



PENERAPAN KONSEP LEADERSHIP DAN POWERSHIP YANG IDEAL PADA TENAGA KEPENDIDIKAN

Muh Ibnu Sholeh¹

¹ STAI KH Muhammad Ali Sodiq, Tulungagung

Email: indocellular@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-0841-3101>

DOI: <https://doi.org/10.37348/aksi.v1i2.237>

Received: 20-02-2023

Accepted: 06-00-2023

Published: 27-03-2023

Abstract:

The concept of leadership is always used in various sectors, one of which is education. In the world of education, the concept of leadership is indispensable for educators. This is because educators are professionals in planning and implementing the learning process. For this reason, they are required to develop their performance or abilities through leadership. Meanwhile, the leader in the school institution is the principal. This leader plays a role in improving the performance of educators with an ideal leadership system. This analysis was conducted to see the ideal application of the concept of leadership and powership to the subject of teaching staff. The analytical method used is descriptive qualitative. From this analysis it is concluded that: the application of the concept or style of leadership for these educators has an influence on discipline, performance or ability, and responsibility. In improving discipline, school leaders apply *telling* and situational methods. So, educators can understand that school rules must be obeyed and implemented. Next is to improve the ability or performance of educators. The leader applies a participatory style. Leaders must build two-way communication with educators. Have full trust and respect for their performance. Finally, increase the sense of responsibility to apply a democratic style. Leaders regard educators as work partners and not subordinates. Then, the leader provides appropriate guidance and provides clear coordination of the tasks performed.

Keywords: *Leadership, powership, Educational workers*

Abstrak:

Konsep kepemimpinan selalu digunakan dalam berbagai sektor, salah satunya pendidikan. Dalam dunia pendidikan, konsep kepemimpinan sangat diperlukan bagi tenaga pendidik. Hal ini karena tenaga pendidik merupakan orang yang profesional dalam merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran. Untuk itu, mereka dituntut untuk mengembangkan kinerja atau kemampuannya melalui sebuah kepemimpinan. Sedangkan, pemimpin dalam lembaga sekolah adalah kepala sekolah. Pemimpin ini berperan untuk meningkatkan kinerja dari tenaga pendidik dengan sistem kepemimpinan yang ideal. Analisis ini dilakukan untuk melihat penerapan konsep leadership dan powership yang ideal dengan subjek tenaga pendidik. Metode analisis yang dilakukan menggunakan deskriptif kualitatif. Dari analisis ini diperoleh kesimpulan bahwa: penerapan konsep atau gaya kepemimpinan untuk tenaga pendidik ini memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan, kinerja atau kemampuan, dan tanggungjawab. Dalam meningkatkan kedisiplinan, pemimpin sekolah menerapkan

cara *telling* dan situasional. Sehingga, pendidik bisa memahami bahwa aturan disekolah harus ditaat dan dilaksanakan. Selanjutnya adalah meningkatkan kemampuan atau kinerja tenaga pendidik. Pemimpin menerapkan gaya partisipatif. Pemimpin harus membangun komunikasi dua arah dengan tenaga pendidik. Memberikan kepercayaan dan respek penuh terhadap kinerjanya. Terakhir, meningkatkan rasa tanggungjawab menerapkan gaya demokratis. Pemimpin menganggap tenaga pendidik sebagai patner kerja dan bukan bawahan. Kemudian, pemimpin memberikan bimbingan yang sesuai dan memberikan koordinasi yang jelas terhadap tugas yang dilakukan.

Kata Kunci: *Leadership, powership, Tenaga Kependidikan*

PENDAHULUAN

Permasalahan terkait kepemimpinan(Hartanto & Turangan, 2021) selalu menjadi topik yang menarik untuk di diskusikan(Sabtin, 2022). Hal ini karena konsep kepemimpinan berada diberbagai aktivitas.(Fithriah, 2018) Baik dalam diri,(Yani, 2021) keluarga,(Suhandjati, 2018) kepercayaan,(Samarena & Siahaan, 2019) organisasi,(L, 2019) dan lingkungan kerja(Ghonyah, 2011). Menanamkan konsep kepemimpinan(Sarumaha et al., 2022) sama halnya dengan melakukan sebuah manajemen.(Jamrizal, 2022) Mengatur SDM(Susan, 2019) merupakan sesuatu proses untuk menangani berbagai masalah yang ada(Ruhana, n.d.) seperti halnya pada wilayah rung lingkup pegawai, karyawan(Hanafi et al., 2018), manajer,(Utami, 2008) buruh, dan tenaga kerja lainnya demi menunjang aktivitas sebuah oganisasi(Wardani, 2018) atau lembaga pendidikan(Fauzi, 2017) untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.(Shobri et al., 2023) Seorang pemimpin pasti memiliki kebiasaan(Mulyono, 2018), sifat, tempramen(Simamora, 2018), dan kepribadian yang khas(Paryontri, 2015), sehingga gaya dan tinggkah lakunya berbeda dengan orang lainnya. Gaya dalam kepemimpinan ini akan mempengaruhi anggotanya untuk mengubah sikap.(Zuhriyah & Supandi, 2022) Untuk itu, menjadi pemimpin yang baik harus bisa menjadi teladan untuk para anggota(Hidayat et al., 2020) (Sakti, 2020). Kepemimpinan sendiri merupakan sebuah proses yang mengarah dan mempengaruhi aktivias tugas dari orang dalam kelompok(Damanik, 2020) (Iskandar, 2013). Pemimpin berarti melibatkan orang lain(L, 2019) (Simamora, 2018), dalam hal ini adalah bawahan atau karyawan yang dipimpin.(Wardhana, n.d.)

Menurut Jaja Jahari dan Rusdiana (Rusdiana, 2020) *leadership* dan *powership* merupakan bagian dari sebuah kepribadian atau karakter, dan manusia diciptakan dengan wewenang untuk memimpin. Bahkan, menurut kodrat dan irodratnya manusia dilahirkan untuk menjadi pemimpin. Kepemimpinan merupakan sebuah yang memberikan arti ada kerjasama dan dihasilkan dengan kemauan untuk memimpin proses dalam mencapai tujuan (Fauzi, 2017). Singkatnya, kepemimpinan yang sejati tidak terbatas pada organisasi atau perusahaan saja (Arfandi, 2019). Konsep pemimpin ini juga sering dipraktikkan oleh orang yang tidak tertulis dalam lembar formal.

Seiring berjalannya waktu, orang-orang mulai sadar akan pentingnya ilmu dalam kepemimpinan. Dari kesadaran tersebut, diperlukan manajemen pendidikan kepemimpinan (Jabar et al., 2020) yang bertujuan untuk menggali orang-orang yang memiliki kemampuan menjadi seorang pemimpin. Hal tersebut dilakukan demi menghadapi tantangan globalisasi yang sudah ditandai dengan hadirnya kompetisi global yang tajam dan ketat (Febri, 2021). Teori kepemimpinan yang selama ini diajarkan lebih mengarah pada kemampuan untuk mempengaruhi para pengikutnya, (Nasir, 2022) sehingga secara sukarela mau melakukan tindakan yang ditugaskan tanpa ada rasa tertindas dalam mencapai sebuah tujuan. Dewasa ini, teori kepemimpinan mulai diubah menggunakan konsep pemimpin yang ideal, (Afriansyah, 2018) seorang pemimpin yang ideal merupakan pemimpin yang memiliki intelektualitas tinggi, (Rodliyah, 2019) baik dari segi pemahaman agama yang dalam, serta ahlak yang mulia. (F. Setiawan et al., 2022) Seseorang harus meningkatkan kemampuan diri dan sikap yang dimiliki demi membangun konsep kepemimpinan yang cerdas secara emosional dan intelektual (Yulius Mataputun, 2018).

Dalam dunia pendidikan, konsep kepemimpinan sangat diperlukan bagi tenaga pendidik. (Ningsih et al., 2020) Hal ini karena tenaga pendidik merupakan orang yang profesional dalam merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, penerapan konsep kepemimpinan ini bertujuan untuk memajukan kualitas sekolah. (Rizkita & Supriyanto, 2020) Bahwa kepemimpinan

pendidikan sebagai "any act which facilitates the achievement of educational objectives". Kalimat tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah setiap tindakan yang dilakukan terhadap fasilitas pendidikan untuk meraih sebuah prestasi dari sarana pendidikan yang telah ditentukan. kepemimpinan dalam dunia pendidikan merupakan segenap kegiatan untuk mempengaruhi personal dilingkungan pendidikan pada situasi tertentu supaya mereka melalui usaha kerjasama, serta berkeinginan bekerja dengan penuh tanggungjawab dan ikhlas demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. (Santika, 2017) Bisa ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan pendidikan pada tenaga pendidikan memiliki peran perbesar dalam meleakakukan tindakan dilingkungan sekolah.

Dari penjelasan di atas, pihak sekolah yang berperan sebagai lembaga pendidikan harus melakukan penerapan *leadership* dan *powership* yang ideal pada tenaga pendidik, supaya sekolah mampu menaungi pendidik yang memiliki jiwa kepemimpinan dalam melakukan sistem pengajaran dan memberikan contoh bagi peserta didik untuk menjadi pemimpin yang berkeaulitas dan berkarakter.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah Literature Review atau tinjauan pustaka. (Ridwan et al., n.d.) Penelitian kepustakaan atau kajian literatur (literature review, literature research) merupakan penelitian yang mengkaji atau meninjau secara kritis pengetahuan, gagasan, atau temuan yang terdapat di dalam tubuh literatur berorientasi akademik (academic-oriented literature), serta merumuskan kontribusi teoritis dan metodologisnya untuk topik tertentu. (Zeid, 2008)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Definisi Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan menurut Robbin dan Judge (Risqon & Purwadi, 2012) akan menjelaskan beberapa teori kepemimpinan, yakni teori

perilaku (*behavioral theory*);(Rosita, 2018) teori sifat (*Traith Theory*);(Muflihini, 1970) teori kontigensi (*Contigency theory*);(Mujahidah & Wulansari, 2021) teori keputusan (*Decision theory*; dan *Leader- Member Exchange (LMX) Theory*)(Elshifa, 2020). Pada teori sifat kepemimpinan ini, orang mampu membedakan jiwa seorang kepemimpinan dengan yang bukan pemimpin, caranya harus berfokus pada sifat dan karakteristik pribadi. Menurut Siswoyo Haryono(Sumarmi & Haryono, 2020) kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk mengajak dan mempengaruhi orang lain (anak buah atau pengikut) demi mencapai tujuan organisasi dan kelompoknya. Sedangkan menurut Tony Bush dan Derek Glover(Derek Glover, n.d.) dalam bukunya yang berjudul *school leadership concepts and evidence* mengungkapkan bahwa tidak ada yang disepakati tentang konsep pemimpin. Padahal, ada lebih dari 350 definisi yang dikemukakan oleh para ahli, akan tetapi tidak ada yang tegas dan jelas membedakan antara bukan pemimpin dan pemimpin. Namun, hal tersebut tidak menjadi masalah karena kepemimpinan sudah diterima secara luas dan dalam perbaikan sekolah, maka hal yang sangat penting untuk menetapkan konsep kepemimpinan adalah “proses pengaruh”. Sementara, Kotter memberikan pendapat(Yudiaatmaja, n.d.) bahwa kepemimpinan merupakan seperangkat proses yang ditujukan untuk menciptakan organisasi atau menyesuaikan situasi yang berubah. Konsep kepemimpinan ini seharusnya menentukan gambaran masa depan, memberikan inspirasi untuk mewujudkan, dan berpegang pada visinya. Dari kata “pimpin” yang artinya mampu menuntun dan membimbing. Dari beberapa pengertian ini bisa dipersingkat bahwa pemimpin itu harus memiliki karakter yang unik(Mulyono, 2018), berpengaruh, dan mampu mempengaruhi orang lain(Pramono, 2020) untuk mencapai sebuah tujuan bersama.(Rahmawati & Supriyanto, 2020) Selain itu, pemimpin juga harus bisa menuntun atau membimbing(Marliani & Djadjuli, 2019) dalam menentukan tujuannya,(Syafi’i, 2019)

khususnya dalam lembaga pendidikan.(Iskandar, 2013) (Rouf, 2019) *Educational leadership* atau kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam menggerakkan warga sekolah supaya tujuan pendidikan dapat tercapai .Selanjutnya, Fatonah (Fatonah, 2013)mengatakan bahwa kepemimpinan dalam dunia pendidikan merupakan kesanggupan seseorang untuk menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan anggota untuk berimplementasi pada proses pengajaran dan pendidikan dalam rangka mencapai tujuan yang telah disepakati. Singkatnya, kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan keahlian atau kemahiran pemimpin untuk mengerahkan tenaga pendidik dan seluruh anggota sekolah untuk mengembangkan berbagai kegiatan pendidikan. Bahkan, masyarakat juga memiliki peran untuk menarapkan hal tersebut secara berkesinambungan.

2. Fungsi Leadership Pendidikan

Suatu lembaga, apalagi lembaga sekolah pasti memiliki ketua atau pemimpin yang menggerakkan kegiatan di lembaga tersebut. Untuk lembaga sekolah sendiri, seorang pemimpin dipegang oleh Kepala sekolah. (Kurniawan, 2019)Senada dengan pendapat Wahjosumidjo(Niam et al., 2021) mengataka kepala sekolah selaku pimpinan pendidikan berfungsi sebagai manajer, pemimpin, dan pendidik. Lebih detail, Dikutip dalam Depdiknas Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah fungsi kepemimpinan pendidikan diklasifikasikan menjadi tujuh, yakni: Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, dan Motivator (EMASLIM).(Sola, 2020)

1. Sebagai Educator (Ridho, 2019)

Pemimpin sekolah atau kepala sekolah menjalankan tugasnya dalam hal prestasi yang dimiliki tenaga pendidik, kemampuan yang dimiliki pemimpin dalam membimbing tenaga pendidik, membimbing karyawan sekolah, membimbing peserta didik, mampu mengembangkan staf, serta mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

2. Sebagai Manajer(Rosyadi & Pardjono, 2015)
Kepala sekolah mampu menyusun organisasi dalam bentuk kepegawaian, menyusun pogram, menggeakkan staf, dan kemampuan dalam mengoptimalisasi lembaga pendidikan.
3. Sebagai Administrator(Marce et al., n.d.)
Pemimpin juga harus mampu dalam mengelola segala bentuk administrasi baik proses belajar-mengajar, kemampuan mengelola bimbingan dan konseling, ketenagaan, kesiswaan, sarana dan prasarana, keuangan, dan mengelola administrasi persuratan.
4. Sebagai Supervisor(Afroni, n.d.)
Kepala sekolah bertindak sebagai manajer. Fungsi leader bermakna kepala sekolah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai inovator dan motivator. Terakhir, fungsi inovator dan motivator, pada fungsi ini kepala sekolah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai leader

Berdasarkan pendapat Sutrisno(Wardhana, n.d.) peran seorang pemimpin ini bisa diklasifikasikan menjadi 3 bentuk diantaranya:

1. Peran antarpribadi (Yodiq, 2016)
Diantara bebrapa syarat yang wajib dimiliki oleh leader disntsrnsys ketrampilan antar pribadi/interpersonality. Teknik ini sangat diperlukan sebab seorang leader harus bisa berinteraksi langsung dengan orang lain yadimana orang tersebut tidak hanya bawahan akan tetapi orang- orang yang mempunyai kepentingan dalam organisasi tersebut sehingga hal tersebut sangatlah diperlukan sebagai seorang leader.
2. Peran dalam memberikan informasi(Zahara, 2018)
sebuah informasi yang dikelola dengan baik akan menjadikan orang lain yang berkepentingan untuk mendapatkan informasi tersebut dengan mudah megaksesnya sehingga informasi dari

organisasi atau lembaga tersebut bisa didadapt dengan mudah oleh penerima informasi, apalagi dallam kegiatan menginformasikan ttersebut dibarengi dengan sistem pengelolaan dengna perangkat teknologi yang mutakhir, sehingga memudahkan untuk mengakses informasi tersebut.

3. Peran untuk mengambil Keputusan(Suparno, n.d.)

Ada 3 peran ketika seorang pemimpin dalam rangka pengambilan keputusan, sebagai berikut: (1) Sebagai juru bahasa, pengurus harus bisa belajar dengan keadaan organisasi saat ini; (2) meredakan gangguan dari luar, bersedia menanggung resiko dar keadaan yang tidak dipediksi (3) Penyalur sdm dan sda, dimana bisa membagi seharusnya sdm dan sda itu dibagi sesuai porsinya masing- masing.

3. **Gaya Kepemimpinan Pendidikan**

Gaya kepemimpinan bisa diibaratkan sebuah perilaku dan strategi yan diterapkan oleh seorang pemimpin.(Farida & Fauzi, 2020) Gaya bisa juga diartikan sebagai bentuk manifestasi perilaku seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi, manifstasi dari perilaku seorang pemimpin bisa berbeda-beda sesuai dengan pengalaman, karakter pribadi, dan juga latar belakang pemimpin itu sendiri. Perilaku tersebut bisa diperoleh dari pengalaman pemimpin tersebut ketika dia pernah menjadi seorang bawahan dalam sebuah lembaga atau organisasi, pengalaman tersebut akhirnya ter-record dalam alam bawah sadar sehingga dari banyaknya pengalama- pengalaman tersebut akhirnya terwujud dalam alam sadar yang akhirnya dimanifestasikan oleh pemimpin tersebut ketika mendapat sebuah jabatan sebagai seorang pemimpin dalam sebuah organisasi atau lembaga tersebut. Gaya tersebut bisa mempengaruhi kinerja dari seorang pekerja dalam sebuah lembaga atau dalam sebuah organisasi,(Kristiani et al., 2022) karena berasal dari cara atau gaya seorang pemimpin tersebut bisa memunculkan berbagai hal yang diantaranya adalah sebuah keputusan ketika sebuah lembaga atau organisasi tersebut dilanda sebuah

masalah atau trouble yang harus diselesaikan dimana keputusannya berada ditangan seorang pemimpin, dari gaya atau cara memimpin yang berbeda maka akan mendapatkan sebuah solusi atau pemecahan masalah yang berbeda pula sehingga tanggapan dari para pekerja dari sebuah lembaga atau organisasi akan menjadi berbeda juga. ada beberapa gaya atau tipe kepemimpinan diantaranya yaitu:

a) Gaya Pemimpin Karismatik(Dwapatesty et al., 2021)

Karismatik memiliki arti sebagai energi, berwibawa, dan memiliki daya tarik sehingga orang lain secara otomatis bisa terpengaruh. Pada akhirnya, pemimpin tersebut memiliki pengikut yang jumlahnya besar dan orang-orang terdekan yang sangat bisa untuk dipercaya. Beberapa ciri dari pemimpin kharismatik diantaranya sebagai berikut:

1. Mudah beradaptasi

William von Hippel, seorang profesor psikologi di University of Queensland di Australia, mempercayai jika seorang yang mudah untuk beradaptasi merupakan karakteristik paling penting dari segala bentuk kepemimpinan. “menurut von hippel, bahwa perilaku untuk fleksibel itu merupakan hal penting, karena seorang belum tentu bisa berhasil dengan metode sama dalam situasi yang berbeda, bisa juga seseorang berhasil dalam sebuah situasi, namun juga gagal dalam situasi yang berbeda. Seorang pemimpin dengan type kharismatik bisa membuat anggur dari apel yang telah diberikan kepada bawahan. Kekhasan dalam beradaptasi tersebut akhirnya oleh van hoppel dibagi menjadi beberapa bagian diantaranya cerdas, tenang dan siap menghadapi sebuah perubahan atau sebuah permasalahan. von Hippel juga berpendapat bahwa seorang leader beluntu tentu mengetahui solusi dari sebuah permasalahan yang sulit, namun bisa memberikan alternatif dari solusi

sebuah permasalahan yang belum pasti jalan keluarnya. dia juga akan lebih bisa menyesuaikan dengan situasi yang ada sehingga dengan mudah menghadapi permasalahan yang ada saat ini dengan cepat. Kemudahan mereka dalam beradaptasi memungkinkan seorang pemimpin tersebut mudah sekali untuk menjalankan sebuah roda organisasi sehingga bisa menjadi lebih maju walaupun tidak sesuai dengan rencana awal ketika organisasi itu akan dijalankan.

2. Optimis

Sikap optimis ini bisa mempengaruhi dari anak buah yang dipimpinya karena ketika seorang pemimpin bisa optimis dalam menjalankan roda organisasi atau lembaga maka orang yang berada disekelilingnya akan merasa tenang dan pemimpin sendiri ketika menghadapi situasi yang sulit tidak akan pernah merasa takut untuk mengambil sebuah sikap agar situasinya bisa terkensali dengan baik sehingga roda organisasi bisa berjalan dengan maksimal. Seorang pemimpin dengan type kharisdmatik ini selalu mempunyai sikap optimis yang besar sehingga tidak mudah tergiyahkan oleh situasi yang tidak kondusif, walaupun untuk menumbuhkan rasa optimis ini tidaklah mudah, akan tetapi hal ini bisa menjadi sebuah prasyara ketika seorang pemimpin ingin membawa organisasinya menuju kesuksesan. Hal ini juga bisa mnejadi salah satu bentuk motivasi dari seorang pemimpin terhadap bawahan agar lebih optimis dalam menjalankan tugas yang sudah tersepakati.

3. Visioner

seorang pemimpin dengan gaya kharismatik ini selalu berfikir jauh kedepan dan selalu punya inovasi- inovasi terbaru untuk membuat organisasinya menjadi lebih baik dan tidak

terkungkung dengan masa lalu, sehingga cara berfikir yang inovatif inilah yang bisa membawa sebuah lembaga bisa mengukur seberapa jauh kesuksesan lembaga tersebut dimasa yang akan datang. Dengan tujuan yang jelas karena pemikiran visioner tadi bisa menjadikan bawahan lebih percaya diri kalau lembaga tersebut akan menjadi sebuah lembaga yang bisa survive dimasa yang akan datang, begitu juga bawahan akan memberikan respon positif dalam rangka mendukung pemikiran dari seorang pemimpin yang visioner.

4. Punya tekad yang kuat

Hal yang menjadi salah satu pendorong untuk mewujudkan visi yang sangat jauh dari sebuah organisasi adalah tekad yang kuat, jika tekad punya peran yang mendominasi untuk mewujudkan visi yang sangat jauh maka hal tersebut sangat mungkin bisa tercapai, begitu juga seorang pemimpin kharismatik, tekad yang kuat akan mendorongnya untuk mewujudkan visi dari lembaga/ organisasi tersebut. Tanpa adanya tekad yang kuat maka visi yang sangat jauh itu sangat sulit tercapai sehingga dengan adanya tekad yang kuat maka akan mudah terselesaikannya rintangan- rintangan yang ada ketika menjalankan roda organisasi menuju hal yang positif. Begitu juga dengan karyawan yang berada dibawah naungan atau kepemimpinannya, dengan tekad yang kuat dari pemimpinnya, maka karyawan atau bawahan akan terdorong maju untuk lebih bekerja keras dalam menjaankan tugas yang diembankan kepadanya menuju kesuksesan organisasi dan juga diantara karyawan atau bawahan akan saling mendorong menuju terwujudkannya visi yang atau cita- cita organisasi atau lembaga tersebut.

5. Penjaln komunikasi yang luar biasa.

Sebuah alasan mengapa seorang pemimpin lebih didengar oleh banyak orang salahsatunya adalah daam berkomunikasi sangat baik sehingga karyawan akan lebih mudah memahami apa yang dibicarakan dalam meraih visi dan misinya sehingga penyampaianya bisa menjadi ebih efektif dan efisien. Dengan mimik dan body language yang kuat sehingga lebih meyakinkan bawahan dalam penyampaian akan tujuan yang ingin dicapai pada akhirnya bawahanpun akan sangat mudah yakin dan percaya dengan hal tersebut. Dalam hal ini dalam berkomunikasi ketika berusaha menyampaikan tujuan secara jelas bisa mendapatkan kepercayaan penuh dari orang yang berada disekitar dalam hal ini bawahan yang dipimpin dalam sebuah lembaga atau organisasi tersebut.

6. Berfikir kreatif

Model berfikir seorang yang kharismatik biasanya lebih condong ke arah kreatif dan kebanyakan selalu melihat sesuatu dari berbagai sisi untuk memutuskan akan suatu perkara atau pemasalahan, hal inilah yang biasanya sering muncul dalam pemikiran orang dengan gaya kharismatik selalu ada cara baru ntuk mencari sebuah jalan keluar dan juga lebih cenderung menantang sesuatu untuk mewujudkan dari cita-cita atau visi sebuah organisasi. Selain pemikiran yang out of the box, juga sering mendorong bawahan untuk lebih kratifv menggunakan pemikiranya untuk meningkatkan daya kreatifitas dari pemikiran karyawa itu sendiri untuk mendeteksi cara mendekati suatu situasi tertentu. Ketika model kepemimpinan kharismatik ini lebih condong pemikirianya ke arah kreatifitas, maka bisa mendorong anak buahnya untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tugas seeekaligus mengikuti dari arahan-arahan yang kreatif juga.

b) Gaya Pemimpin Paternalistis(Tampi, 2014)

Gaya paternalistis memiliki jiwa kebapakan. Hal ini karena pemimpin memberikan sifat-sifat yang bagus seperti, menganggap manusia itu harus berkembang, melindungi anggota atau terlalu *over protective*. Sebagaiman menurut pendapat dari Irwanto(Irwanto, 2020), beberapa yang menjadi ciri dari model kepemimpinan ini adalah

1. Memberi kewajiban kepada bawahan untuk mematuhi dari SOP yang sudah ada.
2. Selalu memberi kesempatan kepada bawahan dalam setiap pengambilan sebuah keputusan
3. Ketika ada saran dan kritik dari pihak luar akan bisa sangat diterima tanpa langsung menolaknya.
4. Dengan kehidupan pribadi bawahan sangat peduli sehingga bawahan merasa diperhatikan.
5. Dengan bawahan bisa menjalin hubungan secara formil maupun non formil
6. Terhadap bawaha yang kinerjanya bagus selalu diberikan bimbingan dan reward tersendiri
7. Dalam hal sapras selalu memberikan dukungan penuh demi kemajuan lembaga
8. Bersikap adil kepada semua bawahan
9. Selalu memberi penghargaan atas pendapat yang diungkapkan oleh bawahan

Ada beberapa kelebihan apabila seorang pemimpin dalam kepemimpinanya menggunakan type ini, sebagaimana pendapat Sukarna:

1. Atasan dianggap seperti seorang ayah atau orang tua yang senantiasa mengayomi dan melindungi anaknya ketika dalam masalah.

2. Bawahan dianggap seperti keluarga sendiri dalam memberikan sebuah arahan atau bimbingan dalam berbagai kegiatan atau pekerjaan.
 3. Hubungan diantara keduanya sangat menyenangkan sehingga diantara keduanya secara komunikasi tidak terputus
 4. Atasan selalu memeberikan tawaran kepada bawahan berupa sebuah bantuan baik itu yang sifatnya fisik maupun non fisik.
 5. Bawahan selalu merasa nyaman dengan tugas yang diembankan kepadanya dari atasan karena merasa atasan seperti orang tuanya dalam memberikan arahan jobdis nya
 6. Bawahan bisa mneyampaikan masalah yang dihadapinya baik itu yang berhubungan dengan pekerjaan bahkan sampai masalah pribadi.
 7. Seorang pemimpin lebih mendahulukan kepentingan umum bawahan atau organisasi daripada kepentingan pribadinya sendiri.
 8. Dalam memimpin selalu amanah dan adil dalam menghadapi semua bawahanya sehingga tidak berat selbelah.
 9. Model ini biasanya dijadikan sebagai panutan atas anak buahnya.
- c) Gaya Pemimpin Militeristis (Fitriani et al., n.d.)

Pada gaya kepemimpinan kemiliteran hanya membalut bagian luarnya terlihat seperti pemimpin di militer. Padahal, sistemnya miri dengan gaya otoriter. Model kepemimpinan ini biasanya bercirikan

1. kedisiplinanya tinggi dan keras terhadap bawahan
2. dalam memberikan tugas selalu dengan kalimat- kalimat perintah
3. bawahan ditugaskan sesuai pangkatnya
4. lebih suka formalitas

d) Gaya Pemimpin Otokratis (A. Setiawan & Siwalankerto, 2017)

Pada gaya kepemimpinan ini lebih menempatkan diri sebagai penguasa dan sistem yang dijalankan secara paksaan mutlak. Pemimpin bertindak sebagai pemeran tunggal. Seorang pemimpin yang otokratis tidak pernah mau mendengarkan usul atau pendapat dari bawahan sehingga cenderung semua hal yang berhubungan dengan lembaga atau organisasi selalu dibawah kendalinya. Diantara beberapa ciri dari kepemimpinan ini adalah sebagai berikut:

1. Setiap apa yang diperintahkan kepada bawahan harus dituruti dan selalu harus dianggap yang paling benar
2. Bawahan dianggap sebagai karyawan yang harus menuruti setiap apa yang diperintahkan atau seperti robot
3. Daam berkuasa selalu menggunakan kekuatan jabatan dan berkesan formal
4. Dalam berbagai hal, bawahan selalu diberi tekanan agar melaksanakan apa yang menjadi perintahnya.

Namun type ini juga mempunyai beberapa kelebihan seperti halnya selalu sigap dalam menghadapi segala permasalahan dan siap sewaktu-waktu ketika akan mengambil sebuah keputusan yang sifatnya cepat jika berhubungan dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh bawahannya sehingga bentuk pengawasannya akan menjadi lebih mudah terhadap hasil pekerjaan karyawan.

e) Gaya Pemimpin Laissez Faire (Tumbol et al., 2014)

Model kepemimpinan ini dimana pemimpin/leader dalam sebuah organisasi memberi kebebasan kepada bawahan untuk bertindak sesuai keinginan karena model ini seorang pemimpin kurang aktif dalam memimpin sebuah organisasi sehingga lebih mengarah

pada bentuk tanggung jawab dari sebuah pekerjaan adalah tangngjawab masing- masing yang menjalankan tugas.

Type ini merupakan model dari pemimpin yang dinilai tidak aktif sama sekali, kenapa dikatan seperti itu, karena bawahan menjalankan kegiatan organisasi dengan ide atau gagasannya sendiri asalakan organisasi tersebut berjalan sesuai tujuan yang ingin dicapai, pemimpin model ini memberikan asumsi bahwa bawahan dianggap sudah mampu dan faham akan pekerjaan apa yang harus dilakukanya tapa ada perintah darinya. Sehingga karyawan akana lebih bebas memberikan kreasi atas pemikiranya sndiri berdasarkan pemahaman yang diperolehnya sendiri atau berdasar sudut pandang dari karyawan itu sendiri, namun untuk kontrol dari bawaha akan sangat kurang dan seringkali lepas kontrol terhadap apa-apa yang dilakukan oleh bawahan dalam menjaankan organisasi tersebut.

f) Gaya Populistic(Farida & Fauzi, 2020)

Gaya populistis merupakan tipe kepemimpinan yang mampu membangun solidaritas rakyat. Gaya populistis selalu berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat tradisional.

g) Gaya Pemimpin Administratif atau Eksekutif

Pada gaya administratif ata eksekutif, pemimpin harus mampu menyelenggarakan tugas secara efektif. Selain itu, para pimpinan yang terdiri teknokrat dan administratur mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan.

h) Gaya Pemimpin Demokratis.(Yanti, 2021)

Gaya kepemimpinan demokratis lebih berorientasi ke kemanusiaan. Memberikan bimbingan secara efisien. Selain itu, pemimpin juga memberikan koordinasi pekerjaan yang tepat dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal dan kerja sama yang baik. Ada bebrapa ciri dari model kepemimpinan ini, diantaranya yaitu

1. Mempunyai bentuk hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan karena bawahan merasa jika diposisikan sebagai orang yang berguna.
2. Selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, begitu juga dengan karyawan selalu menjalin hubungan baik karena merasa tertantang ketika berprestasi akan mendapatkan reward dari atasan.
3. Bentuk manajemen yang selalu memaksimalkan keikutsertaan dari karyawan sehingga kesemuanya bisa bekerjasama dengan baik dan tidak ada rasa iri antara satu dengan yang lainnya.

Perilaku yang diaplikasikan oleh seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi disebut sebagai gaya atau style sehingga hal tersebut menjadi sebuah ciri khas yang dimiliki oleh pemimpin dalam menjalankan roda kepemimpinannya dalam sebuah organisasi menuju lebih maju dari sebelumnya sehingga akan menjadi lebih berkembang. Sebagaimana Karwati dan Priansa memberikan sebuah argumen bahwa secara umum kepemimpinan itu hanya terfokus pada tiga style/gaya adalah gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan laissez faire. Namun berdasarkan pendapat Hersey dan Blanchard memberikan pendapat bahwa gaya kepemimpinan yang efektif itu berbeda-beda sesuai dengan "kematangan" bawahannya. Dalam hal ini bukan pada wilayah hanya sebatas usia dari bawahan ataupun tingkat emosionalnya namun lebih pada kesiapan bawahan untuk bisa selalu berprestasi, kesiapan memikul tanggungjawab dalam menjalankan tugasnya dan mampu atau berpengalaman ketika menjalankan tanggungjawab dari apa yang menjadi tugasnya.

B. Discussion

Penerapan Konsep Leadership dan Powership yang Ideal untuk Tenaga Pendidik

Konsep kepemimpinan sama halnya dengan gaya pemimpin yang diterapkan. Sedangkan konsep atau gaya kepemimpinan dalam pendidikan merupakan sebuah gaya seseorang pemimpin lembaga pendidikan (dalam hal ini kepala sekolah) dalam mengarahkan, mengatur, dan membimbing tenaga pendidik untuk mencapai sistem pendidikan tertentu. Selain itu, gaya kepemimpinan ini diterapkan supaya kinerja tenaga pendidik juga meningkat. Kinerja sendiri adalah hasil kerja atau performa yang dimiliki oleh tenaga pendidik. Hal ini senada dengan ungkapan Smithperforma atau kinerja tenaga pendidik adalah hasil kerja dari suatu proses. Artinya, performa adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Kinerja tenaga pendidik ini dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan. Maksudnya, kemampuan yang dipadukan dengan pelatihan, pendidikan, dan pengalaman. Sedangkan motivasi adalah pendorong yang membuat tenaga pendidik melakukan sesuatu. Hal tersebut bisa dilihat dari sikap disiplin yang dilakukan tenaga pendidik. Sikap tersebut berkaitan dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan yang ada di sekolah. Aturan yang ada di sekolah dibuat, tidak hanya untuk peserta didik, melainkan untuk seluruh warga sekolah termasuk tenaga pendidik. Untuk meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik, tentu harus berasal dari pemimpin lembaga pendidikan yaitu kepala sekolah. Seorang Kepala Sekolah harus menjadi teladan yang baik, misalnya datang lebih awal dan pulang paling akhir. Cara penerapan sikap ini dilakukan dengan cara memberitahukan (*telling*) kepada tenaga pendidik. Pemberitahuan ini bisa dilakukan saat rapat dewan guru atau upacara sekolah, sehingga seluruh warga sekolah bisa mengetahuinya. Selain itu, pemimpin sekolah harus bertindak sebagai pemantau kinerja guru. Bila ada yang melanggar pemimpin bisa mengingatkan tenaga pendidik tersebut. Selain *telling*, pemimpin harus menerapkan cara situasional. Dalam hal ini, kehadiran pemimpin dibutuhkan untuk mengambil keputusan yang mendesak dan sulit terkait

kedisiplinan untuk meningkatkan performa. Bila kedisiplinan ini sudah terbentuk dari atas, otomatis peserta didik akan mengikuti dengan tertip. Sikap disiplin merupakan suatu keadaan tertib, ketika seluruh orang yang tergabung dalam suatu sistem mengikuti peraturan-peraturan yang ada. Senada dengan pendapat Mulyasa sikap disiplin di sekolah dapat diartikan sebagai situasi tertib, ketika Kepala sekoah, staf, guru, dan peserta didik guru, yang berada dalam sekolah tunduk kepada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati.

Sedangkan dalam meningkatkan kemampuan tenaga pendidik, pemimpin sekolah harus memiliki gayanya sendiri. Hal ini karena kemampuan atau kompetensi ini berkaitan dengan tugas yang akan dilakukan oleh tenaga pendidik sehari-hari. Maksudnya, tenaga pendidik harus bertanggungjawab dalam menjalankan kewajiban dengan layak. Kewajiban di sini berupa kemampuan untuk menguasai bahan ajar, pengelolaan kelas belajar, membuka pembelajaran, menggunakan media, dan sumber belajar, penggunaan metode pembelajaran, serta menutup pembelajaran. Guna meningkatkan kemampuan tersebut, pemimpin menerapkan gaya partisipatif. Artinya, pemimpin harus membangun komunikasi dua arah dengan tenaga pendidik. Memberikan kepercayaan dan respek penuh terhadap kinerjanya. Cara ini bisa dilakukan ketika melakukan rapat. Pemimpin memberikan kemudahan dan berkomunikasi dengan baik tentang hal-hal yang harus menjadi perhatian tenaga pendidik. Tidak hanya kompetensi, tenaga pendidik juga memiliki sebuah tanggungjawab. Dalam hal ini, pemimpin sekolah memiliki peran dalam meningkatkan rasa tanggungjawab tenaga pendidik. Tanggungjawab tenaga pendidik adalah sebagai pembimbing, pengajar, administrator kelas, pengembangan profesi, kurikulum, dan melakukan pembinaan hubungan masyarakat. Untuk meningkatkan rasa tanggungjawab ini, pemimpin sekolah bisa menerapkan gaya kepemimpinan demokasi yang artinya pemimpin sekolah harus menempatkan tenaga pendidik sebagai

patner kerja bukan bawahan. Kemudian, pemimpin memberikan bimbingan yang sesuai dan efisien. Hal ini bisa dilakukan dengan pegadaan pelatihan. Selain itu, pemimpin harus memberikan koordinasi yang jelas terhadap tugas yang dilakukan. Dengan begitu, tenaga pendidik mampu menjalankan program institusi dan melaksanakan dengan sempurna. Tenaga pendidik mampu mengatasi masalah secara mandiri dan mampu memutuskan solusi yang baik untuk keberhasilan tujuan lembaga penndidikan

KESIMPULAN

Dari analisis di atas peran konsep atau gaya kepemimpinan untuk tenaga pendidik ini memiliki tiga pengaruh terhadap kedisiplinan, kinerja atau kemampuan, dan tanggungjawab. Untuk meningkatkan tiga hal tersebut, pemimpin sekolah menerapkan beberapa cara dan gaya.

Dalam meningkatkan kedisiplinan, pemimpin sekolah menerapkan cara *telling* dan situasional. Hal ini bertujuan agar seluruh warga sekolah mematuhi segala aturan yang telah disepakati dengan senang hati. Sikap disiplin ini harus dimulai dari jabatan tertinggi agar bawahnya bisa meneladani sikap tersebut. Selanjutnya adalah meningkatkan kemampuan atau kinerja tenaga pendidik. Pemimpin menerapkan gaya partisipatif. Artinya, pemimpin harus membangun komunikasi dua arah dengan tenaga pendidik. Memberikan kepercayaan dan respek penuh terhadap kinerjanya. Terakhir, meningkatkan rasa tangngjawab. Dalam hal ini pemimpin menerapkan gaya demokratis. Artinya, pemimpin menganggap tenaga pendidik sebagai patner kerja dan bukan bawahan. Kemudian, pemimpin memberikan bimbingan yang sesuai dan memberikan koordinasi yang jelas terhadap tugas yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- _ A. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Movere Journal*, 1(2), 150–163. <https://doi.org/10.53654/mv.v1i2.57>
- Afriansyah, A. (2018). Konsep Pemimpin Ideal Menurut Al-Ghazālī. *Nalar: Jurnal Peradaban dan Pemikiran Islam*, 1(2), 82. <https://doi.org/10.23971/njppi.v1i2.905>
- Afroni, A. (n.d.). *Kompetensi Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pembelajaran Dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Guru*.
- Arfandi. (2019). Spiritualitas Kepemimpinan dalam Pengelolaan Pendidikan dan Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 4(1), 50–65. <https://doi.org/10.35316/jpii.v4i1.170>
- Damanik, R. (2020). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi Mahasiswa*. 9(1).
- Derek Glover, T. B. (n.d.). *School Leadership: Concepts and Evidence*. In *School Leadership: Concepts and Evidence*. NCSL.
- Dwapatesty, E., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Karismatik terhadap Motivasi Kerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3000–3006. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.1001>
- Elshifa, A. (2020). Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Organization Citizen Behaviour (OCB) (Studi Kasus pada Karyawan Kospin Jasa Pekalongan). *Economicus*, 12(1), 26–39. <https://doi.org/10.47860/economicus.v12i1.141>
- Farida, S. I., & Fauzi, M. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 1(2), 63. <https://doi.org/10.36722/jaiss.v1i2.461>
- Fatonah, I. (2013). *Kepemimpinan Pendidikan*. 10.
- Fauzi, A. (2017). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan Islam. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 42–53. <https://doi.org/10.31538/nidhomulhaq.v2i2.31>
- Febri, R. (2021). *Urgensi Kepemimpinan Pendidikan*.
- Fithriah, N. (2018). Kepemimpinan Pendidikan Pesantren (Studi Kewibawaan Pada Pondok Pesantren Salafiyah, Modern, dan Kombinasi). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 13. <https://doi.org/10.35931/aq.v0i0.17>
- Fitriani, A., Ake, J., & Rachmawaty, R. (n.d.). *Hubungan Persepsi Gaya Kepemimpinan Militer Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Pelamonia Makassar*.
- Ghonyah, N. (2011). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen*. 2(2).
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(1).

- Hartanto, V. C., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 518. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11899>
- Hidayat, W., Olifiansyah, M., Dzulfiqar, M., & Diaying, B. P. (2020). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam*. 14(1).
- Irwanto, I. (2020). Model pembelajaran pendidikan vokasional yang efektif di era revolusi industri 4.0. *TAMAN VOKASI*, 8(1), 58. <https://doi.org/10.30738/jtv.v8i1.7265>
- Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10(1). <https://doi.org/10.26418/jvip.v10i1.2061>
- Jabar, C. S. A., Khuzaimi, I., & Andriani, D. E. (2020). *Menarikkah Jabatan Kepala Sekolah Dasar di Indonesia dalam Pandangan Guru?* 2(1).
- Jamrizal, J. (2022). Pengaruh Perencanaan, Pengorganisasian Dan Pengawasan Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (Literature Review Manajemen Pendidikan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 479–488. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.1096>
- Kristiani, S., Fitria, H., & Mulyadi, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(3), 14064–14063. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i3.5045>
- Kurniawan, A. F. (2019). Falsafah Kepemimpinan Pendidikan (Hasta Brata sebagai Basis Kepemimpinan Pendidikan). *Ri'ayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan*, 4(02), 194. <https://doi.org/10.32332/riayah.v4i02.1882>
- Marce, S., Ahmad, S., Eddy, S., & Negeri, S. (n.d.). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Administrator Dalam Peningkatan Kompetensi Guru*.
- Marliani, L., & Djadjuli, R. D. (2019). Menakar Trilogi Kepemimpinan Ki Hajar Dewantara Di Era Globalisasi. *Kebijakan : Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(2), 74. <https://doi.org/10.23969/kebijakan.v10i2.1654>
- Muflihini, Muh. H. (1970). Kepemimpinan Pendidikan: Tinjauan terhadap Teori Sifat dan Tingkah-laku. *INSANIA : Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan*, 13(1), 67–86. <https://doi.org/10.24090/insania.v13i1.286>
- Mujahidah, N., & Wulansari, N. (2021). Kepemimpinan Kontigensi Dan Implementasinya Di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam Al-Ilmi*, 4(2), 190. <https://doi.org/10.32529/al-ilm.v4i2.1166>
- Mulyono, H. (2018). Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1), 290–297. <https://doi.org/10.32696/jp2sh.v3i1.93>
- Niam, S., Yuliejantiningasih, Y., & Miyono, N. (2021). Pengaruh Peran Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sd Di Kecamatan Dempet Kabupaten Demak. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 9(2). <https://doi.org/10.26877/jmp.v9i2.8111>
- Ningsih, E. K., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education*

- Research*, 1(2), 100–105. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.7>
- Nasir, M. (2022). Evaluasi Kinerja dalam Organisasi Kependidikan. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 56-70. <https://doi.org/10.37348/aksi.v1i1.194>
- Paryontri, R. A. (2015). Kepribadian Islami dan Kualitas Kepemimpinan. *Unisia*, 37(82), 57–67. <https://doi.org/10.20885/unisia.vol.37.iss82.art7>
- Pramono, T. S. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 580–589. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.216>
- Rahmawati, S. N. A., & Supriyanto, A. (2020). Pentingnya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Dalam Implemeentasi Manajemen Mutu Terpadu. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v5n1.p1-9>
- Ridho, M. A. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Efektif di Sekolah Dasar. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 3(2), 114. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v3n2.p114-129>
- Ridwan, M., Am, S., Ulum, B., & Muhammad, F. (n.d.). *Pentingnya Penerapan Literature Review pada Penelitian Ilmiah*. 2.
- Risqon, M., & Purwadi, D. (2012). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 13(1).
- Rizkita, K., & Supriyanto, A. (2020). Komparasi kepemimpinan pendidikan di Indonesia dan Malaysia dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2), 155–164. <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i2.32362>
- Rodliyah, S. (2019). Leadership Pesantren: Urgensi Pendidikan dalam Menyiapkan Pemimpin Bangsa Berkualitas dan Bermoral. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 169–182. <https://doi.org/10.14421/manageria.2019.41-10>
- Rosita, N. (2018). *Kepemimpinan Kharismatik Kiyai di Pondok Pesantren Ali Maksum Krapyak Yogyakarta*. 1(2).
- Rosyadi, Y. I., & Pardjono, P. (2015). Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smp 1 Cilawu Garut. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(1), 124–133. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i1.6276>
- Rouf, A. (2019). *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru Pada Mts Pondok Besar Roudlotul Mubtadiin Balekambang Nalumsari Jepara Jawa Tengah*. 5(01).
- Ruhana, I. (n.d.). *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Vs Daya Saing Global*.
- Rusdiana, J., Jaja, . (2020). Kepemimpinan Pendidikan Islam. In *Kepemimpinan Pendidikan Islam* (p. 67). Bandung: yayasan darul hikam.
- Sabtin, M. S. (2022). *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi*.
- Sakti, A. (2020). Penerapan Sikap Pemimpin Menurut Perspektif Al-Qur'an Dalam Konsep Pengawasan dan Evaluasi. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 27–38. <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v8i1.537>

- Samarenna, D., & Siahaan, H. E. R. (2019). Memahami dan Menerapkan Prinsip Kepemimpinan Orang Muda Menurut 1 Timotius 4:12 bagi Mahasiswa Teologi. *BIA': Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen Kontekstual*, 2(1), 1-13. <https://doi.org/10.34307/b.v2i1.60>
- Santika, I. G. N. (2017). *Kepala Sekolah Dalam Konsep Kepemimpinan Pendidikan: Suatu Kajian Teoritis*. 2085.
- Sarumaha, M. T., Sariyatun, S., & Susanto, S. (2022). Menanamkan Spiritual Leadership di Era Milenial untuk Membangun Jiwa Kepemimpinan. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series*, 5(1), 309. <https://doi.org/10.20961/shes.v5i1.57813>
- Setiawan, A., & Siwalankerto, J. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja*. 5(3).
- Setiawan, F., Hendrian, H., Wibowo, J. M., Athaillah, R. A., & Rosdianti, R. (2022). Kepemimpinan Pendidikan Transformatif di SD Muhammadiyah Condong Catur. *ALSYS*, 2(2), 340-350. <https://doi.org/10.58578/alsys.v2i2.312>
- Simamora, K. (2018). *Model Kepemimpinan Postmodern Berbasis Karakter Untuk Membangun Hubungan Kerja Yang Baik*. 3(2).
- Sola, E. (2020). Kepemimpinan Pendidikan Dan Essential Traits. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 267. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i2.16253>
- Suhandjati, S. (2018). Kepemimpinan Laki-Laki Dalam Keluarga: Implementasinya Pada Masyarakat Jawa. *Jurnal THEOLOGIA*, 28(2), 329-350. <https://doi.org/10.21580/teo.2017.28.2.1876>
- Sumarmi, S., & Haryono, S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumsel Dimediasi Motivasi Kerja*. 22(1).
- Shobri, M., Durriyah, D., & Hesham, B. (2023). Kepuasan Wali Santri Terhadap Pelayanan Pendidikan. *JIMPI: Jurnal Inofatif Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 22-34. <https://doi.org/10.38073/jimpi.v2i1.709>
- Suparno, D. H. (n.d.). *PERAN KEPEMIMPINAN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN*.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 9(2).
- Syafi'i, S. (2019). Peran Kepemimpinan Kiai Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Bahrul Maghfiroh Kota Malang). *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 18. <https://doi.org/10.32478/leadership.v1i1.318>
- Tampi, B. J. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*.
- Tumbol, C. L., Tewal, B., & Sepang, J. L. (2014). *Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik Dan Laissez Faire Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Kpp Pratama Manado*.
- Utami, S. S. (2008). *Peran Manajer Dalam Konflik Organisasi*. 8(1).
- Wardani, A. K. (2018). *Dormansi Organisasi Di Era Globalisasi*. 4.
- Wardhana, G. K. (n.d.). *Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional Yang Sesuai Untuk Karyawan Marketing Di Master 21 Indonesia*.

- Yani, M. (2021). *Konsep Dasar Karakteristik Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam*. 3(2).
- Yanti, F. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru*. 6.
- Yodiq, M. (2016). *Peran Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Islam Samarinda*. 4.
- Yudiaatmaja, F. (n.d.). *Kepemimpinan: Konsep, Teori Dan Karakternya*. 12(2).
- yulius mataputun, yulius mataputun. (2018). *Kepemimpinan kepala sekolah berbasis kecerdasan emosional dan spiritual terhadap iklim sekolah*. In *Kepemimpinan kepala sekolah berbasis kecerdasan emosional dan spiritual terhadap iklim sekolah (ke 1)*. uwais inspirasi indonesia.
- Zahara, E. (2018). *Peranan Komunikasi Organisasi Bagi Pimpinan Organisasi*.
- Zeid, M. (2008). *Metode penelitian kepustakaan* (p. 4). yayasan obor Indonesia.
- Zuhriyah, A., & Supandi, D. (2022). *Optimalisasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Mendukung Terciptanya Green School*. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3720–3728. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2705>