

KEPEMIMPINAN ORGANISASI PENDIDIKAN SEKOLAH

**Endry Setiawan¹, Nurdian Sari², Tati Kusmiati³, Merliana⁴,
Yudo Dwiyo⁵**

^{1,2,3,4,5} Universitas Mulawarman, Indonesia

e-mail : yudo.dwiyo@fkip.unmul.ac.id

ABSTRAK

Pencapaian tujuan dan misi lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinannya. Salah satu indikasi keberhasilan layanan pendidikan adalah keberadaan individu yang bertanggung jawab dan agen perubahan dalam organisasi pendidikan. Karena mereka mendidik siswa dan bertindak sebagai agen peningkatan karakter, lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab dan peran penting untuk dimainkan. Penularan sikap dan perbuatan yang dapat dipercaya melahirkan agen pembentukan karakter, sedangkan upaya pendidikan mencakup penularan informasi. Karakter bangsa dapat ditingkatkan melalui pendidikan ketika ada organisasi pendidikan yang melayani kedua tujuan utama ini. Pencapaian tujuan layanan pendidikan merupakan kewajiban bersama dari kepemimpinan organisasi.

Kata kunci: Kepemimpinan, Organisasi Pendidikan, Sekolah

ABSTRACT

Achieving the goal and mission of educational institutions is greatly influenced by their leadership. An indication of the success of educational services is the existence of responsible individuals and agents of change in educational organizations. Because they teach students and operate as agents for character improvement, educational institutions have significant responsibilities and roles to play. The transmission of trustworthy attitudes and deeds gives rise to character creation agents, whereas educational endeavors include the transmission of information. The nation's character can be enhanced through education when there are educational organizations that serve these two primary purposes. The achievement of educational service goals is the shared obligation of organizational leadership.

Key words: Leadership, Educational Organization, School

I. PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan memiliki kapasitas sebagai agen perubahan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, karena fokus utama dari lembaga pendidikan adalah pencipta atau penguat karakter bangsa dan agen kecerdasan manusia melalui pendidikan formal. Namun adanya penurunan dalam kualitas pendidikan nasional akan menghambat pembangunan pendidikan nasional, dan bila penurunan ini terjadi pada lembaga pendidikan di seluruh negeri, dapat dikatakan lembaga pendidikan menghadapi tantangan yang berat.

Lembaga pendidikan dituntut untuk menjawab tantangan ini dengan meningkatkan mutu pelayanan mereka dengan memberdayakan sumber daya

mereka sendiri. Sehingga lembaga pendidikan dapat memenuhi visi dan tujuannya yang telah ditetapkan dalam pelayanan pendidikan. Mau tidak mau peningkatan kualitas layanan pendidikan diperlukan di segala bidang.

Salah satu faktor yang menentukan dalam peningkatan kualitas di suatu lembaga pendidikan adalah kepemimpinan dari sumber daya pendidikan itu sendiri. Dengan kepemimpinan yang kuat akan mempercepat dan mempermudah pencapaian visi dan tujuan lembaga pendidikan tersebut, dengan memberdayakan sumber daya pendidikan itu sendiri. Sehingga lembaga itu dapat menjadi lembaga pendidikan yang unggul, dan membagikan.

Pemberdayaan sumber daya tentu saja akan diarahkan untuk memenuhi tujuan universitas dengan tujuan ini. (Silalahi Martha, 2013) Lembaga yang kompleks dan khas adalah satuan pendidikan (sekolah). Rumit karena kewajiban pendidikan merupakan tujuan akhir satuan pendidikan, yang merupakan entitas dengan hubungan ke berbagai arah. Berbeda dari organisasi pesaing karena satuan pendidikannya dibangun atas fitur-fitur yang unik. Mengajar dan belajar sebagai sarana pemberdayaan manusia merupakan salah satu fitur yang menentukan (Rahmat, 2006). Dalam hal pendidikan, hampir semua ahli sepakat pada satu hal: pendidikan adalah tentang menggunakan seni dan kerajinan untuk memengaruhi orang lain sehingga mereka dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama tanpa menggunakan kekerasan atau ancaman, dan sebaliknya mengandalkan kekuatan dan kemampuan mereka sendiri.

Sistem pendidikan nasional yang ideal akan memungkinkan semua warga negara untuk belajar dan tumbuh melalui proses belajar mengajar. Kepala sekolah, instruktur, staf, pengawas, komite sekolah, dan siswa semuanya berpartisipasi dalam proses interaksi sistem satuan pendidikan. Fungsi pengorganisasian, pendelegasian, komunikasi, motivasi, otorisasi, dan pemberian contoh memengaruhi semua aktivitas interaksi.

Salah satu orang yang paling berpengaruh dalam setiap kelompok adalah pemimpinnya. Seperti kapten kapal, pemimpin memiliki otoritas penuh atas kapal saat berlayar menuju sarannya. Demikian pula, ketika tujuan organisasi tercapai, pemimpin memiliki pengaruh terhadap proses tersebut. Ketika seorang pemimpin bertindak, para pengikutnya akan mengikutinya. Pemimpin yang berbeda memiliki gaya yang berbeda. Hal ini sejalan dengan cara pemimpin bertindak. Hasil dari variasi pendekatan ini adalah sifat yang umumnya disebut sebagai gaya pemimpin. Dinamika tim dan budaya perusahaan dipengaruhi oleh pendekatan pemimpin.

Dedi Eko Riyadi (2022) menyatakan kepemimpinan dalam organisasi pendidikan adalah kapasitas dan praktik mempengaruhi, mengoordinasikan, membimbing, dan memotivasi orang lain untuk melakukan tindakan yang diinginkan; hal ini berkaitan dengan kemajuan ilmu pendidikan dan penerapan pendidikan, dan diperlukan agar operasi organisasi di masa depan sesuai dengan harapan, yaitu berfungsi secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan pendidikan dan pedagogi yang ditetapkan.

Sekelompok individu yang telah bergabung untuk mencapai tujuan bersama disebut organisasi. Sebagai salah satu tujuannya, pendidikan membentuk generasi mendatang dengan perangkat yang diperlukan untuk menjadi individu yang sepenuhnya terwujud. Tentu saja, pendidikan juga memiliki unit perumahan yang

dikenal sebagai sekolah. Dari sekolah dasar hingga universitas, hal ini membentuk berbagai jenis lembaga pendidikan. Hampir selalu ada pemimpin dengan pendekatan unik terhadap kepemimpinan pendidikan dalam bisnis apa pun. Sebagai pemimpin dalam organisasi pendidikan, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk menginspirasi dan membimbing semua anggota komunitas sekolah—instruktur, asisten, siswa, dan orang tua—untuk berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran berkelanjutan. Demikian pula, hubungan ini mengikuti pola komunikasi yang menjadi tulang punggung aksi kemanusiaan, yang bertujuan untuk membantu peserta didik mencapai potensi penuh mereka sebagai individu dan anggota masyarakat (Syafaruddin dan Asrul, 2013).

Kepala sekolah merupakan pemimpin tertinggi dalam struktur organisasi satuan pendidikan, yang merupakan salah satu unit yang memiliki fungsi pengorganisasian. Peran kepala sekolah dalam sistem persekolahan meliputi peran sebagai pemimpin, manajer, pendidik, pengawas, dan pembina guru.

III. METODE PENELITIAN

Pendekatan penulisan ini merupakan bagian dari metode kualitatif yang menggabungkan telaah pustaka, dan investigasi teoritis terhadap nilai-nilai yang relevan dengan subjek yang diteliti merupakan bagian integral dari tulisan ini (Sugiyono, 2016:291). Data dari referensi digunakan dalam analisis deskriptif.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Kepemimpinan Pendidikan

Kepemimpinan pendidikan adalah kapasitas untuk mengarahkan program pendidikan dengan cara yang memanfaatkan sumber daya dengan baik dan mengarah pada penyelesaian hasil pembelajaran yang telah ditentukan sebelumnya (Makawimbang, 2012). Kepemimpinan dalam pendidikan, menurut Soetopo dan Soemanto, adalah mempengaruhi dan memotivasi orang untuk dengan sukarela dan bebas mencapai tujuan pendidikan. Mereka yang bertanggung jawab untuk membuat keputusan di berbagai tingkat interaksi kelompok pendidikan informal dengan organisasi formal adalah inti dari kepemimpinan organisasi pendidikan dan administratif. Kepala sekolah, pengawas pendidikan, direktur akademik, rektor universitas, pemimpin organisasi formal, organisasi orang tua dan guru, dan asosiasi guru adalah semua pihak yang terlibat dalam masalah ini. Untuk mencapai tujuan dengan sukses dan efisien,

Kepemimpinan pendidikan adalah kapasitas dan proses memengaruhi, mengoordinasikan, dan menggerakkan individu lain yang terlibat dalam penciptaan ilmu pendidikan, implementasi pendidikan, dan pengajaran. Ada sejumlah komponen kepemimpinan pendidikan yang dibawa oleh kepala sekolah dan pemimpin lain di lembaga pendidikan, termasuk:

- 1) Tindakan memengaruhi tidak hanya siswa, staf pengajar, dan komite sekolah serta orang tua, tetapi juga pihak terkait lainnya;
- 2) Mempengaruhi orang lain agar mereka melakukan apa yang Anda inginkan;
- 3) Ini merupakan bagian dari struktur sekolah yang mengawasi pembelajaran;
- 4) Pimpinan sekolah secara resmi ditunjuk oleh otoritas pendidikan atau yayasan;

- 5) Proses kepemimpinan bertujuan untuk mencapai tujuan berikut: meluluskan siswa dengan karakter moral dan prestasi akademik yang tinggi;
- 6) Daripada berfokus pada pengelolaan sumber daya material, tindakan kepemimpinan terutama difokuskan pada hubungan antar manusia. (Syafaruddin, 2010)

Kepemimpinan pendidikan adalah keterampilan memengaruhi, mengoordinasikan, dan memotivasi individu yang terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan dan sekolah secara sukses dan efisien (Ismail, 2022)

A. Fungsi Kepemimpinan Pendidikan

Kepemimpinan pendidikan mempunyai fungsi: 1) Kepemimpinan Pendidikan Sebagai Manajer, 2) Sebagai Pemimpin, 3) Sebagai Pendidik. (Wahjosumidjo, 2022). Secara detail Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas) menyusun tujuh fungsi kepemimpinan pendidikan yang disingkat dengan singkatan EMASLIM: 1) Sebagai Pendidik (*Educator*); 2) Manajer; 3) Administrator; 3) *Supervisor* (Penyelia); 4) *Leader* (Pemimpin); 5) Inovator, 6) Motivator.

Kemampuan untuk mengorganisasikan personel di lembaga pendidikan, mengaktifkan staf, dan mengoptimalkan kekuatan lembaga pendidikan merupakan bagian dari tugas kepemimpinan pendidikan sebagai seorang manajer. Kepemimpinan pendidikan sebagai seorang administrator memiliki berbagai tanggung jawab, termasuk tetapi tidak terbatas pada hal-hal berikut: mengelola kegiatan pembelajaran, siswa, staf, keuangan, sarana fisik, dan korespondensi administratif.

Berikut adalah tiga komponen utama kepemimpinan pendidikan EMASLIM:

- 1) Peran seorang manajer dalam kepemimpinan pendidikan mencakup tanggung jawab seorang supervisor dan administrator.
- 2) Kepemimpinan pendidikan mencakup peran sebagai inovator dan motivator.
- 3) Kepemimpinan pendidikan dalam kapasitas seorang pendidik. Peran kepemimpinan pendidikan sebagai pendidik, pemimpin, dan manajer.

B. Gaya Kepemimpinan Dalam Organisasi Pendidikan

Cara seorang pemimpin dalam membimbing kelompok atau sekolah sangat bergantung pada tingkat perkembangan bawahan dan tujuan yang ingin dicapai. Karena bawahan, sebagai komponen penting dalam mencapai tujuan, memiliki tingkat kedewasaan yang berbeda-beda, pemimpin harus menyesuaikan pendekatannya. Hal ini karena bawahan memiliki kemampuan, kebutuhan, dan kepribadian yang berbeda. Karena pemimpin dengan gaya *Laizzes-Faire* memberikan banyak otonomi kepada pengikutnya dalam pekerjaan mereka, kualitas kepemimpinan yang melekat pada gaya tersebut sulit untuk dibedakan. Di sisi lain, guru secara tidak langsung mengendalikan semua aturan dan prosedur sekolah. Ini berarti bahwa tidak ada standar atau norma kerja yang kuat, dan guru bebas bertindak sesuai dengan preferensi mereka sendiri. Dalam kasus ini, atasan

memiliki kesan bahwa usahanya akan membuahkan hasil dengan cepat jika ia memberikan otonomi sebanyak mungkin kepada bawahannya.

Jika hal ini terjadi di sekolah, hal itu akan terlihat pada rapat guru, tetapi kepala sekolah tidak akan terlibat; sebaliknya, rapat akan berjalan sesuai dengan keinginan instruktur yang bertanggung jawab. Setiap anggota kelompok bawahan terlibat aktif dalam pengambilan keputusan di bawah pemimpin dengan gaya demokratis. Kepala sekolah seperti itu akan selalu menghargai pemikiran dan gagasan instruktur yang bekerja di bawahnya. Guru didorong untuk mengambil alih kepemilikan atas kegiatan pengajaran dan pedagogis sekolah melalui bimbingan kepala sekolah. Meskipun demikian, tujuan yang dimaksudkan dalam pendekatan ini bukanlah kebebasan penuh, melainkan kebebasan yang tunduk pada batasan tertentu.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah memengaruhi efisiensi dan efektivitas staf pengajar di tempat kerjanya saat ia melaksanakan tanggung jawabnya. Karena posisinya sebagai pengendali dan penentu jalur yang diinginkan sekolah menuju tujuannya, kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan atau kegagalan sekolah. Sederhananya, gaya seorang pemimpin adalah manifestasi luar dari tindakannya yang berkaitan dengan kemampuan kepemimpinannya. Pola atau bentuk yang biasanya diambil oleh manifestasi ini cukup dapat diprediksi.

Interpretasi Aspizain Chaniago tentang gaya kepemimpinan sejalan dengan pandangan yang disuarakan oleh Davis dan Newstrom (2015). Gaya kepemimpinan, menurut keduanya, adalah pola menyeluruh dari perilaku seorang pemimpin seperti yang dijelaskan atau dialami oleh bawahannya. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini adalah pemimpin yang menggunakan seluruh ideologi, bakat, dan sikapnya untuk menjalankan peran kepemimpinannya. Motif, dinamika kekuasaan, dan preferensi pribadi berperan dalam membentuk gaya kepemimpinan ini. Pendekatan pemimpin dalam menginspirasi anggota timnya menentukan apakah mereka cenderung pada gaya kepemimpinan positif atau negatif.

Gaya kepemimpinan positif ditunjukkan ketika metode penyampaian motivasi menekankan pada penghargaan, baik berupa uang maupun lainnya. Sebaliknya, jika strategi yang digunakan berpusat pada hukuman, hal itu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinannya negatif. Meskipun strategi kedua ini dapat menghasilkan prestasi yang dipuji secara umum, namun sering kali mengorbankan nyawa manusia. Mengembangkan gaya kepemimpinan seseorang merupakan proses yang interaktif. Gaya kepemimpinan akan menumbuhkan kerja sama tim dan menanamkan rasa tujuan dalam kelompok sehingga mereka dapat mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan merupakan pendekatan kepemimpinan yang menggabungkan metode formal dan informal untuk mencapai tujuan kolektif dan individu.

Penelitian yang dilakukan oleh Irwan dan Bahri (Sukarman Purba, 2021) menunjukkan bahwa lembaga pendidikan, khususnya dinas pendidikan, memiliki gaya kepemimpinan yang lebih demokratis. Tingkat kewenangan kepemimpinan yang terarah dalam memenuhi kebutuhan dan tingkat kelancaran penyaluran informasi memberikan kepercayaan pada hal ini.

C. Tipe-Tipe Kepemimpinan Pendidikan

Kepemimpinan yang dijalankan sesuai dengan fungsi dan tujuan yang ditetapkan akan efektif dan efisien. Penting bagi seorang pemimpin untuk menyelami kesulitan kelompok atau organisasi (Northouse, 2018). Aktivitas kepemimpinan akan terjadi dalam rangka menginternalisasi tujuan dan fungsi kepemimpinan, dan aktivitas ini akan diatur sedemikian rupa sehingga kepemimpinan dalam semua polanya menjadi jelas. Sebagai individu unik yang diciptakan oleh Tuhan, para pemimpin memiliki kebebasan untuk memilih jalan mereka sendiri. Beberapa sudut pandang ahli mengklasifikasikan organisasi yang dipimpinnya ke dalam beberapa kategori, seperti berikut ini:

1. Tipe Otoritas (Autocrat)

Istilah "otokrat" memiliki arti "kontrol absolut" karena berasal dari kata Yunani "sent" (diri) dan "kratos" (kekuasaan). Menurut Siagian (2007), kepemimpinan otoriter dicirikan oleh kurangnya kebijaksanaan dan penekanan pada kekuatan dan kepatuhan. Di mana semua kebijakan dan perintah dibuat tanpa berkonsultasi dengan bawahan dan kemudian ditegakkan. Seorang pemimpin otokratis sangat egosentris; keinginannya yang kuat untuk mencapai tujuannya sendiri akan membuatnya mengubah kenyataan agar sesuai dengan standar subjektifnya sendiri. Terry mengklaim bahwa pemimpin otoriter dikenal teliti dan pekerja keras. Di mana atasannya agak ketat dan mengharapkan karyawannya untuk mengikuti setiap perintahnya sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang relevan (Siswanto dan Hamid). Sebagaimana dinyatakan dalam publikasi Mattayang tahun 2019. Karena seorang pemimpin menganggap dirinya bertanggung jawab atas semua seluk-beluk organisasi, bawahan tidak memiliki wewenang untuk mengomentari tindakannya. Prinsip-prinsip ini menginformasikan tindakan seorang pemimpin otoriter, yang akan menunjukkan berbagai perilaku yang berorientasi pada "kekuasaan", seperti:

- a. Kecenderungan memandang bawahan sebagai bagian yang dapat dipertukarkan dalam organisasi atau entitas lain.
- b. Menekankan pada penyelesaian tugas tanpa mempertimbangkan bagaimana kepentingan dan persyaratan bawahan dapat memengaruhi orang yang melaksanakan kegiatan.
- c. Mengabaikan masukan dari karyawan tingkat bawah saat membuat keputusan.

2. Tipe Paternalistik

Harapan para pengikut dapat memengaruhi pandangan pemimpin paternalistik tentang fungsinya dalam organisasi. Mereka memandang pemimpin mereka sebagai tempat berlindung yang aman, menjawab pertanyaan mereka, dan mengarahkan mereka ke arah yang benar, seperti figur seorang ayah. Melihat prinsip-prinsip organisasi melalui sudut pandang seorang pemimpin paternalistik menunjukkan bahwa kebersamaan biasanya diutamakan. Dalam organisasi seperti itu, kepentingan dan perlakuan yang sama diberi banyak bobot. Artinya, atasan yang bersangkutan berusaha sebaik mungkin untuk memperlakukan semua karyawan secara adil dan setara.

3. Tipe Kharismatik

Kepribadian pemimpin yang memikat merupakan fondasi dari gaya kepemimpinan yang karismatik ini. Orang-orang yang karismatik sering kali memiliki pengaruh terhadap orang-orang di sekitarnya. Seorang pemimpin yang karismatik dapat menumbuhkan rasa percaya diri pada bawahannya dan membimbing mereka menuju kesuksesan. Salah satu ciri khas pemimpin yang karismatik adalah karisma yang memikat yang memungkinkannya menarik banyak pengikut. Banyak orang mengagumi dan menghormati pemimpin yang karismatik. Dalam kasus tertentu, pengagum pemimpin yang karismatik gagal memberikan alasan khusus atas kekaguman mereka. Merupakan hal yang umum bagi orang untuk mengaitkan "kekuatan magis" pada individu tertentu dan menggambarkan orang lain sebagai pemimpin yang karismatik. Terlepas dari prinsip, sikap, perilaku, dan gaya yang digunakan oleh pemimpin yang karismatik, anggota organisasi atau lembaga yang dipimpin oleh individu yang karismatik akan terus mengikuti dan tetap setia kepada mereka.

4. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan yang demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Kepemimpinan yang demokratis menghargai potensi setiap individu, bersedia mendengarkan saran dan masukan dari bawahan. Seorang pemimpin yang demokratis dihormati dan dipuja, bukan ditakuti, karena perilaku seorang pemimpin yang demokratis dalam kehidupan berorganisasi mendorong bawahannya untuk mengembangkan inovasi dan kreativitasnya.

5. Tipe Militeristik

Gaya kepemimpinan ini sering kali menggunakan taktik yang sering terlihat di angkatan bersenjata. Ciri-ciri berikut ini menunjukkan pemimpin dengan gaya militeristik:

- a. Mereka lebih sering bergantung pada sistem komando saat memindahkan bawahan.
- b. Keutamakan mereka saat memindahkan bawahan adalah memperhitungkan pangkat dan jabatan.
- c. Tidak suka dengan keformalitasan.
- d. Menuntut disiplin yang ketat dan keras dari bawahan.
- e. Menerima kritik dari bawahan itu sulit.
- f. Upacara yang sesuai untuk berbagai konteks.

6. Tipe Laissez Faire (laissez-faire style of leadership)

Pada tipe "laissez faire" ini, Setiap anggota staf diberi keleluasaan maksimal oleh pemimpin dalam hal bagaimana dan apa yang harus mereka lakukan dalam melaksanakan tugas mereka. Pilihan mereka untuk bekerja sama sepenuhnya terserah mereka. Siapa pun yang bekerja di sana atau dipekerjakan oleh sekolah memiliki kewenangan penuh atas masalah tersebut. Jika staf meminta pendapat pemimpin tentang masalah teknis, ia akan memberikannya; jika tidak, ia ingin turun tangan saat diminta. Namun, para anggota tidak berkewajiban untuk mengikuti kata-katanya. Penerimaan atau pemrosesan pendapat tersebut dimungkinkan. Di lembaga semacam itu, rapat guru dapat dibatalkan tanpa memberi tahu kepala sekolah, tetapi tidak harus menjadi acara

formal. Setiap kali anggota atau instruktur sekolah merasa perlu, rapat dapat dijadwalkan.

IV. PENUTUP

Kepemimpinan adalah seseorang yang dapat menginspirasi orang lain untuk bekerja sama dengan penuh semangat menuju tujuan bersama dengan menyampaikan rasa tujuan, menginspirasi mereka untuk menindaklanjuti impian mereka, dan membimbing perilaku mereka dengan cara yang tidak melibatkan bentuk paksaan apa pun. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kepemimpinan kepala sekolah memerlukan pendekatan kepala sekolah untuk memengaruhi, menginspirasi, membimbing, mengarahkan, dan memobilisasi rekan kerja, siswa, orang tua, dan pemangku kepentingan lainnya untuk bekerja sama. Kepala sekolah diharapkan memiliki pemahaman yang kuat tentang tiga konsep utama: kepemimpinan, kepemimpinan pendidikan, dan kepemimpinan kepala sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, N. (2017). Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan dan Dakwah. *Jurnal Ilmu dan Teknik Dakwah* Vol. 05, No. 09. (Online) (<https://jurnal.uinantasari.ac.id/index.php/alhiwar/article/view/1883>)
- Dedi Eko Riyadi HS. (2022). Kepemimpinan Organisasi Pendidikan. *AL-IMAN: Jurnal Keislaman dan Kemasyarakatan*. Vol. 6 No. 2.
- Fitri, E. (2020). Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*. (Online)
- Ismail. (2022). Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah. *Jurnal manajemen dan budaya STAI Darul Kamal NW Kembang Kerrang* Volume 2 No 2 Tahun 2022 P-ISSN : 2775-1643 E-ISSN : 2774-6074
- Jery H. Makawimbang, (2012). *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu* Bandung: Alfa Beta.
- Marlina, L. (2013). Tipe-Tipe Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan. *Jurnal Ta'dib* Vol. XVIII, No. 02. (Online) (<http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/tadib/article/download/47/42/>)
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA: Jurnal Of Economic, Management and Accounting* Vol. 2, No. 2. (Online) (<https://www.ojs.unanda.ac.id/index.php/jemma/article/view/247>)
- Rohmat, (2006). 'Kepemimpinan Pendidikan', *Jurnal: Insania*.
- Sukarman Purba, dkk. (2021). Kepemimpinan Pendidikan. Sumatera Utara: Yayasan Kita Menulis.
- Syafaruddin dan Asrul, (2013). *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer* Bandung: Citapustaka Media.
- Syafaruddin (2010). *Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: Quantum Teaching.
- Wahjosumidjo, (2002). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretis dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.