

# KEPEMIMPINAN KOLABORASI (*COLLABORATIVE LEADERSHIP*) DAN KEPEMIMPINAN AGILE (*AGILE LEADERSHIP*) DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN

Fauziyatul Iffah<sup>1</sup>, Sheila Olga Lydia Ferani<sup>2</sup>, Putri Dewi Sartika<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

Corresponding Author: [24010714105@mhs.unesa.ac.id](mailto:24010714105@mhs.unesa.ac.id)<sup>1</sup>, [24010714106@mhs.unesa.ac.id](mailto:24010714106@mhs.unesa.ac.id)<sup>2</sup>, [24010714107@mhs.unesa.ac.id](mailto:24010714107@mhs.unesa.ac.id)<sup>3</sup>

## Info Artikel

**Submitted:** 25 Maret 2026

**Revised :** 31 Maret 2026

**Accepted:** 30 April 2026

**Published:** 03 Mei 2026

**Keywords:** leadership, collaborative leadership, agile leadership, educational institutions.

**Kata Kunci:** kepemimpinan, kepemimpinan kolaborasi, kepemimpinan agile, lembaga pendidikan.

## Abstract

Leadership plays a crucial role in determining the success of an organization, such as an educational institution. It is crucial to have a leadership style that fosters teamwork and adapts quickly to change. This paper aims to discuss the concept of leadership in general and explain collaborative leadership and agile leadership in the context of their implementation, along with supporting and inhibiting factors in educational institutions. This study uses a qualitative approach with a literature review method by analyzing various relevant literature sources. The results show that while agile leadership encourages flexibility, creativity, and adaptability to change, collaborative leadership encourages participation and cooperation among organizational members. Both strategies can foster more effective, flexible, and focused learning strategies.

## Abstrak

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi, seperti lembaga pendidikan. Penting untuk memiliki gaya kepemimpinan yang dapat mendorong kerja sama tim dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Penulisan ini bertujuan untuk membahas konsep kepemimpinan secara umum dan menjelaskan kepemimpinan kolaborasi (*collaborative leadership*) dan kepemimpinan agile (*agile leadership*) dalam konteks implementasinya beserta faktor pendukung dan penghambat di lembaga pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode tinjauan pustaka (*literature review*) dengan menganalisis berbagai sumber literatur yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan agile mendorong fleksibilitas, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, kepemimpinan kolaboratif mendorong partisipasi dan kerja sama di antara anggota organisasi. Kedua strategi ini dapat mendorong strategi pembelajaran yang lebih efektif, fleksibel, dan terfokus



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

**Publisher:** Lembaga Penerbit Penelitian Nusantara

## Pendahuluan

Pemimpin memiliki peran sentral dalam organisasi. Keberhasilan atau kegagalan organisasi salah satunya sangat ditentukan oleh kepemimpinan (Ndoa, 2025). Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan membawa perubahan dalam berbagai lini kehidupan menuju bangsa yang maju dan

beradab. Hal ini sesuai dengan fungsi dan tujuan pendidikan nasional yang termuat dalam Pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa (Simanungkalit, 2025). Secara historis, konsep kepemimpinan telah muncul sejak manusia menyadari pentingnya hidup secara berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Sejak saat itu, kepemimpinan menjadi kebutuhan dasar dalam mengatur, mengarahkan, dan menyatukan individu-individu dalam suatu kelompok. Oleh karena itu, kepemimpinan menjadi elemen fundamental dalam dinamika organisasi, termasuk organisasi pendidikan.

Memasuki era Society 5.0, dunia pendidikan dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks. Lingkungan strategis yang dikenal dengan istilah VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) yang menuntut organisasi untuk berpikir ulang tentang strategi dan pendekatan kepemimpinan yang digunakan (Maulidiyah et al., 2025). Dalam situasi yang dinamis tersebut, kepemimpinan tidak lagi cukup bersifat konevensional, tetapi harus kolaborasi, dan agile terhadap perubahan.

Secara konseptual, kepemimpinan dapat digambarkan sebagai figur yang mampu memenangkan hati dan pikiran orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Makhrisyafri et al. (2025) kepemimpinan melibatkan kemampuan seseorang dari dalam dirinya, ketangguhan mental dalam diri, untuk mengatasi dan menangani masalah. Sedangkan, menurut Nurhanisa et al. (2023) kepemimpinan disebut sebagai suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja sama menuju suatu tujuan yang mereka tetapkan. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan strategis dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia secara efektif. Seiring dengan perkembangan zaman, muncul berbagai pendekatan kepemimpinan yang relevan dengan kebutuhan organisasi modern, khususnya dalam bidang Pendidikan. Dua di antaranya adalah kepemimpinan kolaborasi (*collaborative leadership*) dan kepemimpinan agile (*agile leadership*).

Kepemimpinan kolaborasi menekankan pentingnya berbagi pengetahuan untuk mengembangkan strategi baru dan meningkatkan kinerja organisasi. Serta, melibatkan pengumpulan pengetahuan dari individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pandangan tertentu (Mahmudi et al., 2025). Pendekatan ini relevan dalam dunia Pendidikan yang membutuhkan sinergi antara pemerintah, kementerian, kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, hingga masyarakat. Sementara itu, kepemimpinan agile muncul sebagai respons terhadap

kebutuhkan fleksibilitas dan kecepatan dalam menghadapi ketidakpastian. Kepemimpinan ini menekankan pentingnya eksperimen, inovasi, pengambilan keputusan cepat berbasis data terbatas, serta pembelajaran berkelanjutan (Maulidiyah et al., 2025). Model ini sangat sesuai diterapkan dalam lingkungan pendidikan yang terus mengalami perubahan kebijakan, teknologi, dan kebutuhan peserta didik, untuk memastikan organisasi tetap adaptif dan kompetitif.

Dengan demikian, penulisan makalah ini bertujuan untuk memahami dan menjelaskan konsep kepemimpinan secara umum sebagai landasan teoretis. Selain itu, penulisan ini bertujuan untuk menguraikan secara komprehensif pengertian dan karakteristik kepemimpinan kolaborasi serta kepemimpinan agile sebagai dua pendekatan kepemimpinan yang relevan dalam menghadapi dinamika era modern. Juga bertujuan untuk menganalisis persamaan dan perbedaan antara kedua konsep tersebut, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai keunggulan, kekhasan, serta konteks penerapan masing-masing model kepemimpinan dalam praktik organisasi, khususnya dalam bidang pendidikan.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode tinjauan pustaka (*literature review*). Sumber data diperoleh dari jurnal ilmiah nasional dan internasional, buku, serta publikasi akademik yang relevan dengan topik kepemimpinan pendidikan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui identifikasi literatur relevan, seleksi sumber berdasarkan kredibilitas, dan pengelompokan tema kajian.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Konsep Kepemimpinan Secara Umum**

#### **1. Definisi Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan salah satu komponen kunci dalam pengembangan dan kesuksesan suatu organisasi. Tanpa kepemimpinan yang efektif, organisasi akan kesulitan memenuhi tenggat waktu, membangun kerja sama tim, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kepemimpinan sering disebut sebagai tulang punggung dalam proses pengembangan organisasi karena kemampuannya untuk menentukan tujuan, strategi, dan hasil.

Secara konseptual, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Nurhanisa et al. (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang

lain agar bekerja sama menuju suatu tujuan yang mereka inginkan, atau dengan kata lain kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan kelompok tersebut. Sejalan dengan itu, Nurhalim et al. (2023) mendefinisikan kepemimpinan (*leadership*) sebagai kemampuan seseorang (pemimpin atau leader) untuk mempengaruhi orang lain (yaitu orang yang di pimpin atau pengikut-pengikutnya), sehingga orang lain tersebut bertingkah laku sebagaimana di kehendaki oleh pemimpin tersebut. Sementara itu, Ambarwati et al. (2024) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain dalam suatu kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Kepemimpinan juga kerap kali dikaitkan dengan cara seseorang dalam menghadapi tiap perubahan yang terjadi sebagai proses pengoptimalan potensi dalam meningkatkan kinerja para anggotanya.

Dalam perkembangan awal teori kepemimpinan, dikenal teori kepemimpinan genetik atau *Great Man Theory* yang menyatakan bahwa “*a leader is born, not made*”, yang berarti kepemimpinan itu dilahirkan, bukan dibentuk. Teori ini bahwa sifat-sifat utama seorang pemimpin diperoleh secara genetik dari orang tuanya (Ndoa, 2025). Meskipun pandangan ini bersifat tradisional dan telah banyak dikritik, teori ini tetap menjadi landasan bagi perkembangan lebih lanjut dalam studi kepemimpinan. Berdasarkan berbagai definisi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses interpersonal yang dilakukan secara sadar untuk memaksimalkan potensi anggota organisasi guna mencapai tujuan bersama.

## **2. Fungsi dan Peran Pemimpin**

Fungsi dan peran pemimpin merupakan bentuk konkret dari pelaksanaan kepemimpinan dalam organisasi. Fungsi kepemimpinan mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, serta pembinaan spiritual sebagai bagian dari penguatan nilai-nilai moral dan etika dalam organisasi (Khairani & Hasibuan, 2024). Fungsi-fungsi tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya bersifat administratif tetapi juga membentuk karakter.

Selain itu, berdasarkan pedoman Depdiknas Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah dibagi menjadi 7, yaitu:

- a. *Educator* (pendidik), pemimpin memiliki kemampuan membimbing dan mengembangkan potensi yang dimiliki individu sebagai anggotanya,
- b. *Manager*, pemimpin menyusun program kerja, mengatur organisasi kepegawaian, serta mengoptimalkan sumber daya lembaga pendidikan yang dipimpinya,
- c. *Administrator*, pemimpin bertanggung jawab atas pengelolaan administrasi, ketenagaan, keuangan serta sarana dan prasarana,

- d. *Supervisor* (pengawas), pemimpin melakukan pengawasan, penilaian, dan evaluasi terhadap kinerja bawahannya,
- e. *Leader* (pemimpin), pemimpin dituntut mengambil keputusan dengan cepat dan tepat,
- f. *Inovator*, pemimpin menghasilkan pembaruan dan gagasan kreatif untuk kemajuan organisasi, dan
- g. *Motivator*, pemimpin berperan menumbuhkan potensi mereka agar mampu berkerja secara optimal sesuai dengan prinsip yang telah disepakati.

Menurut Covey dalam Ambarwati et al. (2024) membagi peran kepemimpinan menjadi 3 bagian utama, yaitu:

- a. *Pathfinding* (pencarian alur), yaitu peran dalam menentukan visi dan misi organisasi secara jelas,
- b. *Aligning* (penyelerasan), yaitu peran untuk menyelaraskan struktur, system, dan proses operasional organisasi agar mendukung pencapaian visi dan misi, dan
- c. *Empowering* (pemberdayaan), yaitu peran memberdayakan anggota dengan membangkitkan semangat, kreativitas, dan potensi mereka agar mampu bekerja secara optimal sesuai prinsip yang disepakati.

## **Kepemimpinan Kolaborasi (*Collaborative Leadership*)**

### **1. Definisi Kepemimpinan Kolaborasi**

Menurut Lawrence dalam (Kasmawati, 2021), kepemimpinan kolaborasi merupakan suatu kepemimpinan yang ditandai dengan adanya visi dan nilai bersama, saling ketergantungan dan tanggung jawab bersama, saling menghormati, empati, ambiguitas, komunikasi yang efektif dan sinergi. Kepemimpinan ini merupakan pendekatan kepemimpinan yang menempatkan kerja sama, partisipasi aktif, serta sinergi antarpemangku kepentingan sebagai inti dari proses pengambilan keputusan. Model kepemimpinan ini berkembang seiring dengan meningkatnya kompleksitas permasalahan organisasi yang tidak lagi dapat diselesaikan melalui pendekatan hierarkis dan otoriter semata. Dalam konteks ini, pemimpin tidak lagi diposisikan sebagai pusat kekuasaan tunggal, melainkan sebagai fasilitator yang mampu menghubungkan berbagai kepentingan untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan kolaborasi sendiri merupakan proses membangun kemitraan yang konstruktif di antara individu atau kelompok yang memiliki kepentingan berbeda untuk menghasilkan solusi yang inovatif dan berkelanjutan. Pendekatan ini menekankan pentingnya dialog, kepercayaan, serta

komitmen bersama sebuah organisasi dalam mencapai visi organisasi tersebut.

Dalam lembaga pendidikan, kepemimpinan kolaborasi sangat relevan karena sekolah merupakan organisasi sosial yang melibatkan banyak pihak, seperti kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua, komite sekolah, hingga masyarakat sekitar. Oleh karena itu, keberhasilan pengelolaan pendidikan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam membangun kolaborasi yang efektif dan harmonis.

## **2. Karakteristik Kepemimpinan Kolaborasi**

Menurut pendapat Gruenert dan Valentine yang dikutip oleh Burgaz dan Turan dalam (Kasmawati, 2021) bahwa kepemimpinan kolaborasi di sekolah mempunyai karakteristik umum yaitu:

a. Pemimpin menghargai gagasan guru

Pemimpin tidak hanya menjadi pengambil keputusan tunggal, tetapi juga menghargai ide, pendapat, dan saran dari guru. Menunjukkan bahwa pemimpin menganggap guru sebagai mitra yang memiliki kontribusi penting dalam pengembangan sekolah.

b. Pemimpin mempercayai penilaian profesional guru

Pemimpin memberikan kepercayaan kepada guru dalam menjalankan tugas profesionalnya, seperti menentukan metode pembelajaran atau strategi mengajar untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dan profesionalisme guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. Pemimpin meluangkan waktu untuk memuji guru yang berkinerja baik

Pemimpin memberikan apresiasi berupa penghargaan atau pujian kepada guru yang menunjukkan kinerja baik sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dan semangat dalam mengajar.

d. Pemimpin melibatkan guru dalam proses pembuatan keputusan

Keputusan yang berkaitan dengan kegiatan sekolah tidak hanya ditentukan oleh pemimpin, tetapi juga melibatkan guru melalui diskusi atau musyawarah. Agar keputusan yang dihasilkan lebih partisipatif dan dapat diterima oleh semua pihak.

e. Pemimpin menginformasikan guru tentang masalah terkini di sekolah

Dalam kepemimpinan kolaborasi, transparansi informasi sangat penting. Pemimpin menyampaikan berbagai perkembangan, permasalahan, atau kebijakan terbaru di sekolah agar guru memahami kondisi sekolah dan dapat ikut memberikan solusi.

f. Pemimpin mendorong guru untuk berbagi ide

Pemimpin menciptakan budaya berbagi pengetahuan di sekolah, di mana guru saling

bertukar pengalaman, metode mengajar, dan gagasan baru. Hal ini dapat meningkatkan kualitas pembelajaran serta memperkuat kolaborasi antar guru.

### **3. Prinsip dalam Kepemimpinan Kolaborasi**

Prinsip-prinsip dalam kepemimpinan kolaborasi merupakan nilai atau pedoman dasar yang menjadi landasan bagi seorang pemimpin dalam membangun kerja sama, partisipasi, dan hubungan yang saling mendukung antara anggota organisasi. Prinsip-prinsip ini menekankan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh satu pemimpin, tetapi oleh keterlibatan dan kontribusi seluruh anggota dalam mencapai tujuan bersama.

#### **a. Visi bersama (*Shared vision*)**

Prinsip *shared vision* menekankan pentingnya memiliki tujuan dan arah yang sama dalam organisasi. Pemimpin tidak hanya menetapkan visi secara sepihak, tetapi melibatkan anggota organisasi dalam merumuskan dan memahami visi tersebut. Dengan adanya visi bersama, setiap anggota organisasi memiliki pemahaman yang sama mengenai tujuan yang ingin dicapai sehingga mereka dapat bekerja secara selaras dan terarah.

#### **b. Tanggung jawab bersama (*Shared responsibility*)**

Prinsip ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi merupakan hasil kerja bersama seluruh anggota, bukan hanya tanggung jawab pemimpin. Setiap anggota memiliki peran dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas serta mencapai tujuan organisasi. Dengan pembagian tanggung jawab yang jelas, kerja sama tim dapat terjalin dengan baik dan kinerja organisasi menjadi lebih efektif.

#### **c. Transparansi**

Transparansi merupakan keterbukaan dalam penyampaian informasi, kebijakan, maupun proses pengambilan keputusan dalam organisasi, agar anggota memahami kondisi dan perkembangan yang terjadi, serta kepercayaan dapat terbangun dengan baik.

#### **d. Saling menghargai (*Mutual respect*)**

Prinsip *mutual respect* menekankan pentingnya sikap saling menghargai antara pemimpin dan anggota organisasi. Setiap individu dihargai pendapat, ide, serta kontribusinya dalam organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, memperkuat hubungan antar anggota, serta mendorong terciptanya kerja sama yang harmonis dalam mencapai tujuan bersama.

### **4. Kelebihan Kepemimpinan Kolaborasi**

Melalui pola pendekatan yang bersifat terbuka dan partisipatif, kepemimpinan kolaborasi dapat

memberikan berbagai manfaat bagi organisasi maupun anggota di dalamnya. Adapun beberapa kelebihan dari kepemimpinan kolaborasi adalah sebagai berikut.

a. Meningkatkan keterlibatan anggota

Kepemimpinan kolaborasi memberikan kesempatan kepada anggota organisasi untuk berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan dan proses pengambilan keputusan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja, tanggung jawab, serta komitmen anggota dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Keputusan lebih komprehensif

Keputusan tidak hanya ditentukan oleh satu pihak, tetapi melibatkan berbagai anggota yang memiliki pengalaman, pengetahuan, dan sudut pandang yang berbeda. Melalui diskusi dan pertukaran ide, keputusan yang dihasilkan menjadi lebih menyeluruh, matang, dan mempertimbangkan berbagai aspek sehingga dapat memberikan solusi yang lebih tepat bagi organisasi.

c. Meningkatkan rasa memiliki

Ketika anggota organisasi dilibatkan dalam proses perencanaan maupun pengambilan keputusan, mereka akan merasa menjadi bagian penting dari organisasi tersebut, agar anggota lebih bersemangat dalam bekerja dan berusaha untuk bersama-sama mencapai keberhasilan organisasi.

## **5. Tantangan dalam Mengimplementasikan Kepemimpinan Kolaborasi**

Dalam penerapannya, kepemimpinan kolaborasi tidak selalu berjalan dengan mudah. Meskipun pendekatan ini menawarkan berbagai kelebihan seperti meningkatnya partisipasi anggota dan terciptanya keputusan yang lebih komprehensif, pelaksanaannya juga menghadapi beberapa tantangan. Tantangan tersebut muncul karena kepemimpinan kolaborasi melibatkan banyak pihak dalam proses komunikasi, kerja sama, serta pengambilan keputusan. Oleh karena itu, diperlukan kemampuan pemimpin dalam mengelola perbedaan pendapat, membangun budaya organisasi yang mendukung, serta memastikan proses kolaborasi dapat berjalan secara efektif. Beberapa tantangan yang sering muncul dalam implementasi kepemimpinan kolaborasi antara lain sebagai berikut.

a. Pengambilan keputusan lebih lama

Dalam kepemimpinan kolaborasi, proses pengambilan keputusan melibatkan berbagai pihak dalam organisasi. Setiap anggota diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat, ide, maupun pertimbangan sebelum keputusan diambil. Hal ini memang dapat menghasilkan keputusan yang lebih matang, tetapi di sisi lain juga dapat membuat proses pengambilan

keputusan menjadi lebih lama karena memerlukan waktu untuk berdiskusi, bermusyawarah, dan mencapai kesepakatan bersama.

b. Potensi konflik

Keterlibatan banyak pihak dalam proses diskusi dan pengambilan keputusan dapat menimbulkan perbedaan pandangan, kepentingan, maupun cara berpikir antar anggota organisasi. Perbedaan tersebut berpotensi menimbulkan konflik apabila tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, pemimpin perlu memiliki kemampuan komunikasi dan manajemen konflik agar perbedaan pendapat dapat diarahkan menjadi diskusi yang konstruktif.

c. Membutuhkan budaya organisasi yang mendukung

Kepemimpinan kolaborasi tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya budaya organisasi yang mendukung kerja sama, keterbukaan, dan saling menghargai. Jika organisasi masih memiliki budaya yang sangat hierarkis atau terbiasa dengan keputusan yang sepenuhnya ditentukan oleh pemimpin, maka penerapan kepemimpinan kolaborasi akan menghadapi kesulitan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk membangun budaya organisasi yang mendorong partisipasi, komunikasi terbuka, dan kerja sama antar anggota.

## **6. Implementasi Kepemimpinan Kolaborasi di Lembaga Pendidikan**

Implementasi kepemimpinan kolaborasi di sekolah dilakukan dengan melibatkan berbagai pihak dalam proses pengelolaan dan pengambilan keputusannya. Berdasarkan temuan dalam artikel “Kepemimpinan Kolaboratif Dan Partisipatif Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru” oleh Abidin & Qusairi (2025), dijelaskan bahwa kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan utama, tetapi juga sebagai fasilitator yang mendorong kerja sama antara guru dan seluruh warga sekolah. Melalui pendekatan ini, tercipta komunikasi yang terbuka serta lingkungan kerja yang mendukung peningkatan profesionalisme guru, seperti:

a. Melibatkan guru dalam pengambilan keputusan

Dalam praktiknya, kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan, terutama yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran dan pengembangan sekolah.

b. Membangun komunikasi yang terbuka

Komunikasi ini dilakukan melalui diskusi, rapat rutin, maupun forum berbagi pendapat sehingga setiap anggota dapat menyampaikan ide, saran, maupun permasalahan yang dihadapi.

c. Menyelenggarakan forum diskusi dan kerja sama

Sekolah memfasilitasi berbagai forum diskusi dan kegiatan kolaborasi yang memungkinkan

guru saling berbagi pengalaman, pengetahuan, dan strategi pembelajaran, untuk membantu meningkatkan kualitas pengajaran sekaligus memperkuat hubungan kerja sama antar guru.

d. Memberdayakan guru dalam pengembangan pembelajaran

Kepala sekolah mendorong guru untuk mengembangkan inovasi dalam pembelajaran serta meningkatkan kompetensi profesionalnya. Guru diberi ruang untuk mencoba berbagai pendekatan pembelajaran yang dapat meningkatkan kualitas proses belajar mengajar.

e. Menciptakan budaya kerja sama di sekolah

Budaya ini mendorong setiap anggota sekolah untuk saling mendukung, bekerja sama, dan berkontribusi dalam mencapai tujuan pendidikan.

Dengan demikian, implementasi kepemimpinan kolaborasi di sekolah terbukti mampu meningkatkan profesionalisme guru. Hal ini terjadi karena adanya komunikasi yang terbuka, keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, serta terciptanya budaya kerja sama yang mendukung pengembangan kompetensi guru. Dengan demikian, kepemimpinan kolaborasi dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

## **7. Faktor Pendukung Implementasi Kepemimpinan Kolaborasi di Lembaga Pendidikan**

a. Komitmen dan visi bersama

Ketika administrator sekolah dan guru memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, akan lebih mudah untuk bekerja sama dan semua pihak akan termotivasi untuk berpartisipasi secara aktif.

b. Budaya organisasi yang partisipatif

Partisipasi, dialog, dan kerja sama tim merupakan pilar utama kepemimpinan kolaborasi di sekolah. Lingkungan belajar yang mendorong kreativitas, ide, dan pendapat akan memperkuat ikatan solidaritas di antara siswa.

c. Komunikasi yang efektif

Komunikasi yang jelas, terbuka, dan dua arah antara kepala sekolah dan guru dapat membangun hubungan kerja yang harmonis. Setiap masalah dapat diselesaikan secara kooperatif melalui komunikasi yang efektif dan pengambilan keputusan yang lebih representatif.

d. Kepercayaan (*trust*) antar anggota organisasi

Ketika guru dipercaya dan dihormati, mereka akan lebih termotivasi untuk aktif berpartisipasi dalam pengembangan sekolah. Jenis kepercayaan ini juga mendorong kritik konstruktif atau ide-ide baru.

e. Dukungan profesional dan pengembangan kompetensi

Tersedianya pelatihan, workshop, atau forum pengembangan profesional bagi guru merupakan faktor kontribusi yang signifikan.

**8. Faktor Penghambat Implementasi Kepemimpinan Kolaborasi di Lembaga Pendidikan**

a. Keterbatasan waktu guru

Guru sering kali memiliki jadwal yang padat sehingga tidak selalu memiliki waktu yang cukup untuk terlibat secara aktif dalam kegiatan diskusi atau kerja sama kolaborasi di sekolah.

b. Beban administratif yang tinggi

Banyaknya tugas administratif yang harus dikerjakan oleh guru dapat mengurangi kesempatan mereka untuk berpartisipasi dalam kegiatan kolaborasi.

c. Perbedaan latar belakang dan pengalaman guru

Guru memiliki pengalaman dan latar belakang yang berbeda-beda. Perbedaan ini terkadang menimbulkan kesenjangan dalam menyamakan visi, cara berpikir, maupun pendekatan dalam menyelesaikan suatu masalah.

**Kepemimpinan Agile (*Agile Leadership*)**

**1. Definisi Kepemimpinan Agile**

Kepemimpinan agile merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang menekankan kemampuan seorang pemimpin dalam beradaptasi dengan cepat terhadap berbagai perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi. Menurut James dan Amdanata dalam (Arifin et al., 2024), *agile leadership* memiliki kemampuan untuk mengarahkan organisasi secara lebih responsif dan adaptif sehingga dapat meningkatkan daya saing organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif. Dalam era dengan perkembangan teknologi, informasi, serta perubahan yang berlangsung sangat cepat, organisasi membutuhkan pemimpin yang tidak hanya mampu merencanakan strategi, tetapi juga mampu menyesuaikan cara kerja dan pengambilan keputusan secara fleksibel sesuai.

Kepemimpinan agile juga menekankan pentingnya kerja sama tim, komunikasi yang terbuka, serta kemampuan untuk merespons permasalahan dengan cepat dan tepat. Seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini biasanya memberikan ruang kepada anggota tim untuk berpartisipasi dalam menyampaikan ide, gagasan, maupun solusi terhadap masalah yang muncul. Dengan demikian, organisasi dapat bergerak lebih dinamis dan mampu menghadapi tantangan yang terus berkembang. Pemimpin dan anggota tim didorong untuk terus meningkatkan kemampuan, mencoba pendekatan baru, serta belajar dari pengalaman yang telah dilakukan. Hal ini bertujuan

agar organisasi dapat terus berkembang, berinovasi, dan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara lebih efektif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *agile leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada fleksibilitas, kemampuan beradaptasi, kerja sama tim, serta pembelajaran berkelanjutan untuk menghadapi perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi. Pendekatan kepemimpinan ini dianggap relevan diterapkan pada organisasi modern yang menghadapi dinamika perubahan yang cepat dan kompleks.

## **2. Karakteristik Kepemimpinan Agile**

Kepemimpinan agile memiliki beberapa karakteristik yang menekankan kemampuan pemimpin dalam menghadapi perubahan, mengambil keputusan secara cepat, serta mendorong inovasi dalam organisasi. Dengan karakteristik tersebut, seorang pemimpin dapat membantu organisasi bergerak lebih dinamis dan mampu menyesuaikan diri dengan berbagai tantangan yang muncul. Adapun karakteristik kepemimpinan agile antara lain sebagai berikut.

### **a. Adaptif terhadap perubahan**

Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan agile memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi. Perubahan tersebut dapat berupa perkembangan teknologi, kebijakan baru, maupun tuntutan kebutuhan organisasi.

### **b. Cepat dalam pengambilan keputusan**

Dalam situasi yang dinamis, pemimpin tidak dapat menunda pengambilan keputusan terlalu lama. Oleh karena itu, pemimpin perlu mempertimbangkan berbagai informasi yang ada secara cepat agar organisasi dapat segera mengambil langkah yang tepat.

### **c. Fokus pada inovasi**

Kepemimpinan agile mendorong terciptanya inovasi dalam organisasi. Pemimpin memberikan dukungan kepada anggota tim untuk mengembangkan ide, gagasan, maupun cara kerja baru yang dapat meningkatkan kualitas kerja. Dengan adanya inovasi, organisasi dapat terus berkembang dan mampu bersaing di tengah perubahan yang terjadi.

### **d. Fleksibel**

Fleksibilitas ini terlihat dari kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan strategi, metode kerja, maupun pendekatan kepemimpinan sesuai dengan kondisi yang dihadapi. Sikap fleksibel membantu organisasi untuk tetap berjalan dengan baik meskipun menghadapi perubahan atau tantangan.

e. Berorientasi pada solusi

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan agile tidak hanya berfokus pada masalah yang muncul, tetapi lebih menekankan pada pencarian solusi. Pemimpin mendorong anggota tim untuk bersama-sama mencari jalan keluar dari setiap permasalahan yang dihadapi sehingga organisasi dapat terus berkembang dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **3. Prinsip Kepemimpinan Agile**

a. Responsif terhadap perubahan

Prinsip ini menunjukkan bahwa dalam kepemimpinan kolaborasi seorang pemimpin harus mampu bersikap terbuka dan cepat menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi. Perubahan dapat berupa perkembangan teknologi, kebijakan baru, maupun kebutuhan organisasi yang terus berkembang.

b. Perbaikan berkelanjutan (*Continuous improvement*)

Prinsip ini menekankan pentingnya upaya untuk terus melakukan perbaikan dan peningkatan dalam setiap aspek kerja. Pemimpin mendorong anggota tim untuk selalu mengevaluasi kinerja, mencari cara yang lebih baik dalam bekerja, serta meningkatkan kualitas proses dan hasil kerja secara berkelanjutan.

c. Pemberdayaan tim (*Empowerment tim*)

Kepemimpinan agile memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk berperan aktif dalam menjalankan tugas dan mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Pemimpin tidak bersifat dominan, tetapi memberikan kepercayaan, dukungan, serta ruang bagi anggota tim untuk mengembangkan kemampuan, ide, dan kreativitas.

d. Eksperimen dan pembelajaran

Prinsip ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung proses pembelajaran. Pemimpin mendorong anggota tim untuk mencoba berbagai pendekatan atau cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan, kemudian melakukan refleksi dan pembelajaran dari pengalaman tersebut.

### **4. Kelebihan Kepemimpinan Agile**

Dengan pendekatan yang fleksibel dan adaptif, gaya kepemimpinan agile mampu membantu organisasi merespons berbagai tantangan secara lebih efektif. Adapun beberapa kelebihan kepemimpinan agile adalah sebagai berikut.

a. Cepat merespons perubahan

Pemimpin mampu menyesuaikan strategi dan cara kerja organisasi sesuai dengan situasi

yang dihadapi. Dengan demikian, organisasi dapat lebih siap menghadapi berbagai perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.

b. Mendorong inovasi

Kepemimpinan agile memberikan ruang bagi anggota organisasi untuk mengembangkan ide dan gagasan baru. Juga mendukung anggota tim untuk berpikir kreatif serta mencoba berbagai pendekatan yang dapat meningkatkan kualitas kerja.

c. Organisasi lebih dinamis

Setiap anggota tim didorong untuk berkolaborasi, beradaptasi, dan terus meningkatkan kinerja. Kondisi ini membuat organisasi lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan dan mampu berkembang secara berkelanjutan.

## **5. Tantangan dalam Mengimplementasikan Kepemimpinan Agile**

Tantangan muncul karena tidak semua organisasi maupun anggota tim siap untuk bekerja dengan pola yang cepat, fleksibel, dan adaptif. Beberapa tantangan dalam penerapan kepemimpinan agile antara lain sebagai berikut.

a. Risiko keputusan kurang matang

Dalam kepemimpinan agile, pengambilan keputusan sering dilakukan dengan cepat agar organisasi dapat segera merespons perubahan. Namun, keputusan yang diambil dalam waktu singkat terkadang memiliki risiko kurangnya pertimbangan yang mendalam sehingga berpotensi menimbulkan kesalahan dalam pelaksanaannya.

b. Membutuhkan sumber daya manusia yang siap berubah

Penerapan kepemimpinan agile memerlukan anggota organisasi yang memiliki pola pikir terbuka, mampu beradaptasi, serta siap menghadapi perubahan. Jika sumber daya manusia dalam organisasi masih sulit menerima perubahan, maka penerapan kepemimpinan agile dapat mengalami hambatan.

c. Tidak semua organisasi siap dengan budaya agile

Kepemimpinan agile membutuhkan budaya organisasi yang mendukung fleksibilitas, inovasi, dan kerja sama tim. Namun, tidak semua organisasi memiliki budaya kerja seperti itu.

## **6. Implementasi Kepemimpinan Kolaborasi di Lembaga Pendidikan**

Berdasarkan temuan dalam artikel yang berjudul “Agile Leadership: Making Schools More Adaptive and Responsive” oleh (Rakhmadi et al., 2025). Implementasi kepemimpinan agile dalam jurnal ini diteliti di SMAN 1 Pamukan Utara yang merupakan sekolah penggerak di Kalimantan Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan agile leadership dilakukan melalui tiga

aspek utama.

a. Fleksibilitas dalam pengambilan keputusan

Kepala sekolah menerapkan sistem kepemimpinan yang tidak kaku dan memberikan ruang kepada guru untuk ikut mengambil keputusan yang berkaitan dengan pembelajaran dan kebutuhan siswa. Pendekatan ini membuat sekolah dapat merespons perubahan kebijakan pendidikan dengan lebih cepat.

b. Meningkatkan kolaborasi antar stakeholder

Kepemimpinan agile juga diterapkan dengan membangun kerja sama yang kuat antara kepala sekolah, guru, staf, dan siswa. Adanya kolaborasi ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

c. Inovasi dalam kurikulum dan pembelajaran

Kepemimpinan agile mendorong inovasi dalam pengelolaan kurikulum dan proses belajar. Inovasi yang dilakukan ini dapat meningkatkan keterlibatan siswa serta membuat materi pembelajaran lebih relevan dengan kebutuhan zaman.

**7. Faktor Pendukung Implementasi Kepemimpinan Kolaborasi di Lembaga Pendidikan**

a. Kepemimpinan yang visioner dan adaptif

Kepala sekolah yang memiliki kepekaan terhadap perubahan dan mampu mengenali kapan lingkungan pendidikan akan lebih mudah untuk menerapkan prinsip-prinsip agile. Sikap adaptif ini memungkinkan sekolah untuk merespons dengan cepat perubahan kebijakan atau kebutuhan siswa.

b. Lingkungan kerja yang fleksibel

Struktur organisasi yang tidak terlalu kaku dan mekanisme pengambilan keputusan yang responsif menjadi landasan bagi kepemimpinan agile. Fleksibilitas ini memudahkan sekolah untuk menerapkan strategi pengajaran inovatif dan efektif.

c. Kolaborasi dan kerja tim yang solid

Kebiasaan kerja yang kuat mendorong proses inovasi dan adaptasi. Untuk meningkatkan mutu pembelajaran, kolaborasi antara guru, staf, dan siswa memungkinkan ide-ide baru muncul dan dievaluasi secara kolaborasi.

d. Pemanfaatan teknologi dan informasi

Pemanfaatan teknologi dalam administrasi sekolah dan pendidikan merupakan komponen penting dalam mengembangkan kepemimpinan yang agile. Teknologi memfasilitasi komunikasi, koordinasi, dan proses evaluasi yang lebih cepat dan efisien.

e. Dukungan kebijakan dan stakeholder

Dukungan dari pemerintah, administrator sekolah, komite sekolah, dan individu itu sendiri sangat menghambat kesuksesan implementasi kepemimpinan agile. Prinsip-prinsip agile akan diperkuat oleh kebijakan yang memberikan ruang untuk inovasi dan otonomi di sekolah.

**8. Faktor Penghambat Implementasi Kepemimpinan Kolaborasi di Lembaga Pendidikan**

a) Sistem birokrasi sekolah yang masih kaku

Banyak sekolah masih menggunakan sistem manajemen yang hierarkis dan birokratis, sehingga sulit untuk mengambil keputusan secara cepat dan fleksibel.

b) Budaya organisasi yang belum siap berubah

Sebagian tenaga pendidik masih terbiasa dengan cara kerja konvensional, sehingga membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan pendekatan agile yang lebih fleksibel dan kolaborasi.

c) Keterbatasan pemahaman tentang *agile leadership*

Tidak semua pemimpin sekolah atau guru memahami konsep kepemimpinan agile, sehingga diperlukan pelatihan dan pengembangan profesional agar implementasinya berjalan efektif.

d) Kurangnya dukungan kebijakan

Keberhasilan implementasi agile leadership juga bergantung pada dukungan kebijakan dari pemerintah dan pemangku kepentingan pendidikan.

**Persamaan dan Perbedaan Kepemimpinan Kolaborasi dan Kepemimpinan Agile**

**1. Persamaan Kepemimpinan Kolaborasi dan Kepemimpinan Agile**

Kepemimpinan kolaborasi dan kepemimpinan agile memiliki beberapa kesamaan mendasar dalam penerapannya di organisasi pendidikan. Kedua model kepemimpinan ini sama-sama menekankan pentingnya kerja sama tim, komunikasi terbuka, serta partisipasi anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan. Dalam konteks pendidikan, kedua pendekatan ini menempatkan kepala sekolah tidak hanya sebagai pengambil keputusan utama, tetapi juga sebagai fasilitator yang berperan dalam mendorong kualitas pendidikan. Dengan adanya kolaborasi dan komunikasi yang terbuka, organisasi sekolah dapat membangun lingkungan kerja yang lebih partisipatif serta mendukung pengembangan profesional guru.

Selain itu, konsep kepemimpinan tersebut sama-sama menekankan pada peningkatan kinerja organisasi melalui inovasi dan pembelajaran berkelanjutan. Pemimpin diharapkan membangun lingkungan kerja yang memfasilitasi pertukaran gagasan, pengembangan kreativitas, serta

peningkatan kompetensi anggota organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan kolaborasi maupun kepemimpinan agile mampu mendukung organisasi pendidikan dalam mengantisipasi dinamika perubahan, khususnya di era digital dan konteks pendidikan yang semakin kompleks.

Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kolaboratif dan agile leadership memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan efektivitas organisasi, inovasi kerja, serta kualitas kerja tim. Kedua pendekatan tersebut juga berperan dalam menciptakan budaya organisasi yang lebih terbuka, adaptif, dan berorientasi pada solusi (Maulidiyah, Masrurroh and Anshori, 2025).

## **2. Perbedaan Kepemimpinan Kolaborasi dan Kepemimpinan Agile**

Meskipun memiliki sejumlah kesamaan, kepemimpinan kolaborasi dan kepemimpinan agile menunjukkan perbedaan mendasar dalam orientasi pendekatan dan respons terhadap dinamika perubahan organisasi. Kepemimpinan kolaborasi lebih berfokus pada pengembangan hubungan kerja sama serta partisipasi aktif di antara anggota organisasi. Pemimpin bertindak sebagai fasilitator yang menghubungkan beragam kepentingan, sekaligus memastikan setiap individu memiliki kesempatan untuk menyuarakan ide dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu, esensi utama kepemimpinan kolaboratif terletak pada penciptaan sinergi dan konsensus kolektif guna mencapai sasaran organisasi.

Sebaliknya, kepemimpinan agile lebih menitikberatkan pada kecepatan, fleksibilitas, dan kapasitas adaptasi terhadap perubahan lingkungan organisasi. Pemimpin agile diwajibkan guna mengambil keputusan secara gesit, mempromosikan inovasi, serta menyusun strategi yang tanggap terhadap dinamika kebijakan, teknologi, maupun tuntutan organisasi. Pendekatan ini tidak bergantung pada proses musyawarah yang berkepanjangan, melainkan menekankan tindakan cepat berdasarkan data dan informasi yang ada (Makhrisyafri et al., 2025).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kolaborasi lebih menekankan pada kerja sama dan partisipasi, sedangkan kepemimpinan agile lebih menekankan pada fleksibilitas dan kecepatan dalam menghadapi perubahan. Kedua pendekatan tersebut dapat saling melengkapi dalam praktik kepemimpinan pendidikan karena sekolah memerlukan kerja sama kuat sekaligus kemampuan beradaptasi terhadap perubahan yang cepat.

## **Strategi Kepala Sekolah**

### **1. Formulasi/ Strategi Kepala Sekolah**

Formulasi/ strategi merupakan tahapan awal yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam merancang langkah-langkah strategis guna mencapai tujuan pendidikan. Pada tahap ini, kepala

sekolah perlu melakukan analisis terhadap kondisi internal dan eksternal sekolah, seperti sumber daya manusia, sarana prasarana, serta kebutuhan peserta didik. Proses formulasi strategi juga melibatkan penyusunan visi, misi, serta program kerja yang dapat mendukung peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Kepemimpinan dan manajemen menunjukkan perbedaan mendasar dalam penekanannya serta fokusnya. Kepemimpinan agile menjadi sangat relevan karena kemampuannya menyesuaikan pendekatan secara fleksibel, membangun kolaborasi lintas generasi, serta mendorong keterlibatan aktif dari individu-individu dengan nilai, harapan, dan gaya kerja yang beragam. Penelitian ini mengadopsi metode tinjauan pustaka (*literature review*) sebagai pendekatan utama untuk menganalisis isu tersebut.

Sikap serta perilaku pemimpin memberikan pengaruh signifikan terhadap budaya organisasi, mengingat pemimpin berfungsi sebagai teladan dan model yang ditiru oleh rekan kerja. Perbedaan generasi yang timbul akibat variasi tahun kelahiran dan pengalaman kolektif, dapat membentuk karakteristik serta orientasi mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan. Tim pada dasarnya terdiri dari individu-individu yang saling berinteraksi. Kepemimpinan agile menuntut sikap terbuka terhadap perubahan, adaptabilitas tinggi, kolaborasi yang solid, serta partisipasi penuh dari anggota tim. Pemimpin yang tidak hanya memahami perubahan, tetapi juga mampu beradaptasi secara tepat dan proaktif, akan memimpin tim serta organisasi menuju kesuksesan (Juliana et al., 2024).

## **2. Implementasi Strategi Kepala Sekolah**

Tahap implementasi strategi merupakan proses pelaksanaan berbagai program yang telah dirumuskan oleh kepala sekolah, pada tahap ini kepala sekolah berperan sebagai koordinator yang mengarahkan guru dan tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan program sekolah secara efektif. Implementasi strategi dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti peningkatan kompetensi guru, pengembangan inovasi pembelajaran, serta pemanfaatan teknologi dalam kegiatan belajar mengajar.

Penelitian internasional menunjukkan bahwa penerapan strategi kepemimpinan yang adaptif dan kolaboratif dapat meningkatkan kualitas kerja guru serta menciptakan lingkungan sekolah yang lebih inovatif. Kepala sekolah yang menerapkan pendekatan kepemimpinan agile mampu membangun budaya organisasi yang responsif terhadap perubahan, meningkatkan kolaborasi tim, serta mendorong partisipasi guru dalam pengembangan sekolah (Baskara et al., 2024).

## **3. Evaluasi Strategi Kepala Sekolah**

Evaluasi strategi merupakan tahap krusial dalam menilai efektivitas pelaksanaan program

sekolah. Proses ini bertujuan guna mengukur sejauh mana strategi yang diterapkan berhasil mencapai target yang telah dirumuskan, sekaligus mengidentifikasi hambatan yang timbul selama implementasi. Melalui evaluasi yang sistematis, kepala sekolah dapat merefleksikan, memperbaiki, dan mengembangkan strategi guna meningkatkan keberhasilan di periode mendatang.

Dalam kajian kepemimpinan pendidikan, evaluasi strategi juga terkait erat dengan kapabilitas kepala sekolah dalam membentuk organisasi yang adaptif dan inovatif. Kepemimpinan dengan tingkat kelincahan tinggi (*leadership agility*) terbukti efektif dalam memperkuat responsivitas sekolah terhadap perubahan serta memacu inovasi dalam pengelolaan pendidikan (Özdemi, 2023).

## **SIMPULAN**

Kepemimpinan kolaboratif (*collaborative leadership*) dan kepemimpinan agile (*agile leadership*) menjadi dua pendekatan esensial dalam manajemen pendidikan kontemporer, terutama dalam menghadapi dinamika VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) pada era Society 5.0. Walaupun keduanya bersifat partisipatif dan inovatif, kepemimpinan kolaboratif lebih mengutamakan sinergi, konsensus kolektif, serta partisipasi bersama guna membentuk hubungan kerja yang harmonis, sedangkan kepemimpinan agile menonjol dalam fleksibilitas, adaptabilitas cepat, dan pengambilan keputusan yang tanggap terhadap transformasi teknologi maupun kebijakan pendidikan. Penerapan kedua model di institusi pendidikan yang didukung oleh elemen seperti visi bersama, komunikasi terbuka, dan optimalisasi teknologi terbukti memperkuat performa organisasi, profesionalisme tenaga pengajar, serta mutu pembelajaran, kendati masih terkendala oleh birokrasi yang kaku serta keterbatasan waktu.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abidin, Z., & Qusairi, A. (2025). *Kepemimpinan Kolaboratif Dan Partisipatif Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*. 14(3), 332–341.
- Ambarwati, P., Bachtiar, M., & Muslihah, E. (2024). Pengertian Pemimpin, Manajer, Kepemimpinan, Peran dan Fungsi Kepemimpinan Serta Kepemimpinan yang Efektif dalam Lembaga Pendidikan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(11), 12511–12516. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i11.6171>
- Arifin, A. L., Wardana, K. W., & Nugroho, J. (2024). *Kepemimpinan Agile di Masa Ketidakpastian : Menerapkan Karakteristik AGILE untuk Keunggulan Kompetitif*. 11(2), 51–60.

- Baskara, B. S., Rosa, A. T. R., Mulyanto, A., & Gaffar, M. A. (2024). *School principals' agile leadership management to improve the quality of high school teachers*. 6(2), 614–629.
- Juliana, Suwanto, Pramono, R., & Prasetya, A. (2024). Leadership agility of Indonesian school leaders during a crisis: A grounded theory approach. *Educational and social research*, 14, 94–108.
- Kasmawati, Y. (2021). *Kepemimpinan Kolaboratif: Sebuah Bentuk Kepemimpinan Untuk Sekolah*. 2005, 197–207.
- Khairani, T., & Hasibuan, Z. E. (2024). Fungsi Pemimpin Dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam. *PEDAGOGIK Jurnal Pendidikan dan Riset*, 2(3), 513–518.
- Mahmudi, I., Sundjoto, & Rahayu, S. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Kolaboratif dan Knowledge Sharing terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai Melalui Kecerdasan Emosional (Studi Kasus pada Dinas Sosial Kota Surabaya). *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 1972–1989. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1562>
- Makhrisyafrisal, M., Latif, R., Istiqomah, U., & Junengsih. (2025a). Kepemimpinan agile dalam meningkatkan kinerja tim pada generasi y dan z. *Journal Of Social Science Research*, 5, 5028–5040.
- Makhrisyafrisal, M., Latif, R., Istiqomah, U., & Junengsih. (2025b). Kepemimpinan Agile dalam Meningkatkan Kinerja Tim pada Generasi Y dan Z. *Journal Of Social Science Research*, 5, 5028–5040. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Maulidiyah, A. N., Masrurroh, I., & Anshori, M. I. (2025a). Kepemimpinan agile dalam menghadapi tantangan VUCA di era digital. *Manajemen dan Akuntansi*, 5(April), 92–106.
- Maulidiyah, A. N., Masrurroh, I., & Anshori, M. I. (2025b). Kepemimpinan Agile Dalam Menghadapi Tantangan VUCA di Era Digital. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 5(2), 92–106. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v5i2.1963>
- Ndoa, P. K. (2025). Peran Kepemimpinan Pendidikan untuk Mewujudkan Tujuan Pendidikan. *Jurnal Magistra*, 3(2), 42–50. <https://doi.org/10.62200/magistra.v3i2.212>
- Nurhalim, Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, Musli, & Jamrizal. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan*, 7, 7.
- Nurhanisa, Istikomah, S., & Malihah, L. (2023). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 8–21. <http://ojs.iaidarussalam.ac.id/index.php/ekobis/index>

- Özdemi, G. (2023). The relationship between school administrators ' agile leadership and their innovation management competencies. *International Journal of Education & Literacy Studies*, 11(1), 175–184.
- Rakhmadi, E., Puspitaningsih, A. I., & Sartika, R. P. (2025). *Agile Leadership : Making Schools More Adaptive and Responsive*.
- Simanungkalit, E. M. (2025). Kepemimpinan Kolaboratif Kepala Sekolah Menghadapi Era Society 5.0. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(3), 1547–1554. <https://doi.org/10.34125/jmp.v10i3.797>