

IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN LAISSEZ FAIRE DALAM MENUMBUHKAN IKLIM AKADEMIK DI SDN GUNUNGSARI III/531 SURABAYA

Moch Affif Ferdiansyah Putra

Syunu Trihantoyo

Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

mochammad.19058@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis penerapan gaya kepemimpinan laissez-faire dan dampaknya terhadap iklim akademik di SDN Gunungsari III/531 Surabaya. Dengan pendekatan kualitatif dan desain studi kasus, penelitian ini mengidentifikasi bagaimana gaya kepemimpinan ini memberikan kebebasan kepada bawahan dalam pengambilan keputusan, namun dengan sedikit arahan dari kepala sekolah. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, melibatkan kepala sekolah, guru, dan staf sebagai subjek penelitian. Hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini memiliki dampak positif berupa peningkatan kreativitas dan inisiatif guru dalam pembelajaran. Namun, terdapat dampak negatif seperti kurangnya koordinasi, ketidakkonsistenan implementasi kurikulum, dan minimnya arahan kepala sekolah. Kesimpulannya, meskipun gaya kepemimpinan laissez-faire mampu mendukung kreativitas, diperlukan perbaikan dalam aspek monitoring, evaluasi, dan komunikasi untuk menciptakan iklim akademik yang lebih kondusif.

Kata kunci: Kepemimpinan laissez-faire, iklim akademik, kreativitas, koordinasi, pendidikan dasar

Abstract

This study aims to analyze the application of laissez-faire leadership style and its impact on academic climate at SDN Gunungsari III/531 Surabaya. Using a qualitative approach and case study design, this research identifies how this leadership style gives freedom to subordinates in decision making, but with little direction from the principal. Data were obtained through interviews, observations, and documentation, involving the principal, teachers, and staff as research subjects. The results show that this leadership style has a positive impact in the form of increased teacher creativity and initiative in learning. However, there are negative impacts such as lack of coordination, inconsistency in curriculum implementation, and lack of direction from the principal. In conclusion, although the laissez-faire leadership style can support creativity, improvements are needed in the aspects of monitoring, evaluation and communication to create a more conducive academic climate.

Keywords: *Laissez-faire leadership, academic climate, creativity, coordination, primary education*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam menentukan arah dan keberhasilan sebuah organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin sering kali mencerminkan cara mereka memengaruhi dan mengarahkan bawahan (Windasari et al., 2022). Salah satu gaya kepemimpinan yang dikenal adalah gaya *laissez-faire*, di mana pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada bawahan untuk mengambil keputusan tanpa campur tangan langsung (Erma & Mukzam, 2017). Gaya ini dianggap dapat mendorong inisiatif bawahan, tetapi juga berpotensi menimbulkan berbagai tantangan jika tidak diimbangi dengan kompetensi dan dedikasi tinggi dari bawahannya.

Dalam konteks pendidikan, gaya kepemimpinan *laissez-faire* sering kali berdampak pada terciptanya iklim akademik. Iklim akademik merupakan kepribadian organisasi yang mencerminkan suasana kerja dan pembelajaran yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi. Hal ini mencakup interaksi antaranggota, motivasi, dan kualitas pembelajaran yang terjadi di lingkungan sekolah (Davis & Newstrom, 2001). Di sisi lain, kurangnya interaksi, arahan, dan pengawasan dari pemimpin dalam gaya *laissez-faire* dapat menimbulkan kesenjangan komunikasi dan koordinasi antara pemimpin dan bawahan (Afifuddin, 2005; Sutikno, 2009).

SDN Gunungsari III-531 Surabaya adalah salah satu sekolah dasar yang menerapkan gaya kepemimpinan *laissez-faire* oleh kepala sekolahnya. Dalam praktiknya, kepala sekolah menyerahkan sepenuhnya tanggung jawab kepada guru dan staf untuk menjalankan tugas masing-masing. Meskipun ada manfaat berupa kebebasan bawahan dalam bekerja, penerapan gaya kepemimpinan ini juga menimbulkan tantangan, seperti kurangnya koordinasi, jarang komunikasi, dan minimnya arahan dalam penyusunan rancangan pembelajaran serta pengelolaan administrasi. Kondisi ini memengaruhi iklim akademik, yang seharusnya mendukung tercapainya prestasi akademik, motivasi belajar siswa, dan kualitas pembelajaran.

Berdasarkan tinjauan literatur, banyak penelitian telah membahas gaya kepemimpinan

laissez-faire dari berbagai perspektif, seperti dampaknya terhadap inovasi organisasi (Rassa & Emeagwali, 2020), konflik peran (Al-Malki & Juan, 2018), motivasi kerja (Alnisyar, 2022; Rani DJ, 2020), serta komitmen organisasi (Redityani & Astiti, 2020). Namun, sebagian besar penelitian ini menitikberatkan pada pengaruh gaya kepemimpinan *laissez-faire* dalam konteks organisasi bisnis dan institusi umum, sementara kajian di lingkungan pendidikan dasar, khususnya pada aspek iklim akademik, masih sangat terbatas. Selain itu, beberapa penelitian seperti Ahmad Winarno (2019) dan Karwanto & Ramadhan (2020) menyoroti pentingnya iklim akademik yang efektif dalam mendukung kinerja guru, tetapi tidak menghubungkannya secara mendalam dengan penerapan gaya kepemimpinan *laissez-faire*. Penelitian lain, seperti Fatin Rabia'tul (2021), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *laissez-faire* dapat berdampak negatif terhadap iklim sekolah, tetapi tidak mengidentifikasi secara spesifik bagaimana gaya kepemimpinan ini memengaruhi berbagai dimensi iklim akademik, seperti hubungan antarindividu, motivasi, dan kualitas pembelajaran.

Lebih jauh lagi, meskipun terdapat penelitian yang meneliti penerapan gaya kepemimpinan *laissez-faire* di sekolah (Ismail et al., 2019), fokus utama penelitian tersebut cenderung pada efektivitas kepemimpinan terhadap pengelolaan sarana dan prasarana, bukan pada aspek iklim akademik yang memengaruhi pengalaman belajar siswa dan kinerja guru secara keseluruhan. Oleh karena itu, terdapat celah penelitian yang signifikan dalam memahami dampak gaya kepemimpinan *laissez-faire* terhadap iklim akademik di lingkungan pendidikan dasar, yang perlu diisi dengan penelitian yang lebih spesifik dan mendalam.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengkaji secara spesifik dampak gaya kepemimpinan *laissez-faire* terhadap iklim akademik di lingkungan pendidikan dasar, yang belum menjadi fokus utama dalam penelitian sebelumnya. Penelitian ini juga menganalisis dampak gaya kepemimpinan *laissez-faire* terhadap berbagai dimensi iklim akademik, termasuk koordinasi, komunikasi, dan motivasi kerja di SDN Gunungsari III/531 Surabaya. Selain itu, penelitian ini menyediakan wawasan praktis bagi kepala

sekolah dan pembuat kebijakan pendidikan tentang bagaimana mengoptimalkan gaya kepemimpinan laissez-faire untuk mendukung terciptanya iklim akademik yang positif. Tidak hanya itu, penelitian ini juga mengintegrasikan analisis empiris dengan faktor pendukung dan penghambat penerapan gaya kepemimpinan laissez-faire, yang belum banyak dieksplorasi dalam konteks pendidikan dasar. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperluas pemahaman teoritis tentang hubungan antara gaya kepemimpinan laissez-faire dan iklim akademik, tetapi juga memberikan kontribusi praktis untuk perbaikan kepemimpinan di sekolah dasar.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi gaya kepemimpinan laissez-faire di SDN Gunungsari III-531, dampaknya terhadap iklim akademik, serta faktor pendukung dan penghambat dalam penerapannya. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan wawasan teoritis dan praktis tentang dampak gaya kepemimpinan laissez-faire dalam menumbuhkan iklim akademik di lembaga pendidikan.

METODE

Metode penelitian dalam studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus untuk mengeksplorasi dampak gaya kepemimpinan laissez-faire terhadap iklim akademik di SDN Gunungsari III-531 Surabaya. Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan kepala sekolah, guru, dan staf sebagai sumber data utama, menggunakan teknik purposive dan snowball sampling untuk memilih partisipan yang relevan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi sistematis, wawancara mendalam, dan dokumentasi, yang bertujuan untuk memahami secara komprehensif fenomena kepemimpinan di lingkungan sekolah. Peneliti juga hadir secara langsung di lapangan selama satu bulan untuk mengamati dan mendokumentasikan proses yang relevan dengan fokus penelitian

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldana, yang melibatkan proses kondensasi data, penyajian data dalam bentuk narasi, dan penarikan kesimpulan berdasarkan temuan

lapangan. Untuk memastikan keabsahan data, teknik uji kredibilitas seperti triangulasi, member check, dan pengamatan yang tekun diterapkan. Peneliti juga menggunakan uji transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas untuk menjamin kualitas dan validitas hasil penelitian. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi mendalam terkait implementasi dan dampak kepemimpinan laissez-faire terhadap iklim akademik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Implementasi Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire

Kepala sekolah di SDN Gunungsari III-531 Surabaya menerapkan gaya kepemimpinan laissez-faire dengan memberikan kebebasan penuh kepada guru dan staf dalam menjalankan tugas mereka. Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah lebih berperan sebagai fasilitator yang minim intervensi dalam pengambilan keputusan sehari-hari. Pendekatan ini memberikan ruang bagi guru untuk merancang dan melaksanakan metode pengajaran sesuai kebutuhan, termasuk integrasi teknologi dalam pembelajaran.

2. Dampak Positif

Penerapan gaya kepemimpinan laissez-faire membawa beberapa dampak positif, terutama dalam mendorong inisiatif dan kreativitas guru. Guru merasa termotivasi untuk bereksperimen dengan pendekatan pengajaran yang baru. Selain itu, partisipasi guru dalam pelatihan dan seminar meningkatkan keterampilan profesional mereka, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih percaya diri dan inovatif. Kebebasan yang diberikan oleh kepala sekolah juga menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendorong guru untuk bekerja secara mandiri.

3. Dampak Negatif

Penerapan gaya kepemimpinan ini juga membawa tantangan, terutama pada aspek koordinasi. Kurangnya komunikasi yang teratur antara kepala sekolah dan staf menimbulkan beberapa masalah administratif, seperti ketidakakuratan dalam laporan akademik dan pengelolaan data siswa. Monitoring dan evaluasi yang bersifat reaktif hanya dilakukan

ketika muncul permasalahan membuat beberapa guru merasa kurang didukung dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Selain itu, kurangnya arahan kolektif menyebabkan ketidakjelasan dalam implementasi kurikulum dan pengambilan keputusan bersama.

4. Iklim Akademik

Meskipun menghadapi berbagai tantangan, guru dan staf tetap berupaya menjaga iklim akademik yang kondusif melalui inisiatif individu dan kerja sama tim. Namun, minimnya arahan dari kepala sekolah terkadang membuat beberapa guru merasa bingung dalam situasi tertentu. Hal ini memengaruhi kualitas pembelajaran yang memerlukan struktur dan koordinasi yang lebih baik agar hasil pembelajaran lebih optimal.

5. Faktor Pendukung dan Penghambat

Dukungan utama dalam penerapan gaya kepemimpinan ini berasal dari semangat kerja dan dedikasi tinggi para guru serta lingkungan sekolah yang memadai. Guru memiliki kebebasan untuk mengambil keputusan dan mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif. Di sisi lain, faktor penghambat mencakup kurangnya komunikasi intensif antara kepala sekolah dan staf, serta kendala teknis seperti efisiensi dalam sistem administrasi dan kurangnya arahan terstruktur. Perbaikan pada aspek-aspek ini diperlukan untuk menciptakan iklim akademik yang lebih terarah dan mendukung keberhasilan pembelajaran.

Pembahasan

1. Implementasi Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire di SDN Gunungsari III/531

Gaya kepemimpinan laissez-faire yang diterapkan di SDN Gunungsari III/531 ditandai dengan pemberian kebebasan penuh kepada guru dan staf dalam melaksanakan tugas mereka, tanpa banyak campur tangan dari kepala sekolah. Kepemimpinan ini memungkinkan para guru memiliki otonomi besar dalam merancang serta menerapkan strategi pengajaran mereka sendiri, yang mendorong kemandirian dan rasa tanggung

jawab individu. Kepala sekolah lebih berperan sebagai fasilitator yang hanya turun tangan ketika ada masalah besar atau ketika ada arahan khusus dari dinas pendidikan. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan laissez-faire dapat memberikan dampak positif jika para guru memiliki kompetensi yang tinggi, karena otonomi yang diberikan dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam proses pembelajaran (Bass & Riggio, 2006).

Namun, kepemimpinan ini juga dapat menimbulkan masalah apabila tidak ada pengawasan yang cukup, yang berpotensi menciptakan ketidakseragaman kualitas pengajaran dan mengurangi efektivitas manajemen sekolah (Leithwood & Jantzi, 2000). Sebuah studi oleh (Hoy & Miskel, 2008) menyoroti bahwa kepemimpinan laissez-faire lebih cocok diterapkan dalam lingkungan yang telah matang secara profesional, di mana guru-guru mampu bekerja secara mandiri dan efisien. Sebaliknya, dalam konteks yang memerlukan arahan dan koordinasi lebih ketat, gaya kepemimpinan ini bisa berakibat pada lemahnya struktur dan kurangnya pencapaian target pendidikan. Oleh karena itu, meskipun pendekatan laissez-faire di SDN Gunungsari III/531 mendorong kreativitas dan otonomi, penting untuk memastikan adanya keseimbangan antara kebebasan dan pengawasan demi menjaga kualitas pendidikan yang merata di seluruh institusi.

Meskipun otonomi yang diberikan melalui gaya kepemimpinan laissez-faire dapat memberdayakan guru dan staf, terdapat kelemahan yang signifikan, terutama dalam aspek komunikasi dan penciptaan visi bersama. Kebebasan yang terlalu besar tanpa arahan yang jelas sering kali menyebabkan guru bekerja secara terpisah, yang berakibat pada perbedaan dalam penafsiran tujuan kurikulum dan penerapan metode pengajaran. Ini dapat menimbulkan variasi kualitas pengajaran di seluruh sekolah, serta inkonsistensi dalam pencapaian hasil belajar siswa. Sejalan dengan hal tersebut, (Siagian, 2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan

laissez-faire berpotensi menyebabkan upaya yang terpecah-pecah dan kurangnya keselarasan di antara anggota tim apabila tidak ada koordinasi yang baik. Situasi ini dapat diperburuk ketika tidak ada mekanisme komunikasi yang terstruktur untuk menyatukan visi, strategi, dan praktik pengajaran, yang pada akhirnya menghambat kemajuan kolektif sekolah.

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan ini mampu meningkatkan kreativitas dan kemandirian, ia membutuhkan standar tertentu untuk menjaga sinergi di antara para guru. Dalam lingkungan pendidikan, sinergi ini sangat penting untuk memastikan bahwa setiap guru tidak hanya berinovasi tetapi juga tetap berada dalam kerangka visi sekolah yang jelas dan tujuan pendidikan yang seragam (Bass & Riggio, 2006). Oleh karena itu, meskipun kebebasan dalam kepemimpinan laissez-faire dapat memfasilitasi pengembangan pribadi, tanpa koordinasi yang cukup, otonomi ini bisa menjadi hambatan bagi efektivitas dan keberhasilan tim secara keseluruhan.

Hasil observasi di SDN Gunungsari III/531, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang cenderung pasif mempengaruhi kinerja guru, terutama dalam implementasi program sekolah dan penyusunan rencana pembelajaran. Beberapa guru mengapresiasi kebebasan yang diberikan dalam merancang rencana pelajaran mereka, karena hal ini memungkinkan mereka menyesuaikan materi dengan kebutuhan siswa. Namun, kebebasan yang terlalu besar tanpa arahan yang jelas dari pihak administrasi juga menyebabkan kebingungan.

Guru-guru yang kurang berpengalaman atau yang membutuhkan bimbingan lebih lanjut merasa tidak yakin mengenai langkah-langkah yang tepat dalam menyusun modul pengajaran, terutama untuk kurikulum baru. Ketidakpastian ini terjadi karena tidak adanya pedoman atau template yang seragam dari kepala sekolah, yang menyebabkan variasi format dan

konten modul di antara para guru. Situasi ini dapat berdampak negatif pada konsistensi implementasi kurikulum di kelas, serta kualitas pendidikan secara keseluruhan. Sebuah studi oleh Avolio dan (Bass & Riggio, 2006) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, yang melibatkan lebih banyak arahan dan bimbingan, dapat meningkatkan kepercayaan diri dan efektivitas guru dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, gaya kepemimpinan laissez-faire atau pasif, seperti yang terlihat di SDN Gunungsari III/531, sering kali berakibat pada kurangnya koordinasi dan efisiensi dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan kebijakan di sekolah. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa kepemimpinan yang proaktif dan partisipatif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan mendukung kinerja guru (Northouse, 2016).

Untuk mengoptimalkan manfaat dari pendekatan kepemimpinan laissez-faire di SDN Gunungsari III/531, sangat penting bagi kepala sekolah untuk membangun saluran komunikasi yang teratur dan menetapkan pedoman yang jelas bagi para guru. Walaupun pendekatan laissez-faire memberikan kebebasan kepada guru dalam mengembangkan rencana pelajaran dan metode pengajaran mereka, kurangnya komunikasi dan arahan dapat mengakibatkan ketidakjelasan dalam penerapan kurikulum. Dengan adanya komunikasi yang efektif dan pedoman yang jelas, kebebasan ini dapat diselaraskan dengan tujuan pendidikan sekolah secara keseluruhan. Menurut penelitian, kepemimpinan laissez-faire yang disertai dengan komunikasi yang baik dapat mendorong inovasi di kalangan guru, tetapi tetap menjaga koordinasi dan konsistensi dalam implementasi program pendidikan (Aldoory & Toth, 2004). Selain itu, kepala sekolah perlu memastikan bahwa meskipun guru-guru memiliki ruang untuk berkreasi, mereka tetap mengikuti standar dan arahan yang telah ditetapkan, guna meminimalkan variasi yang berlebihan dalam penyampaian materi ajar. Ini sejalan dengan temuan

(Northouse, 2016) yang menekankan pentingnya komunikasi dan struktur dalam model kepemimpinan yang lebih longgar seperti *laissez-faire* untuk mencapai tujuan institusional (Northouse, 2016).

2. Dampak Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* terhadap Iklim Akademik

Iklim akademik di SDN Gunungsari III/531 mencerminkan baik kelebihan maupun kekurangan dari penerapan kepemimpinan *laissez-faire*. Di satu sisi, minimnya intervensi dari kepala sekolah telah menciptakan lingkungan di mana guru merasa dipercaya dan terdorong untuk menerapkan metode pengajaran yang inovatif. Suasana profesional yang bebas ini telah mendorong beberapa guru untuk menerapkan kegiatan pembelajaran kreatif, seperti pembelajaran berbasis proyek dan diskusi yang dipimpin oleh siswa, yang meningkatkan keterlibatan siswa. Namun, kebebasan ini juga membawa tantangan, terutama dalam mempertahankan standar akademik yang konsisten. Tanpa pendekatan yang seragam terhadap kualitas pengajaran, terdapat risiko ketidakmerataan dalam efektivitas pengajaran di berbagai kelas. Hal ini terlihat dari perbedaan tingkat pencapaian siswa dan variasi dalam pendekatan manajemen kelas antar guru. Menurut (Geier, 2016b) gaya kepemimpinan *laissez-faire* paling cocok diterapkan pada lingkungan yang terdiri dari individu-individu yang sangat terampil dan disiplin. Di SDN Gunungsari III/531, di mana beberapa guru membutuhkan arahan untuk menelaraskan praktik mereka dengan tujuan akademik sekolah, ketiadaan pengawasan yang memadai dapat menghambat kinerja akademik secara keseluruhan.

Dalam pengamatan lapangan, terungkap bahwa beberapa tugas administratif, seperti pencatatan dan pengumpulan laporan, sering terlambat diselesaikan karena tidak adanya pembagian tanggung jawab yang jelas. Ketergantungan pada pengelolaan mandiri dalam gaya

kepemimpinan *laissez-faire* menyebabkan ketidakkonsistenan dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya memengaruhi efisiensi operasional sekolah.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat Penerapan Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire*

Faktor pendukung dan penghambat penerapan gaya kepemimpinan *laissez-faire* di SDN Gunungsari III/531 melibatkan berbagai aspek internal dan eksternal. Faktor pendukung meliputi keberadaan guru-guru yang berpengalaman dan termotivasi, yang mampu mengelola kelas secara mandiri dan berkontribusi positif terhadap iklim akademik sekolah. Selain itu, budaya kolaboratif di antara para guru juga menjadi kekuatan utama. Para guru membentuk jaringan dukungan informal untuk berbagi sumber daya, strategi pengajaran, dan memecahkan masalah secara kolektif, sehingga mampu mengurangi dampak negatif dari kurangnya pengawasan kepala sekolah.

Sementara itu, faktor penghambat mencakup kurangnya koordinasi dan visi bersama akibat tidak adanya pertemuan rutin serta perencanaan strategis, yang menyebabkan setiap departemen berjalan secara mandiri tanpa strategi bersama. Minimnya kesempatan pengembangan profesional juga menjadi kendala, di mana pendekatan *laissez-faire* kurang memberikan penekanan pada pelatihan terstruktur, sehingga beberapa guru tertinggal dalam praktik pengajaran terkini dan teknologi pendidikan. Selain itu, peran kepala sekolah yang terbatas dalam operasional sehari-hari membuat sekolah tetap berjalan stabil, tetapi menghadapi kesulitan dalam mencapai pertumbuhan strategis dan peningkatan akademik yang konsisten.

4. Perbandingan dengan Studi Sebelumnya

Temuan dari penelitian ini sejalan dengan penelitian - penelitian sebelumnya mengenai dampak kepemimpinan *laissez-faire*. (Rassa & Emeagwali, 2020), misalnya, menemukan bahwa kepemimpinan *laissez-faire* dapat mendorong inovasi dalam konteks organisasi,

asalkan ada sistem yang mendukung dan membimbing para pegawai. Di SDN Gunungsari III/531, efek ini terlihat sebagian, di mana guru-guru mengambil inisiatif untuk menerapkan strategi pengajaran yang baru. Namun, kurangnya struktur pendukung seperti program pengembangan profesional dan mekanisme umpan balik membatasi efektivitas inovasi tersebut. Sementara itu, (Al-Malki & Juan, 2018) mengidentifikasi ambiguitas peran dan konflik peran sebagai kemungkinan dampak dari kepemimpinan laissez-faire, yang dapat mempengaruhi kinerja kerja. Hal ini sesuai dengan situasi di SDN Gunungsari III/531, di mana para guru sering merasa tidak yakin mengenai peran dan tanggung jawab mereka, terutama dalam proyek kolaboratif dan kegiatan ekstrakurikuler.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai gaya kepemimpinan laissez-faire dalam menumbuhkan iklim akademik di SDN Gunungsari III/531, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Penerapan Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire

Gaya kepemimpinan laissez-faire di SDN Gunungsari III/531 memberi kebebasan kepada guru dan staf dalam mengambil keputusan terkait proses pembelajaran. Kepala sekolah berperan lebih sebagai fasilitator, memberikan ruang otonomi bagi guru, yang memungkinkan peningkatan kreativitas dan inovasi dalam pengajaran. Namun, minimnya pengawasan juga mengakibatkan potensi ketidakkonsistenan dalam kualitas pembelajaran antara kelas satu dengan yang lain.

2. Dampak gaya kepemimpinan laissez-faire terhadap iklim akademik

Penerapan gaya kepemimpinan laissez-faire memberikan dampak positif pada peningkatan partisipasi aktif guru dalam komunitas belajar, seperti Kombel dan K3S. Hal ini memungkinkan guru untuk

mengembangkan kompetensi secara mandiri dan mengembangkan strategi pembelajaran yang inovatif. Meskipun otonomi yang diberikan kepada guru mendorong kemandirian, gaya kepemimpinan laissez-faire juga menghadirkan beberapa kendala, seperti kurangnya koordinasi dan visi bersama yang menyebabkan variasi dalam kualitas pengajaran dan pelaksanaan kurikulum.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat

Keberhasilan penerapan gaya kepemimpinan ini didukung oleh motivasi dan pengalaman guru serta partisipasi aktif masyarakat. Namun, kurangnya monitoring secara langsung oleh kepala sekolah dan keterbatasan dalam pengembangan profesional yang terstruktur menjadi hambatan dalam pelaksanaan gaya kepemimpinan ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, ada beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Peningkatan Monitoring dan Evaluasi

Kepala sekolah disarankan untuk lebih aktif dalam melakukan monitoring dan evaluasi terhadap proses pembelajaran. Hal ini penting untuk menjaga konsistensi kualitas pengajaran dan memberikan masukan yang konstruktif kepada guru secara berkala. Saat ini, monitoring yang dilakukan cenderung bersifat insidental dan belum terjadwal secara rutin, sehingga beberapa permasalahan dalam pembelajaran kurang terpantau dengan baik.

2. Penguatan Koordinasi Antar Guru

Diperlukan koordinasi yang lebih baik antara guru untuk menyatukan visi dan strategi pengajaran yang lebih selaras dengan kurikulum yang diterapkan. Saat ini, terdapat perbedaan dalam penafsiran tujuan pengajaran di antara guru, yang berakibat pada ketidaksesuaian pendekatan pembelajaran. Kegiatan seperti rapat koordinasi atau diskusi antar-guru dapat dilakukan secara berkala untuk menyelesaikan perbedaan ini.

3. Pelatihan Pengembangan Profesional

Guru diharapkan mendapatkan pelatihan

profesional yang lebih terstruktur untuk menjaga kompetensi mereka dalam bidang pengajaran dan teknologi pendidikan. Saat ini, pelatihan yang tersedia sering kali terbatas pada beberapa guru saja, sehingga tidak semua guru memiliki akses yang merata terhadap perkembangan pendidikan terbaru. Pelatihan ini perlu diperluas agar seluruh guru dapat mengikuti perkembangan terkini dalam bidang pendidikan.

4. Untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian di selanjutnya dapat lebih mendalam mengeksplorasi pengaruh gaya kepemimpinan lain, seperti transformasional atau demokratis, terhadap pembentukan iklim akademik di sekolah dasar. Studi yang lebih luas dengan melibatkan beberapa sekolah juga diperlukan untuk membandingkan efektivitas berbagai gaya kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan akademik yang kondusif. Selain itu, penelitian lanjutan dapat difokuskan pada dampak pelatihan profesional terhadap hasil belajar siswa, terutama dalam konteks penggunaan teknologi pendidikan. Penggunaan metode campuran (mixed methods) diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai keterkaitan antara kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, dan hasil belajar siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwilaga, R. (2018). *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia: Teori dan Prakteknya*. Deepublish.
- Afifuddin, H. (2005). *Administrasi Pendidikan*. Insan Mandiri.
- Ågotnes, K. W., Einarsen, S. V., Hetland, J., & Skogstad, A. (2018). The moderating effect of laissez-faire leadership on the relationship between co-worker conflicts and new cases of workplace bullying: A true prospective design. *Human Resource Management Journal*, 28(4), 555–568. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12200>
- Ahmed Iqbal, Z., Abid, G., Arshad, M., Ashfaq, F., Athar, M. A., & Hassan, Q. (2021). Impact of Authoritative and Laissez-Faire Leadership on Thriving at Work: The Moderating Role of Conscientiousness. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(3), 667–685. <https://doi.org/10.3390/ejihpe11030048>
- Aldoory, L., & Toth, E. (2004). Leadership and Gender in Public Relations: Perceived Effectiveness of Transformational and Transactional Leadership Styles. *Journal of Public Relations Research*, 16(2), 157–183. https://doi.org/10.1207/s1532754xjpr1602_2
- Al-Malki, M., & Juan, W. (2018). Impact of Laissez-Faire Leadership on Role Ambiguity and Role Conflict: Implications for Job Performance. *International Journal Of Innovation And Economic Development*, 4(1), 29–43. <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.41.2003>
- Alnisyar, A. A. R. N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Blau, P. M. (1964). Justice in Social Exchange. *Sociological Inquiry*, 34(2), 193–206. <https://doi.org/10.1111/j.1475-682X.1964.tb00583.x>
- Breevaart, K., & Zacher, H. (2019). Main and interactive effects of weekly transformational and laissez-faire leadership on followers' trust in the leader and leader effectiveness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(2), 384–409. <https://doi.org/10.1111/joop.12253>
- Damanik, R. (2018). Pentingnya Iklim Organisasi Yang Efektif Di Sekolah. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 6(2). <https://doi.org/10.37755/jsap.v6i2.43>
- Davis, K., & Newstrom. (2001). *Perilaku Dalam Organisasi (7th ed.)*. Penerbit Erlangga.

- Donkor, F., & Zhou, D. (2020). Organisational commitment influences on the relationship between transactional and laissez- faire leadership styles and employee performance in the Ghanaian public service environment. *Journal of Psychology in Africa*, 30(1), 30–36. <https://doi.org/10.1080/14330237.2020.1712808>
- Duha, T. (2016). *Perilaku Organisasi*. Deepublish.
- Erma, Y., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja dan kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PTPN XI Unit Usaha PG Semboro). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 51(2), 22–31.
- Feili, H., Besharat, R., Chitsaz, M., & Abbasi, S. (2018). The impact of different leadership styles in successful implementation of knowledge management in organizations by structural equation modeling.
- Geier, M. T. (2016a). Leadership in Extreme Contexts. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 23(3), 234–247. <https://doi.org/10.1177/1548051815627359>
- Geier, M. T. (2016b). Leadership in Extreme Contexts. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 23(3), 234–247. <https://doi.org/10.1177/1548051815627359>
- Glabek, M., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2018). Workplace bullying, the development of job insecurity and the role of laissez-faire leadership: A two-wave moderated mediation study. *Work & Stress*, 32(3), 297–312. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1427815>
- Griffin, R. (1987). *Management*. Houghton Mifflin Company.
- Haryono, S. (2015). *Intisari Teori Kepemimpinan*. PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). Educational administration: Theory, research, and practice (8th ed.). McGraw-Hill.
- Ismail, I. P. T., Maisah, M., & Wahyuni, S. A. (2019). Penerapan Tipe Kepemimpinan Laissez-Faire Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Perpustakaan Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Jambi. [Doctoral dissertation]. Uin Sulthan Thaha Saifuddinjambi.
- James, K. T., & Collins, J. (2008). *Leadership Perspectives*. Palgrave Macmillan UK. <https://doi.org/10.1057/9780230584068>
- Juwita, K., & Maulidiah, A. (2021). Implementasi Gaya Kepemimpinan Transaksional di PT. Affindia Karya Bintang. STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Karwanto, K., & Ramadhan, R. (2020). Membangun iklim organisasi sekolah melalui peran kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 8(3), 285–297.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement with school. *Journal of Educational Administration*, 38(2), 112–129. <https://doi.org/10.1108/09578230010320064>
- Lila, R. (2002). *Iklim Organisasi dan Budaya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. Jr. (1968). *Motivation and organisational climate*.
- Lussier, R. N. (2008). *Human Relationship in Organization: Aplication and Skill Building*. McGraw-Hill Irwin.
- Maryadi, & Mustapa Z. (2018). *Kepemimpinan Pelayan Dimensi Baru Dalam Kepemimpinan*. Celebes Media Perkasa.
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *Jemma | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 45. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>
- Muhammad, A., Mahendra, A., Politeknik, A. M., & Pemasarakatan, I. (2021). Nusantara: *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial Tipe-Tipe Kepemimpinan Di Lembaga Pemasarakatan* 1. 8, 777–785.

- <https://doi.org/10.31604/jips.v8i4.2021.777-785>
- Nawawi, H. H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Northouse, P. (2016). *Leadership Theory and Practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Oktapiani, R. (2018). Kompensasi Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), 140–149. <https://doi.org/10.17509/jap.v25i1.11580>
- Pakarti, L. B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire dan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Millennial Studi I Pada Karyawan UBLIXMEDIA . *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2).
- Pasha, F. (2017). *The attitude of administrative leaders towards the social responsibility of organizations: a case study of the Sonelgaz Society: Biskra* [Thesis, unpublished doctor]. University of Mohamed Khader.
- Pasolong, H. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. CV.Alfabeta.
- Pera Afiral, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Integrated Kepala Madrasah Dalam Kepimimpinan Situasional Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Literasiologi*, 7(2). <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v7i2.278>
- Piccolo, R. F., Greenbaum, R., Hartog, D. N. den, & Folger, R. (2010). The relationship between ethical leadership and core job characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2–3), 259–278. <https://doi.org/10.1002/job.627>
- Putri, R. K., & Hertina, D. (2019). Iklim Akademik Dan Dukungan Organsasi Pengaruhnya Terhadap Berbagai Pengetahuan Implikasinya Pada Kinerja Publikasi Ilmiah Dosen. *Media Manajemen Jasa*, 6(1). <https://doi.org/10.52447/mmj.v6i1.1399>
- Rani DJ, A. (2020). Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.
- Rassa, H. A., & Emeagwali, L. (2020). Laissez fair leadership role in organizational innovation: The mediating effect of organization structure. *Management Science Letters*, 1457–1462. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.022>
- Redityani, A. A. A. P., & Astiti, D. P. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan Laissez Faire terhadap komitmen organisasi pada karyawan di BPPT (Badan Pengkajian Penerapan Teknologi) Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1–7.
- Robbins, Stephen P, & Coulter, M. (2012). *Management* (10th ed.). Pearson Education Limited.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed., Vol. 27). Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2005). *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN.
- Sinta. (2021). *Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan (DISDIK) Kabupaten Sinjai*. Universitas Hasanuddin.
- Spring, C., & Ochoa, A. (2024). Validation of the Academic School Climate Scale for Students. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 42(5), 483–497. <https://doi.org/10.1177/07342829241249353>
- Sulistiyani, Nurchayati, & Fitriyanto. (2022). Model Kepemimpinan Laissez-Faire dalam Meningkatkan Kinerja: Peran Mediasi Motivasi. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(3), 191–202. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i3.1015>
- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*. Deepublish.
- Sutikno, S. (2009). *Pengelolaan Pendidikan*. Prospect.
- Sutrimo. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez Faire Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan*. Universitas Negeri Semarang.
- Tumbol, C. L., Sepang, J. L., Otokratis..., G. K.,

- Citra, O. :, Tumbol, L., Tewal, B., Sepang, J. L., Ekonomi, F., Bisnis, D., Universitas, J. M., & Ratulangi, S. (2014). Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik Dan Laissez Faire Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Kpp Pratama Manado. *Maret*, 2(1), 38–47.
- Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Mendukung Terciptanya Green School. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3720–3728. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2705>
- Wahyudin, U. (2018). Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Akhlak Peserta Didik. *Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(1), 52. <https://doi.org/10.32832/tawazun.v11i1.1659>
- Wendari, N., Daswati, & Tamher, F. W. (2021). Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Di Kantor Desa Moahino Kecamatan Wita Ponda Kabupaten Morowali. *Journal Of Administration and Management Public Literation (JAMIL)*, 1(1).
- Wendari, N., Tamher, F. W., & Studi Administrasi Publik, P. (2021). Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Di Kantor Desa Moahino Kecamatan Wita Ponda Kabupaten Morowali.
- Windasari, W., Roesminingsih, E., & Trihantoyo, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Perubahan Organisasi Sekolah Dasar. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 99–110. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2022.v9.i1.p99-110>
- Wirawan, F. A. W., & Oktivera, E. (2016). Analysis on the implementation of digital marketing towards motorbike transport service case study: GO-JEK (online taxi motorbike) Jakarta, Indonesia. 2015 International Conference on Information Technology Systems and Innovation, ICITSI 2015 - Proceedings.
- Yanney, J. P. (2014). Business Strategy and Leadership Style: Impact on Organizational Performance in the Manufacturing Sector of Ghana. *American Journal of Industrial and Business Management*, 04(12), 767–775. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2014.412083>
- Zuhriyah, A., & Supandi, D. (2022). Optimalisasi