih berkualitas dan berkelanjutan.¹⁹

Peran Psikologi Manajemen Dalam Organisasi

Secara etimologis, istilah psikologi berasal dari bahasa Yunani, yaitu *psyche* yang berarti jiwa dan *logos* yang berarti ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, psikologi secara harfiah dapat diartikan sebagai ilmu yang mempelajari jiwa atau aspek-aspek yang berkaitan dengan perilaku manusia. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan, psikologi tidak hanya berfokus pada kajian mengenai jiwa, tetapi juga mempelajari berbagai proses mental, sikap, emosi, motivasi, serta perilaku individu dalam berbagai lingkungan kehidupan, termasuk lingkungan organisasi dan pekerjaan.

Dalam konteks organisasi, psikologi berkembang menjadi salah satu cabang ilmu yang dikenal sebagai psikologi organisasi. Bidang ini mempelajari perilaku individu maupun kelompok dalam lingkungan kerja serta berbagai faktor yang memengaruhinya. Psikologi organisasi berupaya memahami bagaimana seseorang berpikir, berinteraksi, beradaptasi, dan bekerja sama dengan anggota organisasi lainnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, kajian ini juga menyoroti hubungan antara individu dengan lingkungan kerjanya, termasuk pengaruh kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, motivasi kerja, dan dinamika kelompok terhadap efektivitas pelaksanaan tugas.

Psikologi organisasi memiliki keterkaitan yang erat dengan praktik manajemen karena keduanya sama-sama berorientasi pada pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Integrasi antara prinsip-prinsip psikologi dan praktik manajemen memungkinkan organisasi untuk memahami karakteristik, kebutuhan, serta potensi yang dimiliki setiap individu. Melalui pemahaman tersebut, organisasi dapat menerapkan strategi pengelolaan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja individu, memperkuat kerja sama kelompok, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Dengan demikian, penerapan psikologi dalam manajemen menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan organisasi yang produktif, adaptif, dan mampu berkembang sesuai dengan tuntutan perubahan lingkungan.²⁰

Psikologi manajemen memiliki berbagai peran strategis dalam mendukung keberhasilan organisasi pendidikan. Melalui pemahaman terhadap aspek psikologis individu dan kelompok, organisasi dapat mengelola

¹⁸ Rusmini Dkk, *Dinamika Psikologi Manajemen* (Jambi: Penerbit Zabags Qu Publish, 2025), 2-4.

¹⁹ Muhammad Zaki Rahman Dkk, "Psikologi Manajemen Dalam Pendidikan," *Jurnal Sosial Dan Sains*, 5. 9 ,(2025): 2850, <https://doi.org/https://doi.org/10.59188/journalsosains.v5i9.32460>.

²⁰ Rusmini Dkk, *op. cit*, hlm. 3.

sumber daya manusia secara lebih efektif serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Adapun beberapa peran psikologi manajemen dalam organisasi pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Efektivitas Pengelolaan Organisasi Pendidikan

Psikologi manajemen berperan penting dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan organisasi pendidikan melalui pemahaman terhadap perilaku individu maupun kelompok. Setiap anggota organisasi memiliki karakteristik, kebutuhan, kemampuan, dan latar belakang yang berbeda sehingga memerlukan pendekatan pengelolaan yang sesuai. Melalui pemahaman aspek psikologis tersebut, pemimpin dapat menentukan strategi yang tepat dalam mengarahkan, membimbing, dan mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Dalam lingkungan pendidikan, pemahaman terhadap perilaku anggota organisasi sangat diperlukan untuk menciptakan kerja sama yang baik antara pemimpin, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik. Dengan pengelolaan yang didasarkan pada pemahaman psikologis, berbagai program dan kegiatan organisasi dapat dilaksanakan secara lebih efektif sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

2. Meningkatkan Mutu Pendidikan melalui Motivasi, Kepemimpinan, dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Psikologi manajemen juga berkontribusi dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui pengelolaan motivasi, kepemimpinan, dan sumber daya manusia. Motivasi menjadi salah satu faktor yang memengaruhi semangat kerja, produktivitas, dan komitmen anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, pemimpin perlu memahami kebutuhan serta harapan anggota organisasi agar mampu memberikan dorongan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja mereka.

Selain motivasi, kepemimpinan yang efektif juga menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas. Pemimpin yang mampu memahami kondisi psikologis anggotanya akan lebih mudah membangun hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan partisipasi, serta mendorong terciptanya budaya kerja yang positif. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada prinsip-prinsip psikologi manajemen dapat mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

3. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif

Salah satu peran penting psikologi manajemen adalah membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas organisasi. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya ditentukan oleh sarana dan prasarana yang memadai, tetapi juga oleh kualitas hubungan antarindividu di dalam organisasi. Hubungan yang harmonis dapat terwujud melalui komunikasi yang efektif, sikap saling menghargai, serta kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan secara bijaksana. Dalam konteks pendidikan, komunikasi yang baik antara pemimpin, guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik akan menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan terbuka. Selain itu, kemampuan dalam mengelola emosi juga sangat diperlukan untuk menjaga stabilitas hubungan kerja dan mencegah terjadinya konflik yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penerapan psikologi manajemen menjadi salah satu upaya penting dalam membangun lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan mendukung keberhasilan penyelenggaraan pendidikan.

4. Meningkatkan Kinerja Anggota Organisasi melalui Motivasi dan Kepemimpinan

Psikologi manajemen memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja anggota organisasi melalui pengelolaan motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif. Motivasi merupakan faktor internal yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, serta komitmen yang lebih besar terhadap tugas yang diembannya. Oleh karena itu, pemimpin perlu memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja anggota organisasi agar mampu menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan kinerja. Selain motivasi, gaya kepemimpinan juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja anggota organisasi. Pemimpin yang

mampu memberikan arahan, dukungan, penghargaan, serta keteladanan akan lebih mudah membangun kepercayaan dan loyalitas anggota organisasi. Dalam lingkungan pendidikan, kepemimpinan yang efektif dapat mendorong guru dan tenaga kependidikan untuk bekerja secara profesional, kreatif, dan bertanggung jawab. Dengan demikian, kombinasi antara motivasi yang kuat dan kepemimpinan yang efektif akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

5. Membantu Organisasi Beradaptasi terhadap Perubahan

Perubahan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan organisasi, termasuk organisasi pendidikan. Perkembangan teknologi, perubahan kebijakan, serta tuntutan masyarakat yang semakin kompleks mengharuskan organisasi untuk mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan tersebut. Dalam kondisi ini, psikologi manajemen berperan dalam membantu organisasi memahami respons individu terhadap perubahan sehingga proses adaptasi dapat berlangsung secara lebih efektif. Penerapan psikologi manajemen membantu pemimpin dalam mengelola berbagai dampak psikologis yang muncul akibat perubahan, seperti stres kerja, kecemasan, penolakan terhadap perubahan, maupun konflik antaranggota organisasi. Melalui pendekatan yang tepat, pemimpin dapat memberikan dukungan, membangun komunikasi yang terbuka, serta menciptakan suasana kerja yang mampu meningkatkan kesiapan anggota organisasi dalam menghadapi perubahan. Selain itu, psikologi manajemen juga membantu organisasi mengelola konflik secara konstruktif sehingga tidak menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemahaman terhadap aspek psikologis menjadi faktor penting dalam membangun organisasi yang adaptif, tangguh, dan mampu berkembang secara berkelanjutan di tengah berbagai perubahan yang terjadi.²¹

Selain beberapa peran tersebut psikologi manajemen juga berkontribusi dalam mendorong terciptanya inovasi dan pengembangan organisasi. Melalui pembentukan budaya organisasi yang positif, penguatan komitmen anggota, serta pengelolaan pengetahuan yang efektif, organisasi dapat meningkatkan kemampuan anggotanya dalam menghasilkan berbagai gagasan dan inovasi yang mendukung pencapaian tujuan bersama. Di samping itu, penerapan psikologi manajemen turut menciptakan keamanan psikologis dalam lingkungan kerja, sehingga anggota organisasi merasa lebih percaya diri untuk menyampaikan pendapat, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, serta mengemukakan ide-ide baru tanpa rasa takut terhadap kritik maupun kegagalan.

Serta dukungan kepemimpinan yang memperhatikan aspek psikologis anggota organisasi dapat meningkatkan kreativitas, keterlibatan, dan semangat kerja dalam menghadapi berbagai tantangan. Pemahaman terhadap kondisi psikologis individu juga membantu organisasi dalam mengambil keputusan yang lebih tepat serta menyelesaikan berbagai permasalahan secara efektif. Oleh karena itu, psikologi manajemen tidak hanya berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi, tetapi juga menjadi faktor penting dalam menciptakan organisasi yang inovatif, adaptif, dan mampu berkembang secara berkelanjutan.²²

Faktor Psikologis yang Memengaruhi Perencanaan

Berdasarkan hasil kajian literatur dari berbagai sumber yang membahas psikologi manajemen dan perilaku organisasi, proses perencanaan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh sejumlah faktor psikologis yang berperan dalam menentukan kualitas pengambilan keputusan serta efektivitas penyusunan program kerja. Faktor-faktor tersebut memengaruhi cara individu memahami informasi, berinteraksi dengan lingkungan organisasi, serta merumuskan langkah-langkah strategis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun faktor-faktor psikologis yang memengaruhi perencanaan organisasi adalah sebagai berikut.

1. Persepsi dalam Perencanaan

²¹ Yusnida Abila Dkk, "Peran Psikologi Manajemen Dalam Pendidikan Dan Organisasi," *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4. 3, (2026): 283–84, <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/jmpai.v4i3.1987>.

²² Nadia Khumairoh Dkk, "Peran Psikologi Manajemen Dalam Organisasi: Tinjauan Sistematis Terhadap Inovasi, Kinerja, Dan Efektivitas Manajemen," *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital*, 3. 2, (2026): 211, <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v3i2.1307>.

Persepsi merupakan faktor psikologis yang memiliki pengaruh penting dalam proses perencanaan organisasi. Persepsi berkaitan dengan cara individu menerima, menafsirkan, dan memahami berbagai informasi yang diperoleh dari lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Perbedaan persepsi antarindividu dapat menyebabkan perbedaan dalam menentukan prioritas, tujuan, dan strategi yang akan digunakan dalam perencanaan. Oleh karena itu, diperlukan komunikasi yang efektif dan kesamaan pemahaman agar proses perencanaan dapat berjalan secara optimal serta menghasilkan keputusan yang tepat.

2. Motivasi sebagai Pendorong Perencanaan

Motivasi merupakan faktor yang mendorong individu untuk terlibat secara aktif dalam proses perencanaan organisasi. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat, komitmen, dan tanggung jawab individu dalam menyusun maupun melaksanakan rencana kerja. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat mengurangi partisipasi dan kontribusi anggota organisasi dalam proses perencanaan. Oleh karena itu, motivasi menjadi salah satu faktor yang berperan penting dalam mendukung keberhasilan perencanaan dan pencapaian tujuan organisasi.

3. Peran Emosi dalam Perencanaan

Kondisi emosional individu turut memengaruhi kualitas proses perencanaan dan pengambilan keputusan. Emosi positif, seperti optimisme, antusiasme, dan rasa percaya diri, dapat membantu individu menghasilkan ide-ide yang kreatif serta meningkatkan fokus dalam menyusun rencana. Sebaliknya, emosi negatif seperti stres, kecemasan, dan tekanan psikologis berpotensi menghambat kemampuan berpikir secara objektif. Oleh karena itu, kemampuan mengelola emosi menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung efektivitas perencanaan organisasi.

4. Kepribadian dan Gaya Perencanaan

Karakteristik kepribadian seseorang dapat memengaruhi cara berpikir dan bertindak dalam proses perencanaan. Individu yang memiliki tingkat keterbukaan yang tinggi cenderung lebih kreatif dan inovatif dalam menyusun strategi, sedangkan individu yang lebih berhati-hati cenderung mempertimbangkan berbagai risiko sebelum mengambil keputusan. Perbedaan karakteristik tersebut menunjukkan bahwa kepribadian memiliki pengaruh terhadap gaya perencanaan yang diterapkan oleh setiap individu dalam organisasi.

5. Bias Kognitif dalam Pengambilan Keputusan Perencanaan

Bias kognitif merupakan kecenderungan berpikir yang dapat memengaruhi objektivitas seseorang dalam mengambil keputusan. Bias ini dapat menyebabkan individu menilai suatu situasi berdasarkan asumsi atau pengalaman tertentu tanpa mempertimbangkan seluruh informasi yang tersedia. Dalam proses perencanaan organisasi, bias kognitif berpotensi menghasilkan keputusan yang kurang tepat dan perencanaan yang kurang matang. Oleh karena itu, pemahaman terhadap berbagai bentuk bias kognitif diperlukan agar proses perencanaan dapat dilakukan secara lebih rasional, objektif, dan sesuai dengan kondisi organisasi yang sebenarnya.²³

6. Dinamika Kelompok dalam Perencanaan

Dinamika kelompok mengacu pada pola interaksi yang terjadi antaranggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Dalam proses perencanaan, dinamika kelompok berpengaruh terhadap komunikasi, kerja sama, partisipasi, serta proses pengambilan keputusan. Kelompok yang mampu membangun hubungan yang harmonis dan kolaboratif cenderung menghasilkan perencanaan yang lebih efektif dibandingkan kelompok yang sering mengalami konflik. Oleh karena itu, pengelolaan dinamika kelompok yang baik diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberhasilan perencanaan organisasi.²⁴

²³ Rusmini Dkk, *op. cit.*, 59-61.

²⁴ Kristina Novaeli Sabet Dkk, "Dinamika Kelompok Dalam Konteks Pendidikan Dan Organisasi," *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 2. 1, 183–184 (2025), <https://doi.org/https://doi.org/10.59837/jpnmb.v2i1.467>.

Strategi Pemimpin dalam Meningkatkan Kualitas Perencanaan Organisasi Berbasis Psikologi Manajemen

Dalam menjalankan fungsi kepemimpinan, pemahaman terhadap aspek psikologis menjadi salah satu faktor penting yang dapat mendukung efektivitas pengelolaan organisasi. Pemimpin yang mampu memahami kebutuhan emosional, sosial, serta karakteristik individu anggota organisasi akan lebih mudah membangun hubungan kerja yang positif dan produktif. Kondisi tersebut tidak hanya mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, tetapi juga dapat meningkatkan keterlibatan anggota organisasi dalam berbagai kegiatan, termasuk dalam proses perencanaan. Di tengah kompleksitas tantangan organisasi yang semakin berkembang, pemimpin tidak hanya dituntut untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif melalui penerapan prinsip-prinsip psikologi manajemen. Oleh karena itu, diperlukan berbagai strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas perencanaan organisasi berbasis psikologi manajemen.²⁵

Berdasarkan berbagai kajian literatur mengenai kepemimpinan dan psikologi manajemen, dapat dipahami bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan manajerial pemimpin, tetapi juga oleh kemampuannya dalam memahami aspek psikologis anggota organisasi. Pemahaman terhadap perilaku, motivasi, kebutuhan, serta interaksi sosial anggota organisasi menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks perencanaan, pemimpin yang mampu memahami kondisi psikologis anggotanya akan lebih mudah mengarahkan, mengoordinasikan, dan melibatkan seluruh anggota organisasi dalam proses penyusunan program kerja. Penerapan prinsip-prinsip psikologi manajemen dapat membantu organisasi menghadapi perubahan, menyelesaikan konflik, serta meningkatkan efektivitas kerja sama antaranggota organisasi.

Selain itu, kepemimpinan yang memperhatikan aspek psikologis terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja, partisipasi, serta komitmen anggota organisasi dalam melaksanakan berbagai program yang telah direncanakan. Kondisi tersebut memberikan kontribusi positif terhadap kualitas perencanaan karena setiap keputusan dan program yang disusun didasarkan pada kebutuhan serta kondisi nyata organisasi. Efektivitas kepemimpinan juga dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam membangun komunikasi yang baik, menciptakan hubungan interpersonal yang harmonis, dan mengelola dinamika kelompok secara konstruktif.

Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan demokratis mampu meningkatkan keterlibatan anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan. Keterlibatan tersebut tidak hanya memperkaya gagasan yang muncul dalam perencanaan, tetapi juga meningkatkan rasa memiliki terhadap program yang telah disusun sehingga pelaksanaannya menjadi lebih efektif. Oleh karena itu, penerapan psikologi manajemen dalam kepemimpinan dapat menjadi salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas perencanaan organisasi. Melalui pemahaman terhadap aspek psikologis individu maupun kelompok, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, kolaboratif, dan produktif sehingga proses perencanaan dapat berlangsung secara lebih terarah, realistis, dan sesuai dengan tujuan organisasi.²⁶

Berdasarkan hasil kajian literatur yang di dapat, penerapan prinsip-prinsip psikologi manajemen dapat menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas perencanaan organisasi. Melalui pemahaman terhadap aspek psikologis individu dan kelompok, organisasi dapat menciptakan proses perencanaan yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Adapun beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas perencanaan organisasi berbasis psikologi manajemen adalah sebagai berikut:

Pertama, Meningkatkan Motivasi Anggota Organisasi: Motivasi merupakan faktor psikologis yang berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan anggota organisasi dalam proses perencanaan. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih aktif memberikan ide, berpartisipasi dalam diskusi, serta berkomitmen

²⁵ Sahudi qomaria Rahma Ayu, Muhammad Thohir, "Integrasi Manajemen Dan Psikologi Untuk Efektivitas Kepemimpinan Di MIN 1 Gresik," *Media Manajemen Pendidikan*, 8. 3, (2026): 600, <https://doi.org/https://doi.org/10.30738/mmp.v8i3.20984>.

²⁶ Mu'alimin Andini Setia Winata, Sherly Margareta, "Kepemimpinan Organisasi Dalam Perspektif Psikologi Manajemen: Tinjauan Literatur Sistematis Tentang Pengaruh Faktor Psikologis Terhadap Kinerja Dan Efektivitas Organisasi," *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 3. 1, (2026): 134–35, <https://doi.org/https://doi.org/10.62379/jimp.v3i1.1767>.

terhadap pelaksanaan program yang telah disusun. Oleh karena itu, peningkatan motivasi menjadi salah satu strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas perencanaan organisasi.²⁷

Kedua, Membangun Komunikasi yang Efektif: Komunikasi yang efektif merupakan strategi penting dalam meningkatkan kualitas perencanaan organisasi. Melalui komunikasi yang baik, informasi dapat disampaikan secara jelas, kesamaan persepsi dapat dibangun, serta potensi kesalahpahaman dalam proses perencanaan dapat diminimalkan. Komunikasi yang efektif juga mampu meningkatkan motivasi dan keterlibatan anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama.²⁸

Ketiga, Mengelola Emosi dan Konflik Secara Konstruktif: Pengelolaan emosi dan konflik secara konstruktif menjadi strategi yang penting dalam mendukung keberhasilan perencanaan organisasi. Kemampuan mengendalikan emosi membantu individu mengambil keputusan secara lebih rasional, sedangkan pengelolaan konflik yang baik dapat menjaga hubungan kerja yang harmonis. Dengan demikian, proses perencanaan dapat berlangsung secara lebih efektif dan produktif.²⁹

Keempat, Mendorong Kerja Sama dan Partisipasi Kelompok: Kerja sama dan partisipasi kelompok merupakan strategi yang dapat meningkatkan kualitas perencanaan organisasi. Keterlibatan anggota organisasi dalam proses penyusunan program memungkinkan munculnya berbagai perspektif dan gagasan yang lebih beragam. Selain itu, partisipasi yang tinggi juga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan program yang telah direncanakan.³⁰

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam mengarahkan, menggerakkan, dan mengelola seluruh sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Keberhasilan kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan manajerial pemimpin, tetapi juga oleh kemampuannya dalam memahami dan mengelola aspek-aspek psikologis yang memengaruhi perilaku individu maupun kelompok dalam organisasi. Oleh karena itu, penerapan psikologi manajemen menjadi salah satu pendekatan yang relevan dalam mendukung efektivitas kepemimpinan di lingkungan pendidikan.

Psikologi manajemen berperan dalam membantu pemimpin memahami berbagai faktor psikologis yang memengaruhi proses perencanaan organisasi, seperti persepsi, motivasi, emosi, kepribadian, dan dinamika kelompok. Pemahaman terhadap faktor-faktor tersebut dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan partisipasi anggota organisasi, serta membantu pengambilan keputusan yang lebih tepat. Selain itu, kualitas perencanaan organisasi dapat ditingkatkan melalui berbagai strategi berbasis psikologi manajemen, seperti meningkatkan motivasi anggota organisasi, membangun komunikasi yang efektif, mengelola emosi dan konflik secara konstruktif, serta mendorong kerja sama dan partisipasi kelompok. Dengan demikian, integrasi antara kepemimpinan pendidikan dan psikologi manajemen dapat menjadi strategi yang efektif dalam menghasilkan perencanaan organisasi yang lebih terarah, partisipatif, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi pendidikan.

²⁷ Mhd Syarifudin & Muhammad Al Fikri, "STRATEGI KOMUNIKASI KELOMPOK DALAM MOTIVASI BELAJAR SISWA MADRASAH TSANAWIYAH (MTs) AL-WASHLIYAH KABUPATEN BATU BARA," *Jurnsl Indonesia: Manajemen Informatika Dan Komunikasi*, 4. 2, (2023): 630–31.

²⁸ Nia Ramadhani Dkk, "Komunikasi Efektif Sebagai Strategi Psikologi Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Penyelesaian Konflik Organisasi," *Jurnal Filosofi: Publikasi Ilmu Komunikasi, Desain, Seni Budaya*, 2. 2, (2025): 109–16, <https://doi.org/https://doi.org/10.62383/filosofi.v2i2.614>.

²⁹ Martina Rudolfa Da Mendez & Yuliana Onang, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Manajemen Konflik Dimediasi Oleh Komunikasi Interpersonal (Studi Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Nusa Nipa)," *Jurnal Projemen UNIPA*, 12.2,(2025): 67–68, <https://doi.org/https://doi.org/10.59603/projemen.v12i2.840>.

³⁰ Jeje Abdul Rojak Jahroni, Didit Darmawan, "Manajemen Konflik Dalam Dinamika Kelompok Kerja," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5. 2, (2020): 53–55, <https://doi.org/https://ebis-jurnal.unsuri.ac.id/index.php/ebis/article/view/171>.

Saran

Berdasarkan hasil kajian yang telah dilakukan, disarankan agar pemimpin lembaga pendidikan tidak hanya berfokus pada aspek administratif dan teknis dalam proses perencanaan organisasi, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor psikologis yang memengaruhi perilaku individu dan kelompok. Penerapan prinsip-prinsip psikologi manajemen, seperti peningkatan motivasi, komunikasi yang efektif, pengelolaan emosi dan konflik, serta penguatan kerja sama tim, perlu dioptimalkan untuk mendukung kualitas perencanaan organisasi. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji implementasi kepemimpinan pendidikan berbasis psikologi manajemen secara langsung di lapangan sehingga diperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai efektivitas penerapannya dalam meningkatkan kualitas perencanaan organisasi pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman. "Metode Penelitian Kepustakaan Dalam Pendidikan Islam." *Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran* 3, no. 2 (2024): 103–5. <https://doi.org/https://doi.org/10.38073/adabuna.v3i2.1563>.
- Akhmad Ramli Dkk. *Pengantar Manajemen Pendidikan*. Samarinda: CV. Mulawarman University Press, 2022.
- Alfan Fadli Dkk. "Peran Psikologi Manajemen Dalam Optimalisasi Pengambilan Keputusan Organisasi: Studi Literatur Review." *Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi* 3, no. 3 (2025): 226.
- Andini Setia Winata, Sherly Margareta, Mu'alimin. "Kepemimpinan Organisasi Dalam Perspektif Psikologi Manajemen: Tinjauan Literatur Sistematis Tentang Pengaruh Faktor Psikologis Terhadap Kinerja Dan Efektivitas Organisasi." *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan* 3, no. 1 (2026): 134–35. <https://doi.org/https://doi.org/10.62379/jimp.v3i1.1767>.
- Asep, Holong Saor Nababan, Dkk. *KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN (Teori Dan Praktek Di Sekolah)*. Banten: PT Sada Kurnia Pustaka, 2025.
- Asrori. *Psikologi Pendidikan Pendekatan Multidisipliner*. Purwokerto: Pena Persada, 2020.
- Besse Marhawati. *Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish, 2021.
- Erlena. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Jurnal Manajemen Pendidikan Al-Hadi* 2, no. 2 (2022): 27.
- Farid Wajdi. *KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN*. Yogyakarta: Tahta Media Grub, 2025.
- Irjus Indrawan, Fiddian Khairudin. "Kepemimpinan Dalam Organisasi Pendidikan." *Jurnal Pendidikan* 1 (2024): 68.
- Jahroni, Didit Darmawan, Jeje Abdul Rojak. "Manajemen Konflik Dalam Dinamika Kelompok Kerja." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 5, no. 2 (2020): 53–55. <https://doi.org/https://ebis-jurnal.unsuri.ac.id/index.php/ebis/article/view/171>.
- Khoirul Anwar. *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Jawa Timur: Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang, 2020.
- Kristina Novaeli Sabet Dkk. "Dinamika Kelompok Dalam Konteks Pendidikan Dan Organisasi." *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa* 2, no. 183–184 (2025). <https://doi.org/https://doi.org/10.59837/jpnmb.v2i1.467>.
- Martina Rudolfa Da Mendez & Yuliana Onang. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Manajemen Konflik Dimediasi Oleh Komunikasi Interpersonal (Studi Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Nusa Nipa)." *Jurnal Projemen UNIPA* 12, no. 2 (2025): 67–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.59603/projemen.v12i2.840>.
- Mhd Syarifudin & Muhammad Al Fikri. "Strategi Komunikasi Kelompok Dalam Motivasi Belajar Siswa Madrasah Tsanawiyah (Mts) Al-Washliyah Kabupaten Batu BARA." *Jurnsl Indonesia: Manajemen Informatika Dan Komunikasi* 4, no. 2 (2023): 630–31.
- Muhammad Zaki Rahman Dkk. "Psikologi Manajemen Dalam Pendidikan." *Jurnal Sosial Dan Sains* 5, no. 9 (2025): 2850. <https://doi.org/https://doi.org/10.59188/journalsosains.v5i9.32460>.
- Nadia Khumairoh Dkk. "Peran Psikologi Manajemen Dalam Organisasi: Tinjauan Sistematis Terhadap Inovasi, Kinerja, Dan Efektivitas Manajemen." *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital* 3,

- no. 2 (2026): 211. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v3i2.1307>.
- Nia Ramadhani Dkk. “Komunikasi Efektif Sebagai Strategi Psikologi Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Penyelesaian Konflik Organisasi.” *Jurnal Filosofi: Publikasi Ilmu Komunikasi, Desain, Seni Budaya* 2, no. 2 (2025): 109–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.62383/filosofi.v2i2.614>.
- qomaria Rahma Ayu, Muhammad Thohir, Sahudi. “Integrasi Manajemen Dan Psikologi Untuk Efektivitas Kepemimpinan Di MIN 1 Gresik.” *Media Manajemen Pendidikan* 8, no. 3 (2026): 600. <https://doi.org/https://doi.org/10.30738/mmp.v8i3.20984>.
- Rotua Setiani Sinaga, Helena Turnip, Dkk. “Peranan Dan Fungsi Kepemimpinan Dalam Pendidikan Yang Efektif Dan Unggul.” *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora* 1, no. 4 (2022): 157.
- Rusmini Dkk. *Dinamika Psikologi Manajemen*. Jambi: Penerbit Zabags Qu Publish, 2025.
- Sukarman Purba, Dkk. *Kepemimpinan Pendidikan*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Susatya Edhy. *Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: UAD Press, 2023.
- Syalsa Dwi Aprina, Khalis Salsabila, Nur Andini. “Kepemimpinan Pendidikan.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 3 (2023): 243. <https://doi.org/https://doi.org/10.37348/aksi.v1i3.264>.
- Umar Sidiq. *Kepemimpinan Pendidikan*. Ponorogo: Nata Karya, 2021.
- Yusnida Abila Dkk. “Peran Psikologi Manajemen Dalam Pendidikan Dan Organisasi.” *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam* 4, no. 3 (2026): 283–84. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/jmpai.v4i3.1987>.