

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN ADHOKRASI DALAM Mendukung INOVASI ORGANISASI DI SMK NEGERI 1 KABUPATEN SORONG

Penulis:

Mohamad Masykur

Afiliasi:

¹²³⁴⁵ Institut Agama Islam Negeri
Sorong, Indonesia

Korespondensi:

Muhammad
Masykur

Email:

mohammadmasykur6@gmail.com

Riwayat Naskah

Diterima 1 Juni 2024

Disetujui 6 Juni 2024

Diterbitkan 30 Juni 2024

Hak Cipta:

©2023. Penulis. Lisensi: Al-
Mumtaz. This is an open-access
article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license



Abstrak

Gaya kepemimpinan adhokrasi berfokus pada pendekatan kepemimpinan yang fleksibel, adaptif, dan berupaya untuk mencapai solusi yang inovatif untuk menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi dengan cepat, terutama dalam instansi dimana lingkungan bisnis yang dinamis dan tidak bisa diprediksi, gaya kepemimpinan adhokrasi bisa menjadi faktor penting dalam menstimulasi dan memfasilitasi inovasi, mendorong karyawan untuk dapat berpikir kreatif, mengambil resiko yang terkendali, dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi guna mendukung tercapainya tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan, mempelajari dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan adhokrasi dalam mendukung karyawan untuk berinovasi dalam organisasi yang dilakukan pada SMK Negeri 1 Kabupaten Sorong. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif deskriptif, dengan melaksanakan observasi, wawancara responden, dan dokumentasi. Hasil penelitian diperoleh yaitu, dampak dari gaya kepemimpinan adhokrasi terhadap kepala sekolah, terlihat relevansinya pada pengambilan keputusan, melalui musyawarah mengimplikasikan/melibatkan seluruh staff dan tenaga pendidik disekolah. Adapun dalam konteks menyokong motivasi, kreativitas, dan inovasi staff dan tenaga pendidik, kepala sekolah memberikan otonomi/tanggung jawab kepada guru jurusan dalam pengembangan dan pemeliharaan jurusan, kebutuhan fasilitas, dan pembinaan peserta didik. Keberhasilan tersebut terlihat dari kenaikan jumlah peserta didik signifikan ditiap tahunnya, manajemen staff dan tenaga pendidik yang terstruktur, dan prestasi yang diraih oleh peserta didik.

Kata Kunci: *Pengaruh, Kepemimpinan, adhokrasi, inovasi*

Abstract

The adhocracy leadership style focuses on a flexible, adaptive approach to leadership and strives to achieve innovative solutions to face rapid challenges and changes, especially in organizations where the business

environment is dynamic and unpredictable. The adhocracy leadership style can be an important factor in stimulating and facilitating innovation, encouraging employees to think creatively, take controlled risks, and quickly adapt to changes in order to support the achievement of organizational goals. This research aims to reveal, study, and understand the influence of adhocracy leadership style in supporting employees to innovate within the organization, conducted at SMK Negeri 1 Kabupaten Sorong. The method used in this research is descriptive qualitative, by conducting observations, respondent interviews, and documentation. The research findings indicate that the impact of the adhocracy leadership style on the principal is evident in decision-making, through discussions that involve all staff and educators at the school. In the context of supporting the motivation, creativity, and innovation of staff and educators, the principal grants autonomy/responsibility to subject teachers in the development and maintenance of their subjects, facility needs, and student guidance. The success is evident from the significant increase in the number of students each year, the structured management of staff and educators, and the achievements attained by the students.

Keyword: *Influence, Leadership, adhocracy, innovation*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan sebuah proses yang kompleks, yaitu berhubungan dengan kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya atau orang yang dipimpinnya dalam mewujudkan harapan untuk mencapai visi, misi, dan tugas, atau objektif-objektif yang dimana akan membawa organisasi menjadi lebih maju dan solid. Seorang pemimpin dalam melaksanakan proses ini harus diikuti dengan pengaplikasian sifat-sifat kepemimpinan dirinya yaitu kepercayaan, nilai, etika, kepribadian atau perwatakan, pengetahuan atau intelektualnya, dan kemahiran-kemahiran yang dimilikinya (Sulthon Syahril;2019) Kepemimpinan (*Leadership*) adalah inti dari manajemen. Dengan kepemimpinan yang baik, maka proses pengelolaan akan berjalan dengan lancar dan karyawan akan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Jika tipe, gaya, metode, dan gaya kepemimpinan manajer baik, maka semangat kerja, efisiensi kerja, dan proses pengelolaan perusahaan akan baik. Tegasnya, keberhasilan suatu perusahaan, baik atau buruk, tercapainya sebuah tujuan atau tidak, sangat bergantung pada kemampuan manajer untuk menjalankan kepemimpinan dan memobilisasi bawahan.

Kepemimpinan seorang pemimpin yang baik adalah mampu mejadi teladan pada setiap aspek sifat-sifat kepemimpinan kepada bawahan, karena hal tersebut bukan saja untuk kepentingan pribadi, akan tetapi menjadi poin plus bagi instansi atau perusahaan yang akan menjadi penilaian sehingga memunculkan citra dan persepsi yang baik terhadap perusahaan. Menelisik lebih dalam mengenai kepemimpinan, tentunya setiap pemimpin sebuah organisasi, perusahaan, instansi ataupun sebuah lembaga mempunyai cara untuk memimpin yang bisa dikenal dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan sangat penting adanya, karena gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin akan besar dampaknya terhadap perusahaan terutama sikap kepada bawahan, keberanian terhadap resiko yang diambil, hubungan pemimpinan kepada bawahan dalam

berkomunikasi, penyelesaian konflik, cara berpikir, dan pengambilan keputusan, yang juga berpengaruh terhadap tujuan dari organisasi ataupun Perusahaan.

Memasuki era globalisasi seperti saat ini, dimana sangat besar pengaruhnya terhadap dunia, terutama pada aspek pendidikan, politik, perdagangan, hukum, dan sosial budaya masyarakat. Di era ini, masyarakat harus cepat beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi secara tiba-tiba. Dunia pendidikan juga diuji pada era ini, karena lembaga pendidikan harus adaptif terhadap perubahan, salah satunya terhadap perubahan kurikulum pembelajaran yang selalu diperbarui mengikuti perkembangan zaman dan dapat menyesuaikan kebutuhan peserta didik. Peran kepala sekolah dalam hal ini sangatlah dibutuhkan dalam perencanaan, selaku pemimpin kepala sekolah dalam mengarahkan tenaga pendidik di lembaganya dan mampu mengambil keputusan yang kreatif dan tepat dalam mengatasi perubahan. Peran gaya kepemimpinan juga disini berpengaruh, bagaimana cara pemimpin tersebut dalam merencanakan, mengarahkan bawahan untuk melaksanakan, dan pengambilan keputusan yang dilakukan pemimpin dan hubungan komunikasi pemimpin kepada bawahan agar tujuan dari perencanaan dapat tercapai.

Sesuai dengan judul penelitian, yaitu “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Adhokrasi Dalam Mendukung Inovasi Organisasi”, yang dilakukan pada sekolah SMK Negeri 1 Kabupaten Sorong, bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah, yang dimana gaya kepemimpinan ini mengacu pada ke-fleksibelan kepala sekolah dalam memimpin, cepat beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi, karena lembaga pendidikan adalah lingkungan kerja yang dinamis dan tidak terprediksi, kepala sekolah harus berpikir kreatif dan mampu berfokus pada solusi yang inovatif. Julita C. Naranjo-Valencia, Daniel Jimenez-Jimenez, Raquel Sanz-Valle, menerangkan bahwa budaya adhokrasi menitikberatkan pada perubahan yang memiliki fokus eksternal dan fleksibilitas, yang dapat dilihat pada perusahaan yang beroperasi pada perusahaan dinamis dan mereka membutuhkan seorang pemimpin sesuai pasarnya. Kreativitas, usaha, dan keberanian dalam pengambilan keputusan (resiko) merupakan pilar utama yang menggerakkan budaya adhokrasi (Sudjinawati;2022).

Dalam gaya kepemimpinan adhokrasi, kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan perlu adanya kerja sama tim antara staff dan tenaga pendidik yang ada terutama dalam pengambilan keputusan, karena gaya kepemimpinan yang fleksibel, pengambilan keputusan yang terjadi pada kepemimpinan adhokrasi berbeda dengan kepemimpinan hirarki. Pada organisasi atau instansi yang menerapkan budaya adhokrasi, pengambilan keputusan sering kali berasal dari intuisi dan tindakan yang cepat, daripada teori. Contohnya saja, ketika dihadapkan dengan sebuah keputusan sulit, organisasi atau instansi yang menerapkan budaya hirarki mungkin akan secara spontan meneruskannya kepada pimpinan. Akan tetapi berbeda keadaannya pada instansi atau organisasi yang menerapkan budaya kepemimpinan adhokrasi, anggota tim bisa langsung mengambil tindakan dalam mengambil keputusan berdasarkan intuisi (Rena Widyanata;2023)

Untuk itu kerja sama tim antara kepala sekolah dengan staff dan tenaga pendidik sangat diperlukan untuk mewujudkan budaya kepemimpinan adhokrasi, yaitu dalam tindakan pengambilan keputusan yang inovatif. Pada penelitian ini, peneliti akan membahas dan menganalisis praktek gaya kepemimpinan adhokrasi dalam konteks instansi atau lembaga dan bagaimana pengaruhnya terhadap inovasi organisasi, studi kasus di SMK Negeri 1 Kabupaten Sorong. Adapun aspek yang akan diteliti yaitu, karakteristik kepemimpinan adhokrasi dalam konteks instansi/lembaga pendidikan, peran gaya kepemimpinan adhokrasi terhadap budaya inovasi lembaga pendidikan, strategi kepemimpinan adhokrasi yang diatur oleh pemimpin dalam menghadapi ketidakpastian dan perubahan dalam lembaga pendidikan, dan dampak gaya kepemimpinan adhokrasi terhadap kinerja dan keberhasilan inovasi lembaga pendidikan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, yaitu memberikan uraian, refleksi dan gambaran mengenai pengaruh gaya kepemimpinan adhokrasi terhadap inovasi organisasi, mengacu pada penelitian lapangan (*field research*), dimana pengumpulan data yang dilakukan di SMK Negeri 1 Kabupaten Sorong. Adapun pengumpulan data penelitian yang dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu observasi lingkungan sekolah, wawancara responden, dan dokumentasi. Observasi dan wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi yang relevan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan adhokrasi terhadap inovasi organisasi. Adapun metode dokumentasi dilakukan untuk mengkomodasi dokumen-dokumen terkait sebagai data penelitian, berupa visi & misi maupun kebijakan sekolah.

HASIL

Pada penelitian menjumpai gaya kepemimpinan yang dimanifestasikan oleh kepala sekolah SMK Negeri 1 Kabupaten Sorong dan relevansinya dengan pengaruh gaya kepemimpinan adhokrasi dalam mendukung inovasi organisasi. Dalam pemenuhan pengambilan dekret atau keputusan, seluruhnya dilimpahkan kepada kepala sekolah, melalui kegiatan musyawarah dengan staff dan tenaga kependidikan yang ada di lingkungan sekolah tersebut melalui rapat manajemen maupun rapat kecil-kecilan. Dalam kegiatan musyawarah ini, seluruh anggota yang mengikuti diberi independensi dalam menyampaikan aspirasi, ide-ide terhadap problem yang sedang dihadapi, sehingga seluruh anggota memiliki inisiatif yang outputnya adalah inovasi yang menjadi solusi dari problem. Dari ide-ide yang telah dipaparkan oleh anggota musyawarah, kemudian diputuskan secara bersama-sama oleh kepala sekolah, staff, dan tenaga pendidik mengenai solusi yang relevan dengan problem yang dihadapi. Kebebasan (otonomi) yang diberikan oleh kepala sekolah kepada tenaga pendidik dalam mengendalikan tanggung jawab terhadap jurusan yang terdapat di sekolah, wewenangnya diserahkan kepada tiap-tiap guru jurusan dalam pemeliharaan dan pengembangan jurusan tersebut. Kepala sekolah berkolaborasi dengan guru jurusan dalam pengembangan, hal ini dilakukan guna mengetahui setiap perkembangan, hal-hal yang dibutuhkan peserta didik, keadaan dan problem jurusan, yang dimana akan diwartakan kepada kepala sekolah, sehingga dapat ditemukan output atau solusi, terutama membawa inovasi yang dapat menopang pengembangan jurusan. Inovasi ini dapat tercapai apabila kolaborasi antara guru jurusan dan kepala sekolah baik. Kepala sekolah harus piawai dalam memberikan kenyamanan dan memberdayakan tenaga pendidik yang terdapat pada jurusan. Guru jurusan dan tenaga pendidik didalamnya diberikan kebebasan dalam mengembangkan jurusannya, akan tetapi tetap dalam pengawasan dan bimbingan kepala sekolah (waka Kurikulum;2023).

Dalam pengaktualan perencanaan, apabila terjadi perubahan, transfigurasi ataupun problem perencanaan dalam hal ini mengacu pada kurikulum di sekolah, kepala sekolah harus tangkas dalam menghadapi perubahan yang dihadapi secara tiba-tiba, salah satu kasusnya yaitu perubahan kurikulum, untuk itu kepala sekolah bermufakat dengan penanggung jawab dengan divisi terkait, bidang kurikulum sekolah dalam menghadapi problem untuk melakukan musyawarah. Perubahan kurikulum yang terjadi pada sekolah, memengaruhi pola atau sekma pembelajaran yang dimanifestasikan tenaga pendidik dan peserta didik di sekolah tersebut. Output didapatkan berdasarkan pertimbangan dari hasil musyawarah, keputusan yang akurat dengan problem yang dihadapi. Sebelum menetapkan keputusan, kepala sekolah bekerja sama dengan bidang kurikulum sekolah dan tenaga pendidik melalui beberapa tahapan penyesuaian yang

dilakukan kepada peserta didik, salah satunya yaitu persoalan berkenaan dengan alterasi kurikulum 2013 menjadi kurikulum merdeka belajar. Mengatasi perubahan yang datang secara cepat, kepala sekolah bekerja tim, melakukan aklimatisasi atau penyesuaian kepada peserta didik. Penerapan kurikulum merdeka bagi peserta didik kelas X dan XI mulai diterapkan secara berkala, akan tetapi bagi kelas XII tetap menggunakan kurikulum 2013, mengingat peserta didik telah berada diakhir masa sekolah dan keserasian sistem pembelajaran yang telah dilalui siswa sebelumnya. Hal ini dilakukan demi menjaga kenyamanan peserta didik dan tenaga pendidik (Abdul Kadir Loji, Wawancara ;2023)

Pengendalian konflik di lingkungan sekolah yaitu problem internal antara tenaga pendidik dengan tenaga pedidik lainnya, tenaga pendidik dengan peserta didik maupun peserta didik dengan peserta didik, konflik diselesaikan secara kekeluargaan. Namun, terkadang ada hal ihwal atau keadaan dimana konflik tidak dapat disudahi dengan cara tersebut. Cara lain yang ditempuh oleh kepala sekolah, dalam hal ini konflik yang dihadapi sangat urgent atau serius, melakukan kerja sama dengan pihak yang memiliki wewenang dengan konflik terkait melalui beberapa tahapan. Pertama, kepala sekolah mengkonsultasikan persoalan kepada pengawas sekolah terhadap solusi terhadap problem atau persoalan yang dihadapi. Kedua, apabila permasalahan tidak dapat ditangani secara maksimal dan efektif oleh pengawas, maka permasalahan diserahkan kepada dinas pendidikan di daerah. Ketiga, jika individu yang terlibat dalam konflik adalah tenaga pendidik disekolah dan pihak yang bertanggung jawab disekolah tidak dapat lagi menanganani *problem*, maka keputusan mutlak diserahkan kepada dinas pendidikan untuk dapat dipertimbangkan darma-nya sebagai guru atau tenaga pendidik di sekolah.

Peran afiliasi dan komunikasi antara kepala sekolah, staff, dan tenaga pendidik serta melibatkan peserta didik sangatlah esensial, yaitu dalam mencapai visi dan tujuan serta misi sekolah tersebut. Komunikasi juga berfungsi dalam penyediaan fasilitas sekolah, berdasarkan kebutuhan staff, tenaga pendidik, dan peserta didik dalam menjalankan sistem pembelajaran di sekolah. Adapun prosedur administrasi di SMK Negeri 1 Kabupaten Sorong, tenaga pendidik yang membutuhkan penyediaan fasilitas, dapat mengajukan proposal, melewatkan kebutuhan fasilitas pendukung pembelajaran kepada kepala sekolah, sesuai dengan persetujuannya apabila penyediaan fasilitas benar-benar dibutuhkan. Dalam mendukung inovasi, kreativitas, dan motivasi di lingkungan sekolah, kepala sekolah menyerahkan penghargaan dan apresiasi, dalam bentuk binaan dan intensif dalam mendukung segala prestasi yang telah dicapai oleh staff, tenaga pendidik maupun peserta didik, agar dapat mengoptimalkan dan menginjeksi kemampuannya, serta sebagai motivasi kepada civitas yang ada dilingkungan sekolah agar dapat membangun dan menumbuhkan citra sekolah yang baik (Abdul Kadir Loji, Wawancara;2023)

Dampak dari gaya kepemimpinan adhokrasi terhadap kepala sekolah, terlihat relevansinya pada pengambilan keputusan, yaitu dengan dilaksanakan rapat ataupun musyawarah mengimplikasikan/melibatkan seluruh staff dan tenaga pendidik disekolah untuk menyampaikan aspirasi ataupun ide-ide, sehingga output yang dihasilkan sesuai dengan *problem* yang dihadapi sekolah. Pengambilan keputusan yang dilakukan dengan cepat, terlihat dari adaptifnya kepala sekolah terhadap perubahan yang terjadi disekolah dengan melakukan penyesuaian, desain ulang, dan mengevaluasi kurikulum. Adapun dalam konteks menyokong motivasi, kreativitas, dan inovasi staff dan tenaga pendidik, kepala sekolah memberikan otonomi/tanggung jawab kepada guru jurusan dalam pengembangan dan pemeliharaan jurusan, kebutuhan fasilitas, dan pembinaan peserta didik melalui kolaborasi atau kerja sama tim dengan kepala

sekolah. Keberhasilan yang tampak dari kepemimpinan kepala sekolah yaitu kenaikan jumlah peserta didik yang signifikan disetiap tahunnya, manajemen staff dan tenaga pendidik yang terstruktur, dan prestasi-prestasi yang diraih oleh peserta didik. Hal ini dapat tercapai karena kolaborasi antara kepala sekolah, staff, dan tenaga pendidik melalui penyediaan fasilitas dan pembinaan yang intensif dan efektif.

PEMBAHASAN (*Georgia, 12 pt, Bold*)

Karakteristik gaya kepemimpinan adhokrasi merukan desain organisasi yang strukturnya lebih fleksibel, digabungkan secara longgar, dan dapat menerima suatu perubahan yang mana sering terjadi. Adhokrasi muncul dari kebutuhan organisasi formal untuk dapat mengenali, memahami, dan memecahkan masalah dalam lingkungan yang sangat kompleks dan bergejolak (Kanada Henry Mintzberdg;2022).

Organisasi yang menerapkan budaya adhokrasi akan lebih fleksibel dan selalu berubah, di mana keputusan diambil oleh orang yang paling tepat untuk memecahkan masalah. Budaya adhokrasi dianggap lebih kreatif dan inovatif dibandingkan dengan budaya lainnya, karena memberikan fleksibilitas dan kemudahan adaptasi yang lebih besar. Untuk lebih memahami budaya adhokrasi, berikut adalah beberapa karakteristiknya: 1) Kreativitas dan Inovatif, Budaya adhokrasi selalu mencari cara baru untuk menyelesaikan masalah dan meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini tentunya akan menghasilkan banyak ide kreatif dan inovatif. 2) Menitikberatkan Hasil, Karena sifatnya yang fleksibel, maka prosedur yang berlaku tidak harus diterapkan secara ketat sesuai yang tertulis. Oleh karena itu, keputusan dibuat oleh mereka yang berada di dekat atau terlibat di dalam masalah. 3) Tidak terdapat hirarki yang kuat. Dalam budaya adhokrasi, tidak ada hierarki yang kuat dan bersifat memaksa. Semua orang memiliki kekuasaan dan peran yang sama, serta tidak ada batasan atau gelar seperti manajer atau *supervisor*. 4) Kepercayaan dan dukungan tinggi. Organisasi yang menerapkan budaya ini biasanya memiliki kepercayaan dan dukungan tinggi antar anggotanya. Para anggota didorong untuk mengambil risiko dan meminta bantuan apabila diperlukan. Tingkat kepercayaan yang tinggi ini disebabkan karena semua orang memiliki tujuan yang sama dan harus bekerja sama untuk mewujudkannya. Dengan kata lain, budaya ini mendukung dan mendorong kesuksesan bersama. 5) Penekanan pada Individu. Setiap orang dalam organisasi dianggap pemimpin dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan. Di sini, peran individu sangat penting dalam mencapai kesuksesan (Amelia Istighfarah;2023).

Perbedaan antara gaya kepemimpinan adhokrasi dan gaya kepemimpinan tradisional:

1. Gaya Kepemimpinan Tradisional merupakan pendekatan manajemen di mana satu individu terutama bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas administrasi dan pengarahan. Strategi manajerial ini biasanya menawarkan otoritas berdasarkan pengalaman dan umur panjang. Ini berarti karyawan yang telah setia kepada perusahaan dapat menerima kesempatan untuk maju dalam organisasi. kepemimpinan tradisional ini bergantung pada seorang manajer yang memiliki pemahaman menyeluruh tentang pasar dan dapat membuat keputusan berdasarkan pengetahuan dan pengalaman mereka selama bertahun-tahun. Struktur manajerial ini biasanya memiliki aturan peraturan yang mengharuskan pemimpin tim dan manajer untuk memahami peran tertentu dan mengerjakan tugas mereka secara tersendiri dari pada bekerja sama.
2. Gaya Kepemimpinan adhokrasi merupakan pendekatan manajemen yang mendegelasikan manajer atau superior ke adhokrasi individu, di mana para pemimpin dapat berkolaborasi untuk memastikan bahwa semua adhokrasi berfungsi secara melekat. Pendekatan ini dapat bermanfaat bagi

organisasi dengan departemen berbeda dimana anggotanya memiliki berbagai bidang keahlian dan pelatihan. Pemimpin adhokrasi mungkin profesional yang ahli dalam aspek tertentu dari perusahaan yang membantu memimbing dan menasihati individu lain dalam departemen mereka. Struktur kepemimpinan adhokrasi memungkinkan sebuah organisasi untuk memastikan bahwa semua karyawan memiliki penyelia yang dapat menjawab pertanyaan khusus tugas mereka dan memahami tujuan keseluruhan perusahaan (indeed editor team;2023).

Pentingnya Inovasi dalam organisasi karena Inovasi dalam organisasi adalah “kemampuan untuk menciptakan atau menggunakan keahlian dan kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu” inovasi memerlukan kekuatan imajinasi dalam menghadapi masalah-masalah inovasi juga merupakan memikirkan dan melakukan sesuatu yang baru menambah atau menciptakan nilai-nilai manfaat sosial maupun ekonomi (Tauhid, dkk;2021). Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada potensi sumber daya manusia di dalamnya, sehingga keberhasilan seorang pemimpin sangat bergantung pada kemampuan mereka untuk membangun orang-orang di sekitar mereka. Ketika sebuah organisasi memiliki banyak anggota dengan kemampuan kepemimpinan, organisasi atau bangsa tersebut berkembang dan menjadi lebih kuat. Oleh karena itu pentingnya peran kepemimpinan dalam inovasi pendidikan yang akan dilaksanakan.

Tantangan yang dihadapi organisasi dalam mewujudkan inovasi dan kreativitas adalah adanya perbedaan di masing-masing individu dan level organisasi. Karena itu kemampuan organisasi dalam berinovasi ditentukan oleh pilihan-pilihan yang dibuat oleh manajerial dan pendekatan yang digunakan. Organisasi sebagai sebuah sistem memiliki keragaman kemampuan dan *mindset* karyawan terhadap inovasi dan kreativitas (Maria dkk; 2022), sedangkan peluang yang dihadapi organisasi dalam menciptakan inovasi memiliki dua peluang pertama, mereka perlu memiliki sikap yang terbuka terhadap perubahan dan inovasi. Ini termasuk menjaga kepekaan terhadap tren pasar dan teknologi yang muncul serta berani mengambil risiko untuk mencoba strategi baru. Kedua, mereka harus berinvestasi dalam penembangan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan pengetahuan dalam teknologi digital. Karyawan yang terampil dalam teknologi akan menjadi aset berharga dalam menghadapi tantangan dan mengambil peluang dalam bisnis digital (Ma'some;2023).

Dalam beberapa atribut individu dan lingkungan yang mendukung inovasi pendidikan penting untuk menciptakan dampak yang berkelanjutan dalam pembelajaran, pengembangan atribut individu dan menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi merupakan upaya yang saling terkait dalam mencapai hasil inovatif yang signifikan, lingkungan pendidikan yang mendukung dan memfasilitasi inovasi menciptakan suasana yang kondusif bagi inovasi, dukungan kepemimpinan yang kuat, budaya pembelajaran yang inklusif, sumber daya yang memadai, dan akses ke teknologi mempengaruhi kemampuan individu dalam menghasilkan inovasi dalam pendidikan, kolaborasi dan interaksi antara individu dalam lingkungan yang mendukung memungkinkan sinergi dan peningkatan kemungkinan terciptanya inovasi yang lebih baik.

Pengaruh gaya kepemimpinan adhokrasi terhadap budaya inovasi organisasi, di mana budaya organisasi, menurut Hampden-Turner, didefinisikan sebagai perilaku yang sesuai, terikat, memotivasi individu, dan memberikan solusi ketika ada ketidakjelasan. Budaya organisasi mengatur bagaimana perusahaan memproses data, hubungan internasional, dan prinsip budaya. Budaya organisasi juga dapat membantu koordinasi, mengurangi ketidakpastian, dan mendorong. Budaya organisasi biasanya mendorong konsistensi atau persepsi, pendefinisian masalah, evaluasi masalah, opsi,

dan cara bertindak (Ghatot Supriono;2022) Budaya yang kuat berdampak pada tata nilai dan norma organisasi, serta mendukung visi, misi, dan strategi. Budaya yang kuat bisa menumbuhkan keyakinan dan nilai-nilai yang mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih bermakna, waktu menyebarluaskan kisah-kisah sukses, tata cara dan keyakinan dan nilai-nilai yang mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih bermakna, waktu menyebarluaskan kisah-kisah sukses, tata cara dan ceremonial, dan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of ownership*).

Sejauh ini ada empat tipe gaya yang di definisikan oleh Robert E. Quinn dan Kim S sebagai berikut: (1). *The clan culture*, budaya ini berakar pada kolaborasi .karyawan sebagai kesamaan (*shere commonalities*) dan melihat diri mereka menjadi bagian dari diri mereka menjadi suatu kelaga besar yang aktif dan terlibat langsung .kepemimpinan di sini mengambil bentuk bimbingan (*mentorship*), dimana organisasi terikat oleh komitmen dan tradisi. Nilai-nilai utama berakar pada kerja sama tim, komunikasi dan konsensus. Dalam budaya iklan, efektivitas adalah hal yang paling dihargai termasuk kohesi, moral dan kepuasan kariawan, pengembangan Kerjasama manusia dan kerja sama tim. (2). *The adhocracy culture*, di dasarnya pada energi dan kreativitas kariawan didorong untuk mengambil resiko, dan para pemimpin dipandang sebagai innovator atau wirausahawan. Organisasi ini disatukan melalui eksperimen dengan penekanan dan kecerdikan dan kebebasan individu. nilai-nilai inti didasarkan pada perubahan dan ketangkasan. Budaya adhokrasi paling menghargai produk baru, solusi kreatif untuk masalah, ide-ide mutakhir, dan pertumbuhan pertumbuhan pasar baru sebagai kriteria efektivitas organisasi yang dominan. (3). *The market culture* budaya ini dibangun diatas dinamika persaingan untuk meraih hasil yang nyata. Fokusnya berorientasi pada sasaran yang dimotivasi oleh para pemimpin yang Tangguh dan menuntut. Organisasi dipersatukan oleh satu tujuan bersama untuk mencapai dan mengalahkan pesaing. “[*The market culture*” adalah mencapai tujuan, mengungguli kompetisi, meningkatkan pangsa pasar, berbagi, dan memperoleh tingkat pengambilan keuangan premium. *The hierarchy culture*, budaya ini dicirikan oleh struktur dan pengendalian organisasi. Lingkungan kerja bersifat formal dan prosedur yang ketat sebagai panduan. Kepemimpinan didasarkan pada koordinasi dan pemantauan yang terorganisir yang menekankan pada efisiensi dan kepastian. Nilai-nilai budaya didasarkan pada konsistensi dan keseragaman. Pengiriman yang andal, stabilitas, eksekusi yang efisien, dan biayah yang rendah menjadi prioritas budaya ini (Ghatot Supriono;2023).

Menurut Quinn dan Cameron, masing-masing organisasi memiliki budaya yang untuk mengorganisir sekelompok orang. Namun sejatinya setiap organisasi telah menggabungkan beberapa tipe budaya yang berbeda dibawah “payung” satu budaya. Mengembangkan instrument penilaian budaya organisasi yakni sebuah metode survei yang divalidasi untuk meniai budaya suatu organisasi saat ini melalui “*Quinn and Cameron’s compoting values framework model*”. Metode yang digunakan oleh lebih dari 12.000 perusahaan diseluruh dunia. Budaya organisasi, mempengaruhi internal kebijakan organisasi, itu juga mempengaruhi komitmen kariawan terhadap tujuan dan nilai organisasi. Budaya dan kontribusi organisasi mempengaruhi dengan cara yang berbeda mereka melakukan sesuatu dengan sadar walaupun tindakannya dipengaruhi alam bawa sadar. Budaya juga dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Jika budaya organisasi menimbulkan masalah, seperti kesulitan dalam perubahan, kemudian menciptakan hambatan keragaman, maka organisasi bertanggung jawab atas budaya tersebut. Budaya organisasi membantu karyawan memahami kegiatan organisasi dengan berbagi nilai dan aturan serta peraturan organisasi. Menurut Look dan Crawford, budaya organisasi memiliki dampak besar pada keterlibatan dan kinerja

karyawan. Ketika karyawan suatu organisasi lebih memahami budaya organisasi, mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka (Edwar M;2021)

Strategi kepemimpinan adhokrasi dalam mengelola ketidakpastian dan perubahan dalam industri Menurut Kotter bahwa itu mengarah pada perubahan Sebaiknya mulai penargetan setelah pekerjaan pengembangan mengembangkan visi untuk masa depan dan kemudian menyusun langkah-langkahnya orang mengumumkan rencana perubahan sehingga semua anggota dapat mengatasi hambatan yang ada dalam organisasi. Itu semua terjadi tanpa tindakan apapun berwibawa Namun, dia menyebutkan gagasan partisipasi Anggota, staf tetap di tangannya. Kecerdasan juga diperlukan dalam kepemimpinan perubahan. Tanpa kecerdasan yang baik, mudah baginya untuk tersesat dalam kebingungan Pemimpin membutuhkan kecerdasan Harus memilih strategi dan mengatur program dengan baik Mengubah dan menginspirasi teknik pemecahan masalah sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi yang ada Dinamika.

Kepemimpinan yang mempertimbangkan masa depan dikenal sebagai kepemimpinan strategik. Pemikiran pemimpin sudah ada di sana sebelum masa depan itu terjadi dan berakhir. Dia membuat rute untuk membantu perusahaan yang saat ini berada dalam kondisi saat ini bergerak menuju masa depan yang diinginkannya berdasarkan apa yang dia ketahui tentang masa depan. Pertimbangan mendalam, pengambilan keputusan, dan pelaksanaan tindakan adalah semua bagian dari kepemimpinan ini. Kepemimpinan ini juga memastikan bahwa tindakan yang dilakukan saat ini dan pengambilan sumber daya organisasi memiliki korelasi yang kuat dengan tujuan atau cita-cita unit bisnis. Kepemimpinan strategik adalah kepemimpinan yang mampu dan bersedia bekerja sama dengan orang lain untuk mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Dalam tulisan mereka di jurnal *Administrative Quarterly* berjudul "Strategi Pembentukan dalam Adhocrachy", Mintzberg dan McHugh menjelaskan bahwa dalam proses manajemen strategi ada lima jenis strategi. Jenis pertama adalah strategi yang direncanakan, atau planned, yang terdiri dari sejumlah strategi yang telah dipertimbangkan sebelumnya dalam perencanaan sebelum diimplementasikan; kedua adalah strategi yang disengaja, atau delinerate, yang terdiri dari sejumlah strategi yang telah dipikirkan terlebih dahulu sebelum diimplementasikan; ketiga adalah Strategi yang tidak terealisasi strategi yang muncul karena perubahan yang tidak diantisipasi selama perencanaan yang menyebabkan banyak rencana tidak terealisasi, Strategi keempat, Strategi yang muncul secara kebetulan atau ketidaksengajaan dan tindakan spontan (Nopriadi Saputra, dkk;2021).

Dampak Gaya Kepemimpinan Adhokrasi Terhadap Kerja Dan Keberhasilan Inovasi Organisasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang lebih baik dan efektif meningkatkan kemampuan kariawan untuk menyelesaikan masalah dan tingkat kepuasan mereka. Namun, menurut Danold, perilaku kepemimpinan tidak berdampak signifikan pada kinerja. Menurut penelitian Rizan, kepuasan kerja sangat berpengaruh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan di perusahaan telekomunikasi. Hasilnya menunjukkan bahwa kedua faktor ini berpengaruh pada kinerja karyawan secara bersamaan, yaitu keterlibatan karyawan dan budaya organisasi. Penelitiannya menemukan bahwa budaya adhokrasi tidak memiliki korelasi yang positif dengan keterlibatan kerja. Begitu pula, budaya pasar dan hirearki tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan keterlibatannya di tempat kerja(Nopriadi Saputra dkk;2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, pengaruh gaya kepemimpinan adhokrasi dalam meningkatkan inovasi, motivasi, dan kreativitas pada SMK Negeri 1 Kabupaten Sorong ternyata memberikan pengaruh positif yang signifikan. Dalam hal ini dapat dilihat ketika melaksanakan rencana, jika ada perubahan, penataan ulang atau masalah desain yang berkaitan dengan kurikulum sekolah, kepala sekolah harus dapat dengan cepat menangani perubahan yang terjadi secara tiba-tiba. Sehingga Kepala sekolah bekerja sama dengan departemen kurikulum sekolah dan staf pengajar dalam beberapa tahap penyesuaian siswa. Hal ini dilakukan untuk menjamin kenyamanan siswa dan guru. Jika terjadi konflik di lingkungan sekolah, yaitu masalah internal antara guru dengan guru lain, guru dengan siswa, dan siswa, maka konflik diselesaikan melalui pertimbangan. Untuk mendorong inovasi, kreativitas dan motivasi di lingkungan sekolah, kepala sekolah memberikan penghargaan dan pengakuan dalam bentuk pelatihan dan secara intensif mendukung pencapaian semua staf, guru dan siswa sehingga mereka dapat mentransfer keterampilan dan motivasi untuk dapat membangun dan memelihara sekolah yang baik. Sehingga memiliki pengaruh yang baik terhadap kepemimpinan kepala sekolah, yang teraktualisasi dengan keberhasilannya yaitu, kenaikan jumlah peserta didik yang signifikan disetiap tahunnya, manajemen staff dan tenaga pendidik yang terstruktur, dan prestasi-prestasi yang diraih oleh peserta didik. Hal ini dapat tercapai karena kolaborasi antara kepala sekolah, staff, dan tenaga pendidik melalui penyediaan fasilitas dan pembinaan yang intensif dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aslinda, dkk, *Pengembangan Dan Perubahan Organisasi*. (Yogyakarta: K Media, 2018)
- Huseno, Tun. *Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja*. (Malang: Media Nusa Creative: 2016).
- Indeed Editorial Team, "Shared vs. Traditional vs. Team Leadership: Key Differences". *indeed*. 25 Juni 2022 <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/shared-vs-traditional-vs-team-leadership>. Diakses pd 09/07/2023
- Istighfarah, Amelia. "Budaya Adhokrasi, Arti, Karakteristik, Kelebihan, Hingga Tips Penerapannya". *gajihub.com*. 16 Juni 2023. <https://gajihub.com/blog/budaya-adhokrasi/>. diakses pd 09/07/2023
- M, Edwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sumatra Barat; CV. Azka Pustaka, 2021).
- Ma'soem University, "Inovasi Dan Disrupsi: Tantangan Dan Peluang Dalam Bisnis Digital". *Masoemuniversity.ac.id*. 19 Mei 2023. <https://masoemuniversity.ac.id/berita/inovasi-dan-disrupsi-tantangan-dan-peluang-dalam-bisnis-digital.php>. Diakses pd 09/07/2023.
- Maria, dkk. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. (Cet. I; NTB: Seval Literindo Kreasi, 2022)
- Mintzbergd, Kanada Henry. "Apa Itu Adhokrasi?". *Populis.id*. 11 Febuari 2022. <https://populis.id/read10217/apa-itu-adhokrasi>. diakses pd 09/07/2023.



- Saputra, Nopriadi, dkk, *Memimpin Organisasi Bisnis: Mulai Dari Kepemimpinan Diri Sampai Kepemimpinan Korporasi*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2021)
- Suarni, *Perilaku Polisi Studi Atas Budaya Organisasi dan Pola Komunikasi*, (Bandung: Nusa Media, 2019).
- Sudjinawati, *Psikologi Industri dan Organisasi Masyarakat Era 5.0*. (Ed. I; Cet. I; Yogyakarta: Penerbit Andi, 2022).
- Supriono, Ghatot. *Menuju Indonesia Emas Melalui Budaya Organisasi Dan Budaya Kerja*. (Yogyakarta; CV Bintang, 2022)
- Syahril, Sulthon. "Teori-Teori kepemimpinan." *Ri'ayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan* 4 no.02 (2019).
- Tauhid, dkk. *Strategi Cerdas Dalam Pengembangan, Inovasi Dan Perubahan Organisasi*, (Cet. I; Jawa Tengah: Penerbit Lakeisha, 2021).
- Wakip, Abdul, dkk. *Multicultural Intercultural Dan Inovasi Dalam Pendidikan di Era Smart Society 5.0 Jilid 2*. (Cet. I; Jawa Tengah: Penerbit Lakeisha, 2023).
- Widyanata, Rena. "Apa Itu Adhocracy Culture, Kultur Perusahaan yang Diterapkan Facebook". *glints.com*. 15 Februari 2023. <https://glints.com/id/lowongan/adhocracy-culture-adalah/#.ZKN1EnZBzrc>. Diakses pd 01/07/2023.