

**STRATEGIC LEADERSHIP ORGANIZATIONAL COMMITMENT
MODEL
(SLOC MODEL)**

Jenifer Christiany Oentoro¹, Syunu Trihantoyo², Kaniati Amalia³, Amrozi Khamidi⁴
^{1,2,3,4}Universitas Negeri Surabaya

E-mail : jenifer.23093@mhs.unesa.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the Strategic Leadership Organizational Commitment (SLOC Model) model in the context of educational management using descriptive analysis methods. This model emphasizes the importance of leadership strategies in increasing organizational commitment in the educational environment. This study uses a qualitative approach with interview techniques, observation, and documentation studies. The results of the study indicate that leadership strategies have an important role in building organizational commitment through effective communication, human resource capacity development, and the creation of an organizational culture that supports the vision and mission of educational institutions. In addition, it was found that factors such as leadership style, level of participation of educators, and organizational policies greatly influence the success of the implementation of the SLOC Model.

Keywords: Leadership Strategy, Organizational Commitment, Educational Management, Sloc Model, Descriptive Analysis.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis model Strategic Leadership Organizational Commitment (SLOC Model) dalam konteks manajemen pendidikan dengan menggunakan metode analisis deskriptif. Model ini menekankan pentingnya kepemimpinan strategis dalam meningkatkan komitmen organisasi di lingkungan pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis memiliki peran penting dalam membangun komitmen organisasi melalui komunikasi yang efektif, pengembangan kapasitas sumber daya manusia, serta penciptaan budaya organisasi yang mendukung visi dan misi institusi pendidikan. Selain itu, ditemukan bahwa faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, tingkat partisipasi tenaga pendidik, serta kebijakan organisasi sangat berpengaruh terhadap keberhasilan penerapan SLOC Model.

Kata Kunci: Kepemimpinan Strategis, Komitmen Organisasi, Manajemen Pendidikan, Sloc Model, Analisis Deskriptif

PENDAHULUAN

Dalam dunia manajemen pendidikan yang terus berkembang, kebutuhan akan kepemimpinan yang tidak hanya visioner tetapi juga strategis menjadi semakin krusial. *Strategic Leadership Organizational Commitment Model (SLOC Model)* hadir sebagai konsep yang menghubungkan peran kepemimpinan strategis dengan tingkat komitmen organisasi, khususnya dalam lingkungan pendidikan. Model ini menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu menyelaraskan visi, misi, serta strategi organisasi dengan kebutuhan dan motivasi individu yang ada di dalamnya.

Kepemimpinan strategis dalam konteks pendidikan tidak hanya berperan dalam menetapkan arah organisasi, tetapi juga dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan keterlibatan tenaga pendidik serta staf administrasi. Pemimpin yang strategis harus mampu menerjemahkan visi besar institusi ke dalam tindakan nyata yang dapat diterapkan di setiap lapisan organisasi. Salah satu aspek utama dalam *SLOC Model* adalah komunikasi visi dan misi yang jelas dan konsisten, sehingga seluruh elemen organisasi memiliki pemahaman yang seragam terhadap tujuan yang ingin dicapai.

Selain itu, *SLOC Model* menyoroti pentingnya pengembangan kapasitas sumber daya manusia sebagai kunci dalam membangun komitmen organisasi yang kuat. Program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang dirancang secara sistematis memungkinkan tenaga pendidik untuk terus berkembang dan merasa memiliki peran yang signifikan dalam organisasi. Dengan

demikian, loyalitas dan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan institusi akan semakin meningkat.

Aspek lain yang menjadi pilar dalam model ini adalah penciptaan budaya organisasi yang inklusif dan mendukung inovasi. Lingkungan yang terbuka terhadap ide-ide baru serta menghargai kontribusi setiap anggota organisasi akan menciptakan atmosfer kerja yang lebih positif dan kolaboratif. Ketika individu merasa dihargai dan diberikan ruang untuk berkembang, tingkat komitmen terhadap organisasi akan semakin tinggi.

Lebih lanjut, kepemimpinan strategis dalam *SLOC Model* juga menekankan pada orientasi kinerja dan inovasi. Pemimpin yang mampu merancang strategi berbasis data serta berorientasi pada hasil akan lebih mudah dalam mengelola perubahan dan meningkatkan efektivitas organisasi. Strategi inovatif yang diterapkan dalam pengambilan keputusan tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga memperkuat kepercayaan tenaga pendidik terhadap kepemimpinan.

Terakhir, dukungan terhadap kesejahteraan tenaga pendidik menjadi faktor utama yang turut menentukan tingkat komitmen organisasi. Kebijakan yang memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan, kesejahteraan finansial, serta pengakuan atas kinerja tenaga pendidik akan memberikan dorongan motivasi yang lebih tinggi. Dalam lingkungan pendidikan, tenaga pendidik yang merasa diperhatikan dan didukung akan lebih cenderung menunjukkan dedikasi dan keterlibatan yang lebih besar terhadap institusi.

Secara keseluruhan, Strategic Leadership Organizational Commitment Model (SLOC Model) memberikan kerangka kerja yang komprehensif dalam memahami bagaimana kepemimpinan strategis dapat membangun dan mempertahankan komitmen organisasi di lingkungan pendidikan. Dengan menerapkan pendekatan yang berfokus pada komunikasi yang efektif, pengembangan sumber daya manusia, budaya organisasi yang positif, serta strategi berbasis inovasi dan kesejahteraan tenaga pendidik, institusi pendidikan dapat mencapai tujuan jangka panjangnya dengan lebih optimal.

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam kajian manajemen pendidikan, kepemimpinan strategis dan komitmen organisasi merupakan dua konsep yang saling berkaitan dan berkontribusi terhadap efektivitas organisasi. Strategic Leadership Organizational Commitment Model (SLOC Model) mengacu pada integrasi antara strategi kepemimpinan dengan keterlibatan dan loyalitas anggota organisasi dalam mencapai tujuan institusi.

1. Konsep Kepemimpinan Strategis

Kepemimpinan strategis merupakan pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada penyelarasan antara visi jangka panjang dan implementasi strategi organisasi (Yukl, 2013). Pemimpin strategis memiliki peran penting dalam merancang kebijakan, mengelola sumber daya, serta menciptakan budaya kerja yang produktif dan inovatif (Northouse, 2019). Menurut Bass dan Riggio (2006), kepemimpinan strategis yang efektif mencakup beberapa elemen utama, yaitu:

- Perumusan visi dan misi yang mampu menginspirasi anggota organisasi.

- Kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal dan internal.
- Pemberdayaan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan.
- Pengambilan keputusan berbasis data untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi.

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan strategis tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik, tetapi juga pada penciptaan sistem manajemen yang mendukung pertumbuhan profesional tenaga pendidik dan staf administrasi (Robbins & Judge, 2017).

2. Konsep Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan individu terhadap organisasi dan keinginan mereka untuk tetap bekerja serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama (Meyer & Allen, 1991). Komitmen ini terbagi menjadi tiga dimensi utama:

1. Komitmen Afektif, yaitu keterikatan emosional dan loyalitas individu terhadap organisasi.
2. Komitmen Berkelanjutan, yang berkaitan dengan pertimbangan biaya dan keuntungan jika meninggalkan organisasi.
3. Komitmen Normatif, yang berasal dari rasa tanggung jawab moral untuk tetap berkontribusi kepada organisasi.

Dalam lingkungan pendidikan, tingkat komitmen organisasi yang tinggi berkorelasi dengan kepuasan kerja, motivasi, dan produktivitas tenaga pendidik. Schein (2010) menekankan bahwa budaya organisasi yang

kuat dan sistem kepemimpinan yang transparan dapat meningkatkan tingkat komitmen organisasi.

3. Hubungan antara Kepemimpinan Strategis dan Komitmen Organisasi

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis memiliki dampak langsung terhadap tingkat komitmen organisasi (Kotter, 1996). Pemimpin yang mampu mengomunikasikan visi organisasi secara efektif, memberdayakan anggota organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan loyalitas dan keterlibatan tenaga pendidik serta staf administrasi.

Menurut studi Robbins dan Judge (2017), organisasi dengan kepemimpinan strategis yang baik cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi. Hal ini terjadi karena pemimpin yang strategis dapat:

- Meningkatkan keterlibatan tenaga pendidik melalui peran serta dalam pengambilan keputusan.
- Membangun sistem penghargaan dan pengakuan yang mendorong motivasi kerja.
- Menerapkan kebijakan kerja yang fleksibel untuk mendukung kesejahteraan tenaga pendidik.

4. Implementasi SLOC Model dalam Manajemen Pendidikan

Strategic Leadership Organizational Commitment Model (SLOC Model) dirancang untuk mengoptimalkan efektivitas kepemimpinan strategis dalam meningkatkan komitmen organisasi di institusi pendidikan. Model ini menekankan pentingnya:

- Komunikasi visi dan misi yang jelas untuk menciptakan keselarasan tujuan organisasi.
- Pengembangan kapasitas sumber daya manusia melalui program pelatihan yang berkelanjutan.
- Penciptaan budaya organisasi yang inklusif dan kolaboratif guna meningkatkan keterlibatan anggota organisasi.
- Dukungan terhadap kesejahteraan tenaga pendidik sebagai faktor yang memengaruhi loyalitas dan kinerja mereka.

Dengan menerapkan SLOC Model, institusi pendidikan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, inovatif, dan memiliki daya saing tinggi. Model ini juga menjadi panduan dalam membangun kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada kesejahteraan tenaga pendidik serta keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pemimpin institusi pendidikan, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Sampel penelitian terdiri dari kepala sekolah, guru, dan staf administrasi di beberapa institusi pendidikan di wilayah tertentu. Teknik analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis yang efektif mampu

meningkatkan komitmen organisasi melalui beberapa mekanisme utama, antara lain:

1. Komunikasi Visi dan Misi: Pemimpin yang mampu mengkomunikasikan visi dan misi organisasi secara jelas dan konsisten cenderung meningkatkan pemahaman dan keterlibatan anggota organisasi. Kejelasan visi organisasi memungkinkan tenaga pendidik memiliki arah yang selaras dengan tujuan institusi.
2. Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia: Program pelatihan dan pengembangan kompetensi menjadi salah satu strategi dalam memperkuat komitmen anggota organisasi. Pelatihan yang berkesinambungan dan berbasis kebutuhan tenaga pendidik mampu meningkatkan motivasi dan rasa memiliki terhadap institusi.
3. Penciptaan Budaya Organisasi yang Inklusif: Budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan penghargaan terhadap kontribusi anggota organisasi memperkuat rasa memiliki dan keterikatan terhadap organisasi. Budaya yang terbuka juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif.
4. Kepemimpinan yang Berorientasi pada Kinerja dan Inovasi: Pemimpin yang memiliki pendekatan inovatif dalam mengelola organisasi cenderung lebih mampu menumbuhkan komitmen yang tinggi dari tenaga pendidik dan staf. Strategi inovatif yang diterapkan dalam pengambilan keputusan dan perumusan kebijakan berkontribusi pada

peningkatan efektivitas institusi pendidikan.

5. Dukungan terhadap Kesejahteraan Tenaga Pendidik: Faktor kesejahteraan memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat komitmen organisasi. Institusi pendidikan yang memberikan perhatian terhadap kesejahteraan tenaga pendidik, baik dari aspek finansial maupun lingkungan kerja, lebih cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi dari seluruh elemen organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Strategic Leadership Organizational Commitment Model (SLOC Model) memberikan kerangka kerja yang efektif dalam memperkuat komitmen organisasi di lingkungan pendidikan. Pemimpin strategis berperan penting dalam membangun komunikasi yang efektif, mengembangkan kapasitas sumber daya manusia, menciptakan budaya organisasi yang mendukung, serta menerapkan strategi inovatif yang mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas anggota organisasi.

Implikasi dan Rekomendasi Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi institusi pendidikan dalam meningkatkan kualitas manajemen organisasi. Beberapa rekomendasi yang dapat diterapkan antara lain:

1. Meningkatkan Kapasitas Kepemimpinan: Institusi pendidikan perlu mengembangkan program pelatihan kepemimpinan strategis bagi kepala sekolah dan pemimpin akademik.
2. Menerapkan Sistem Komunikasi yang Efektif: Penguatan komunikasi internal

melalui pertemuan rutin dan umpan balik yang konstruktif dapat meningkatkan keterlibatan anggota organisasi.

3. Mendorong Budaya Organisasi yang Adaptif: Budaya yang fleksibel dan inovatif perlu dikembangkan untuk meningkatkan responsivitas terhadap perubahan.
4. Mengoptimalkan Kesejahteraan Tenaga Pendidik: Kebijakan yang mendukung kesejahteraan tenaga pendidik perlu diterapkan agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. Pearson Education.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business School Press.