

Mengenal Gaya Kepemimpinan Dalam Dunia Pendidikan

Ayu Sumarni¹⁾
IAIN Batanghari
ayusumarni27@gmail.com

Sukatin²⁾
IAIN Batanghari
shukatin@gmail.com

Maysara Gusvita³⁾
IAIN Batanghari
mey.maisarah4@gmail.com

Winda Lestiana
IAIN Batanghari
windalestiana016@gmail.com

Nur A'ini
IAIN Batanghari
aininur14632@gmail.com

Nadiya Rahmadani
IAIN Batanghari
nadiaramadhaaaniiii@gmail.com

Abstract

This paper is made to find out the definition of leadership and various types of leadership styles that are applied to an organization or educational institution by using the library method with various written sources to get specific conclusions. From this research it can be seen that leadership is the ability to get action through others with trust and cooperation. The success or failure of an organization is determined by the quality of leadership possessed by people who are appointed or entrusted with responsibilities as managers or leaders in an organization. In the context of leadership style and type, a leader will be different. The leadership style applied to an organization or educational institution basically depends on the level of maturity or maturity of subordinates and the goals to be achieved. Some leadership styles include: democratic, authoritarian, laissez faire, non-directive, pseudo-democratic, situational, visionary, transmotional and charismatic.

Keywords: Educational Leadership, Leadership Style.

Abstract

Tulisan ini dibuat untuk mengetahui definisi dari kepemimpinan serta dan berbagai macam gaya kepemimpinan yang diterapkan pada suatu organisasi atau lembaga pendidikan dengan menggunakan metode kepustakaan dengan berbagai sumber-sumber tulisan untuk mendapatkan kesimpulan secara khusus. Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memperoleh tindakan melalui orang lain dengan kepercayaan dan kerja sama. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh mutu kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang diangkat atau disertai tanggung jawab sebagai manajer atau pimpinan dalam suatu organisasi. Pada konteks gaya dan tipe kepemimpinan, seorang pemimpin akan berbeda-beda. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada suatu organisasi atau lembaga pendidikan pada dasarnya tergantung pada tingkat kematangan atau kedewasaan bawahan dan tujuan yang ingin dicapai. Beberapa gaya kepemimpinan antara lain: demokratis, otoriter, laissez faire, non direktif, pseudo demokratis, situasional, visioner, transmosional dan kharismatik.

Kata Kunci: Kepemimpinan Pendidikan, Gaya Kepemimpinan

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu lembaga dalam menjalankan dan mewujudkan program-program yang telah direncanakan tidak akan lepas dari peran kepemimpinan dalam lembaga tersebut (Siahaan, 2018 :7). di era globalisasi, perbaikan sistem pendidikan di suatu lembaga pendidikan secara tidak langsung menuntut setiap pemimpin pendidikan selalau berusaha memperbaiki dan mengembangkan kualitas dan kompetensi pada dirinya agar menjadi seorang pemimpin efektif dan mampu membawa lembaganya menyesuaikan diri terhadap perubahan dan kemajuan zaman, serta mampu berkompetisi dengan lembaga pendidikan lainnya (Rosdina, 2015).

Pemimpin dalam lembaga pendidikan mempunyai wewenang dan kekuasaan untuk mengarahkan anggota dan juga dapat memberikan pengaruh, dengan kata lain para pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan apa yang harus dilakukan, tetapi juga dapat mempengaruhi bawahan untuk dapat melaksanakan perintahnya (Jim Allen McCleskey, 2014). Hal ini menciptakan

suatu hubungan sosial yang saling berinteraksi antara pemimpin dengan bawahan yang akhirnya terjadi suatu hubungan timbal balik. Pentingnya peran kepemimpinan pada lembaga pendidikan dapat dilihat dari proses manajemen lembaga tersebut. Penerapan manajemen lembaga pendidikan melibatkan sepenuhnya pemimpin dalam mengelola seluruh sumber daya yang tersedia pada lembaga tersebut. lembaga pendidikan yang dimaksud adalah sekolah (Siahaan, 2018 :7-8).

Menurut Syafaruddin (2019:59) kepemimpinan adalah proses hubungan manusia yang bersifat rumit. Sebagai sebuah gejala kebudayaan dalam kehidupan sosial manusia, kepemimpinan dipengaruhi oleh banyak faktor. Karena itu, kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi, tak terkecuali dalam organisasi pendidikan diperkirakan dipengaruhi oleh banyak faktor baik yang berasal dari diri pemimpin, yang dipimpin, maupun lingkungan atau situasi organisasi yang dipimpinnya. Setiap orang dalam memimpin memiliki gaya yang melahirkan perilaku tersendiri dalam memimpin satu organisasi (Bedrule-Grigoruta, 2012).

Menurut Winardi (seperti dikutip Syafaruddin, 2019: 59) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pendekatan yang dilakukan oleh pemimpin dalam melaksanakan kegiatannya bersama bawahan. Dalam realitanya gaya kepemimpinan senantiasa melekat pada cara-cara seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya (Ciakaren & Devie, 2014). Perilaku seorang pemimpin memengaruhi orang lain agar mau bekerja sama untuk melakukan suatu kegiatan melahirkan gaya kepemimpinan tersendiri.

METODE PENELITIAN

Dalam metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan beberapa sumber referensi dan buku-buku bacaan terkait dengan masalah yang diteliti

yaitu definisi kepemimpinan dan gaya kepemimpinan (Krasniqi, 2021). Hasil temuan tersebut lalu dianalisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif yaitu dengan cara mencatat semua temuan masalah yang diteliti, memadukan segala temuan lalu menganalisis dan menarik kesimpulan dari segala temuan dari berbagai bacaan (Maulidia & Laksmi, 2018). Hasil penelitian tersebut yang akan dijadikan sebagai bahan terkait masalah yang diteliti.

TEMUAN & DISKUSI

1. Konsep Kepemimpinan

Secara esensial, kepemimpinan adalah termasuk dalam kajian konsep hubungan manusia. Karena itu, proses kepemimpinan berlangsung di mana saja dalam hubungan timbal balik antarindividu dan kelompok manusia. Menurut Overton (seperti dikutip Syafaruddin, 2019:35) dapat dipahami bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memperoleh tindakan melalui orang lain dengan kepercayaan dan kerja sama. Orang yang menjalankan proses kepemimpinan disebut pemimpin. Sedangkan orang yang dipimpin disebut anggota atau pengikut.

Menurut Dubrin (2009:4) Seorang pemimpin yang dapat memberi inspirasi, membujuk, memengaruhi, dan memotivasi, dapat memicu perubahan yang berguna. Dalam hal ini, kepemimpinan dapat dikatakan sebagai kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai yujuan. Tanpa inspirasi pemimpin, organisasi atau sebuah departemen mungkin tidak akan fokus pada tujuan tertentu. Kepemimpinan juga merupakan tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif.

Secara sederhana, yang disebut pemimpin adalah apabila berkumpul tiga orang atau lebih kemudian salah seorang di antara mereka “mengajak” untuk melakukan suatu pekerjaan maka orang tersebut telah melakukan “kegiatan

memimpin” karena da unsur “mengajak” dan mengoordinasi dan ada kegiatan serta sasarannya (Amirudin & Muzaki, 2019).

Banyak definisi kepemimpinan yang menggambarkan asumsi bahwa kepemimpinan dihubungkan dengan proses memengaruhi orang, baik individu maupun masyarakat. Dalam kasus ini, dengan sengaja memengaruhi dari orang lain dalam susunan aktivitasnya dan hubungan dalam kelompok atau organisasi. Pemimpin adalah inti dari manajemen. Ini berarti bahwa manajemen akan mencapai tujuannya jika ada pemimpin.

Banyak sekali definisi kepemimpinan yang disampaikan oleh para ahli. Semuanya menjabarkan pengertian kepemimpinan sesuai dengan definisi mereka masing-masing. Harsey dan Blanchard, mengemukakan pandangan George R. Terry yang berpendapat bahwa kepemimpinan adalah aktivitas memengaruhi orang lain untuk secara sukarela berjuang mencapai tujuan kelompok. Sejalan dengan pernyataan ini, ada dua materi yang utama yang saling berhubungan satu sama lainnya, yakni: (1) adanya usaha (dari si pemimpin) memengaruhi orang lain, dan (2) tujuan-tujuan yang diharapkan oleh kelompok (Addin et al., 2020).

Harold Koartz dan Cyril O’Danneli mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah upaya memengaruhi orang untuk ikut serta dalam pencapaian suatu tujuan bersama. Kedua pendapat tersebut jelas menunjukkan adanya satu arah komunikasi dari si pemimpin kepada para pengikutnya (Muhamad Taufik Bintang Kejora, 2019). Selain itu, Pandangan Robert Tonnenboun lebih mengarah pada adanya proses komunikasi dua rah dalam memberikan definisi kepemimpinan. Ia berpendapat bahwa “kepemimpinan merupakan suatu interpersonal influence yang dilakukan dalam suatu situasi dan diarahkan melalui proses komunikasi dalam mencapai ujuan-tujuan tertentu. Dalam proses kepemimpinan terdapat upaya saling memengaruhi antarindividu, proses

yang berkaitan dengan situasi tertentu, adanya proses komunikasi tertentu, dan tujuan yang hendak dicapai.

Hersey, kepemimpinan merupakan suatu proses upaya memengaruhi aktivitas-aktivitas seseorang dalam usaha pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Oleh karena itu, dalam prosesnya, ada interdependensi antara tiga unsur utama, yakni: (1) pemimpin, (2) pengikut, dan (3) situasi kepemimpinan merupakan fungsi dari ketiga unsur tersebut (M T B Kejora et al., 2021).

Searah dengan pendapat Hersey, Fred Massarik menyatakan bahwa kepemimpinan harus dilihat sebagai suatu proses atau fungsi daripada sebagai suatu proses yang prescribed. Landasan pijakan inipun telah dikemukakan Sanford yakni: (1) pemimpin dan karakteristik psikologinya, (2) para pengikut dengan masalah-masalah dan situasi kelompok saling berhubungan. Dengan demikian, jika kepemimpinan hanya dibahas dari salah satu fakta tidak akan menghasilkan fenomena yang sebenarnya. Fred E. Fiedler dalam Wahjosumidjo bahwa kepemimpinan adalah aktivitas para pemegang kekuasaan dan membuat keputusan. Kepemimpinan, adalah langkah pertama yang hasilnya berupa pola interaksi kelompok yang konsisten dan bertujuan menyelesaikan problem yang saling berkaitan. (Herabudin, 2009: 218-219).

Menurut Maisaroh dan Danuri (2020: 191) kepemimpinan merupakan inti dari manajemen karena kepemimpinan merupakan motor penggerak dari semua sumber-sumber dan alat-alat yang tersedia bagi semua sumber-sumber organisasi. Disisi lain, kepemimpinan merupakan aktivitas manajerial yang penting di dalam setiap organisasi khususnya kedalam pengambilan kebijakan dan keputusan sebagai inti dari kepemimpinan. Menurut surat kepentingan Badan Administrasi Kepegawaian Negara No.27/KEP/1972, kepemimpinan adalah kegiatan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dibawa turut serta dalam pekerjaan.

Berdasarkan berbagai pendapat tentang kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa masing-masing didefinisikan berbeda menurut sudut pandang masing-masing. Namun demikian, ada kesamaan sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan ialah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kepemimpinan dapat muncul kapan dan dimanapun apabila terdapat unsur-unsur di dalamnya. Unsur-unsur tersebut yaitu ada orang yang memimpin, mempengaruhi, dan memberi bimbingan; ada orang yang dipengaruhi atau pengikut, seperti anggota organisasi bawahan maupun kelompok yang mau dikendalikan; adanya kegiatan tertentu dalam menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan bersama serta adanya tujuan yang diperjuangkan melalui serangkaian tindakan (Sabrina et al., 2020).

Menurut Maisaroh dan Danuri (2020:192-193) Dari keempat unsur tersebut, ketika kepemimpinan terjadi di suatu sekolah, secara formal kepala sekolah dianggap sebagai pemimpin, sedangkan guru-guru dan karyawan-karyawan berkedudukan dibawah kepala sekolah. Semua personil ini melibatkan diri dalam ikatan organisasi sekolah untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan-tujuan sekolah mereka. Sekolah merupakan lembaga pendidikan. Pendidikan pada umumnya adalah usaha atau proses yang dilakukan secara sadar oleh orang dewasa untuk mendidik anak didik agar mereka mendapat kedewasaan. Sehubungan dengan hal itu kalau dirangkai antara pengertian kepemimpinan dan pendidikan akan diperoleh pengertian kepemimpinan pendidikan. Kepemimpinan pendidikan adalah suatu kesiapan, kemampuan, yang dimiliki oleh seseorang dalam proses mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran, agar segenap kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien yang

pada gilirannya dapat mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditentukan.

2. Gaya Kepemimpinan

Dalam menghadapi perubahan lingkungan, organisasi membutuhkan pemimpin yang tanggap, kritis dan berani mengambil keputusan strategis untuk mencapai organisasi kompetitif. Seorang pemimpin mempunyai strategi untuk mengarahkan dan memotivasi bawahan agar secara sadar terlibat dalam kerjasama untuk mencapai tujuan. Perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut sebagai gaya (style) kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dimaksudkan sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya. Dengan demikian, gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompoknya.

Menurut Maisaroh dan Danuri (2020:200) dari kepemimpinan ada tiga unsur yang saling berkaitan yaitu unsur manusia, unsur sarana, dan unsur tujuan. Untuk dapat memperlakukan ketiga unsur tersebut secara seimbang seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan atau kecakapan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan kepemimpinannya. Pengetahuan dan keterampilan ini dapat diperoleh dari pengalaman belajar secara teori maupun dari pengalamannya secara praktek selama menjadi pemimpin. Namun secara tidak disadari seorang pemimpin mempunyai cara sendiri dalam memperlakukan ketiga unsur tersebut dalam menjalankan kepemimpinannya. Dan cara-cara yang digunakannya merupakan pencerminan dari sifat-sifat dasar kepribadiannya. Cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan disebut tipe atau gaya kepemimpinan (Rosdina, 2015).

Gaya kepemimpinan menurut Mulyasa (seperti yang dikutip Rahmat, 2021: 55) adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam memengaruhi para pengikutnya. Menurut Thoha, kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan yang akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seseorang yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara memimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya (Perdana & Rahman, 2019). Hersey dan Blanchard mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif itu berbeda-beda sesuai dengan “kematangan” bawahan. Kematangan atau kedewasaan menurutnya bukan dalam arti usia atau stabilitas emosional melainkan keinginan untuk berprestasi, kesediaan untuk menerima tanggung jawab, dan mempunyai kemampuan serta pengalaman yang berhubungan dengan tugas.

Menurut Wahyudi (2009:123) Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada suatu organisasi atau lembaga pendidikan pada dasarnya tergantung pada tingkat kematangan atau kedewasaan bawahan dan tujuan yang ingin dicapai. Bawahan sebagai unsur penting yang terlibat dalam pencapaian tujuan mempunyai perbedaan dalam hal kemampuan, kebutuhan dan kepribadian, sehingga pendekatan yang dilakukan pemimpin disesuaikan dengan tingkat kematangan bawahan. Bagaimanapun, penampilan gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melaksanakan kegiatannya dalam upaya membimbing, memandu, mengarahkan, mengontrol pikiran, perasaan, atau perilaku seseorang atau sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Herabudin (2009:221) gaya kepemimpinan demokratis di dalam sebuah lembaga pendidikan, tidak pernah terlepas dari yang namanya

seorang pemimpin. Peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk mewujudkan visi dan misi. Kepemimpinan demokratis adalah merupakan suatu pola yang memandang manusia mampu mengarahkan dirinya sendiri dan berusaha untuk memberikan kesempatan kepada anggota untuk tumbuh dan berkembang serta bertindak sendiri melalui partisipasinya dalam mengendalikan diri mereka sendiri dalam membuat keputusan.

Pemimpin membimbing dan memberi kesempatan kepada kelompok untuk ikut serta mengambil bagian dalam proses pembuatan keputusan. Pandangan seorang pemimpin yang demokratis terhadap orang lain lebih optimis dan positif dan tidak otoriter. Ia mendukung interaksi di antara para anggota kelompok dengan cara memotivasi mereka untuk menentukan sendiri kebijaksanaan dan kegiatan kelompok.

Dalam hal ini, gaya kepemimpinan demokratis menurut Anoraga (2003:8) yaitu kepemimpinan berdasarkan demokrasi, dalam arti bukan dipilihnya si pimpinan itu secara demokratik, melainkan cara yang dilaksanakan si pemimpin yang demokratis. Si pimpinan melaksanakan kegiatan sedemikian rupa sehingga setiap keputusan merupakan hasil musyawarah. Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis, pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

Oteng Sutisna mengemukakan bahwa kepemimpinan demokratis ialah suatu gaya kepemimpinan di mana pemimpin memainkan "peran permisif". Istilah permisif dalam yang berasal dari bahasa Inggris *permissive* diartikan mengizinkan. Istilah ini hendaknya tidak diartikan serba boleh, sehingga tidak demokratis lagi. Membagi fungsi-fungsi kepemimpinan dengan para anggota kelompok dengan menggalakkan partisipasi mereka di dalam menetapkan

perencanaan, tujuan-tujuan, dan pengarahannya kegiatan. Menurut Dami (2004:76) kepemimpinan demokratis ialah kepemimpinan yang dilandasi oleh anggapan bahwa hanya karena interaksi kelompok yang dinamis, tujuan organisasi akan tercapai. Dengan interaksi dinamis, dimaksudkan bahwa pimpinan mendelegasikan tugas dan memberikan kepercayaan kepada yang dipimpin untuk mencapai tujuan-tujuan yang bermutu secara kuantitatif.

Pemimpin tipe ini senantiasa ikut berbaur di tengah anggota-anggota kelompoknya. Hubungan pemimpin dengan anggota bukan sebagai majikan dengan bawahan, melainkan lebih seperti kakak dengan saudara-saudaranya. Dalam tindakan dan usaha-usahnya ia selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya serta mempertimbangkan kesanggupan dan kemampuan kelompoknya. Dalam melaksanakan tugasnya, ia mau menerima, bahkan mengharapkan pendapat dan saran-saran dari kelompoknya. Ia mempunyai kepercayaan pula pada anggota-anggotanya bahwa mereka mempunyai kesanggupan bekerja dengan baik dan bertanggung jawab. Ia selalu berusaha membangun semangat anggota kelompok dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerjanya dengan cara memupuk rasa kekeluargaan dan persatuan. Di samping itu ia memberi kesempatan kepada anggota kelompoknya agar mempunyai kecakapan memimpin dengan jalan mendelegasikan sebagian kekuasaan dan tanggung jawab.

Gaya kepemimpinan Otoriter menurut Wahab (2008:134) kepemimpinan otoriter disebut juga kepemimpinan "authoritarian". Dalam kepemimpinan otoriter, pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Baginya memimpin adalah menggerakkan dan memaksa kelompok. Kekuasaan pemimpin yang otoriter hanya dibatasi oleh undang-undang. Penafsirannya sebagai pemimpin tidak lain adalah menunjukkan dan memberi perintah. Kewajiban bawahan atau anggota hanyalah mengikuti dan menjalankan perintah dan tidak boleh membantah.

Menurut Siswanto (2010:158) pemimpin dengan gaya otoriter biasanya bekerja secara sungguh-sungguh, teliti, dan juga cermat. Pemimpin biasanya bekerja berdasarkan peraturan dan juga kebijakan yang berlaku dengan ketat. Pemimpin ini memang agak kaku dan seluruh perintahnya harus dipatuhi oleh para bawahannya dan para bawahan tidak berhak mengomentarkannya. Karena pemimpin beranggapan bahwa dialah yang bertindak sebagai pengemudi yang akan bertanggung jawab atas segala kompleksitas pada suatu organisasi atau lembaga pendidikan.

Menurut Herabudin (2010:221-222) bagi kepemimpinan otoriter, partisipasi anggota tidak dikehendaki karena tugas-tugas dan prosedur-prosedur didiktekan oleh pemimpin. Pemimpin akan mengeksploitasi rasa ketergantungan pengikut-pengikutnya dan berusaha untuk membina kendali penuh. Dalam proses membuat keputusan, pemimpin secara individual mengarahkan dan mendominasi anggota kelompok dan ia langsung mengambil keputusan. Pandangan pemimpin yang otoriter cenderung mencerminkan gambaran tentang manusia yang negatif, pesimis, dan mengecilkan hati, karena ia selalu mendikte anggota kelompok secara subjektif serta menganut sikap mengambil jarak dan formal. Interaksi dalam kelompok yang dipimpin oleh pemimpin otoriter pada dasarnya dilakukan melalui pemimpin, sedangkan para anggota kelompok tidak dianjurkan untuk berinteraksi secara langsung satu sama lain.

Menurut Nasrudin (2010:61-62) tipe otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijaksanaan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Pemimpin yang otoriter tidak menghendaki rapat atau musyawarah. Setiap perbedaan di antara anggota kelompoknya diartikan sebagai kelicikan, pembangkangan, atau pelanggaran disiplin terhadap perintah

atau instruksi yang telah diberikan. Inisiatif dan daya pikir anggota sangat dibatasi sehingga tidak diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapatnya. Pengawasan bagi pemimpin yang otoriter hanyalah berarti mengontrol, apakah segala perintah yang telah diberikan ditaati atau dijalankan dengan baik oleh anggotanya. Mereka melaksanakan inspeksi, mencari kesalahan, dan meneliti orang-orang yang dianggap tidak taat kepada pemimpin, kemudian orang-orang tersebut diancam dengan hukuman dipecat dan sebagainya. Sebaliknya, orang-orang yang berlaku taat dan menyenangkan pribadinya, dijadikan anak emas, bahkan diberi penghargaan. Kekuasaan berlebih ini dapat menimbulkan sikap menyerah tanpa kritik dan kecenderungan untuk mengabaikan perintah dan tugas jika tidak ada pengawasan langsung. Selain itu, dominasi yang berlebihan mudah menghidupkan oposisi atau menimbulkan sifat apatis.

Gaya kepemimpinan *laissez-faire* pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas kecil yang para bawahannya secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi. Dalam tipe kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin tidak memberikan kepemimpinannya. Dia membiarkan bawahannya berbuat sekehendaknya. Pemimpin sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya. Pembagian tugas dan kerja sama diserahkan sepenuhnya kepada bawahannya tanpa petunjuk atau saran-saran dari pemimpin. Dengan demikian, mudah terjadi kekacauan-kekacauan dan bentrokan-bentrokan. Tingkat keberhasilan anggota dan kelompok semata-mata disebabkan oleh kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan karena pengaruh dari pemimpin. Struktur organisasinya tidak jelas atau kabur, segala kegiatan dilakukan tanpa rencana dan tanpa pengawasan dari pemimpin.

Kepemimpinan *laissez-faire*, juga disebut sebagai kepemimpinan liberal, merupakan suatu pola pengabaian sehingga pemimpin berusaha menghindari tanggung jawab terhadap pengikutnya. Dalam proses pengambilan keputusan

pemimpin tidak mengarahkan dan memberikan perintah kepada para pengikutnya menentukan sendiri. Ia bisa jadi hanya mengamati dan memperhatikan tanpa berpartisipasi langsung. Seorang pemimpin yang liberal menyebabkan para pengikutnya menjadi manusia yang penuh kreatif, dan dapat menentukan pilihannya masing-masing dalam mencapai tujuannya. Interaksi dalam kelompok yang dipimpin oleh pemimpin tipe ini tidak ada sama sekali karena ia menganut sikap yang tak acuh terhadap pengikutnya dan menghindari tanggung jawab terhadap mereka.

Gaya kepemimpinan nondirektif pemimpin yang nondirektif menolak untuk memberi pengarahan pada kelompok, tetapi sebaliknya mencoba untuk mengerti tentang apa yang dipikirkan dan dirasakan oleh anggota kelompok agar ia dapat mewujudkan pengertian tersebut. Dengan demikian, kelompok diberi tanggung jawab untuk menentukan dan mencapai sasaran mereka sendiri. Dalam proses menentukan suatu keputusan, ia lebih cenderung menerapkan sistem kebersamaan dalam keserasian antara pemimpin dan pengikutnya. Seorang pemimpin yang direktif menjadikan anggota pengikutnya, sebagai manusia yang memiliki keterampilan sama, menganggap bahwa setiap individu itu penting dan masing-masing memiliki kelebihan. Interaksi pemimpin dengan anggota kelompok dan antara anggota kelompok berlangsung dalam suasana kebersamaan yang penuh saling pengertian dan persaudaraan.

Gaya kepemimpinan pseudo-demokratis, gaya ini disebut juga semi demokratis atau manipulasi diplomatik. Pemimpin yang bertipe ini hanya tampaknya bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otokratis. Misalnya, jika ia mempunyai ide-ide, pikiran, atau konsep yang ingin diterapkan di lembaga pendidikannya, hal tersebut akan dibicarakan dan dimusyawarahkan dengan bawahannya, tetapi situasi diatur dan diciptakan sedemikian rupa sehingga pada akhirnya bawahan didesak agar menerima ide atau pikiran tersebut sebagai keputusan bersama. Pemimpin ini menganut demokrasi semu

dan lebih mengarah pada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samar-samar, dan yang mungkin dilaksanakan tanpa disadari bahwa tindakan itu bukan tindakan pimpinan yang demokratis.

Gaya kepemimpinan situasional, dalam hal ini kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting dalam kehidupan manusia akan tetapi organisasi mengalami kesulitan untuk mendapatkan pemimpin yang efektif (Kotter, 1988). Situasi yang mendesak perlunya kehadiran pemimpin apabila (1) keadaan kacau (chaos) tidak menentu dan kelompok tidak mampu mengatasi konflik yang disebabkan oleh faktor internal dan eksternal organisasi, (2) anggota organisasi secara perorangan ataupun kelompok belum mampu mengambil keputusan penting untuk pencapaian tujuan organisasi, (3) perubahan lingkungan organisasi yang cepat sehingga kelompok tidak mampu mengendalikan keadaan terutama dalam menangkap pesan dari perubahan yang belum pernah terjadi sebelumnya, (4) munculnya kompetitor baru yang dapat menggeser peran kelompok.

Menurut Widdah, dkk (2012:81-82) model kepemimpinan situasional mencoba memposisikan pemimpin dalam sebuah situasi yang efektivitasnya sangat ditentukan oleh kedewasaan dari bawahan. Aktivitas pemimpin berada dalam besaran dimensi telling, selling, participating and delegating. Dimensi telling memposisikan pemimpin memiliki besaran orientasi tugas yang paling tinggi dan hubungan kemanusiaan yang rendah. Dimensi selling, pososo orientasi terhadap pekerjaan dan hubungan antar manusia tinggi, kepemimpinan berbasis nilai mencoba mengakomodasikan pemimpin berada pada posisi yang tinggi dengan tanpa tercabut dari akar nilai personel dan nilai administrasi. Dimensi participating, hubungan antar manusia tinggi dan posisi orientasi tugas rendah. Dimensi dellegating, pendelegasian tugas melalui hubungan yang rendah dan orientasi tugas rendah pula harus dilakukan kepada orang-orang dewasa, yang paham tentang tugas dan tanggungjawabnya.

Kepemimpinan situasional ini dikenal juga sebagai kepemimpinan tidak tetap atau kontingensi. Asumsi yang digunakan dalam gaya ini adalah bahwa tidak ada satu pun gaya kepemimpinan yang tepat bagi setiap manajer dalam segala kondisi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan situasional akan menerapkan suatu tipe tertentu berdasarkan pertimbangan atas faktor-faktor seperti pemimpin, pengikut, dan situasi (dalam arti struktur tugas, peta kekuasaan, dan dinamika kelompok).

Gaya kepemimpinan visioner juga menjadi gaya dalam seorang pemimpin. Kepemimpinan visioner merupakan pola kepemimpinan yang ditunjukkan untuk bisa memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dijalankan secara bersama-sama oleh para anggota organisasi dengan cara memberikan arahan dan makna pada suatu kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan pada visi yang jelas. Kepemimpinan visioner akan memerlukan kompetensi tertentu, dan setidaknya harus mempunyai empat kompetensi kunci sebagaimana dikemukakan oleh Burt Nanus (1992), yaitu: seorang pemimpin visioner harus mempunyai kemampuan untuk bisa berkomunikasi dengan efektif dalam organisasi; seorang pemimpin visioner harus dapat memahami lingkungan luar dan dapat memiliki kemampuan dalam bereaksi secara tepat atas segala ancaman dan peluang yang datang; seorang pemimpin harus bisa memegang peran penting di dalam membentuk dan dapat mempengaruhi segala praktek organisasi, prosedur, produk, dan jasa; seorang pemimpin visioner harus bisa memiliki atau mengembangkan “ceruk” untuk bisa mengantisipasi apa yang akan terjadi di masa depan.

Kepemimpinan visioner adalah pemimpin yang memiliki visi yang berorientasi masa depan yang baik. Kepemimpinan visioner memposisikan visi menjadi acuan bersama dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam kacamata kepemimpinan berbasis nilai, visi adalah nilai yang menjadi dasar bagi organisasi, visi adalah bentukan dari setiap nilai personal yang mengakumulasi

dalam bentuk nilai-nilai organisasi. Visi organisasi dikembangkan dengan melibatkan seluruh anggota organisasi tidak semata-mata hanya keinginan pimpinan atau kelompok.

Visi dalam gaya kepemimpinan ini adalah atribut utama seorang pemimpin. Tugas dan tanggungjawab pemimpin untuk melahirkan, memelihara, mengembangkan, menerapkan, dan menyegarkan visi agar tetap memiliki kemampuan untuk memberikan respons yang tepat dan cepat terhadap berbagai permasalahan dan tuntutan yang dihadapi organisasi. Jelaslah bahwa visi itu ternyata berproses, dapat direkayasa dan ditumbuh kembangkan. Visi tercipta dari hasil kreatifitas pikir pemimpin sebagai refleksi profesionalisme dan pengalaman pribadi atau sebagai hasil elaborasi pemikiran mendalam dengan pengikut/persobal llain berupa ide-ide ideal tentang cita-cita organisasi di masa depan yang ingin diwujudkan bersama.

Gaya kepemimpinan transformasional yaitu gaya yang berkaitan dengan transformasi atau perubahan. Gaya kepemimpinan yang tranformasional dilembaga pendidikan cenderung mendorong bawahannya untuk memunculkan ide/gagasan baru terhadap problem-problem yang dihadapi dengan langkah-langkah yang kreatif dan inovatif. Menurut Hanif kepemimpinan tranformasional juga disebut dengan istilah kepemimpinan yang kharismatik, karena kepemimpinan yang tranformasional mampu mempengaruhi bawahannya terhadap sikap, persepsi, dan perilaku personal pemimpin sehingga berimplikasi pada motivasi dan kepuasan kerja.

Istilah gaya kepemimpinan transformasional terdiri atas dari dua suku kata yaitu kepemimpina dan transformasional dan berinduk dari kata to transfrom yang bermakna menstransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Berikut beberapa pengertian mengenai kepemimpinan transformasional menurut para ahli, di antaranya Bass & Avolio, menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu

model kepemimpinan untuk meningkatkan sumber daya manusia dengan dan hubungan efek pemimpin terhadap bawahan dapat diukur, dengan indikator adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin, berusaha untuk memotivasi pengikut untuk melakukan sesuatu yang lebih demi tercapainya kinerja.

Kendra (2013) mendefinisikan bahwa pemimpin transformasional adalah seseorang pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan kelompok, bergairah dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok merasa diisi ulang dan berenergi. Hartiti, mengemukakan bahwa pemimpin transformational adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan pada para bawahan atau pengikut, dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka.

Keller (1992) mendefinisikan kepemimpinan transformasional adalah suatu proses meningkatkan motivasi pemimpin dan karyawan untuk meningkatkan kesadaran karyawan dengan mendorong idealisme nilai moral, kebebasan, keadilan, kedamaian, keseimbangan, bukan berdasarkan pada sifat emosional, ketakutan, dan kecemburuan. Bass, mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional sebagai, suatu cara meningkatkan ketertarikan karyawannya terhadap organisasi. Karyawan menjadi termotivasi dan menjadi percaya, kagum, hormat serta setia kepada pemimpinnya. Tucker dan Levis, mendefinisikan pemimpin transformasional sebagai seseorang yang merumuskan dan memfasilitasi visi organisasi dan memberikan dorongan yang disetujui oleh karyawannya. (Wardani, 2022:26-28)

Menurut Widdah, dkk (2012:85) transformasi adalah proses dimana segala sesuatu yang berkaitan dengan substansi dan proses yang dapat

dipindahkan kepada orang atau pihak lain secara menyeluruh dan bermakna. Kepemimpinan transformatif adalah kepemimpinan yang mampu mentransformasi organisasi ke arah yang lebih baik. Pemimpin tersebut mentransformasi dan memotivasi para pengikutnya dengan: a). Membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan, (b) mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri dan (c) mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi. Perubahan harus dapat ditransformasikan oleh organisasi dan menjadikan anggota organisasi menjadi bagian di dalamnya. Keberhasilan mentransformasikan sebuah perubahan ke dalam struktur anggota organisasi yang memiliki kepentingan yang berbeda-beda dan kualitas yang tidak sama menjadi tantangan bagi seorang pemimpin.

Kepemimpinan transformasional tidak saja didasarkan pada kebutuhan penghargaan diri, tetapi menumbuhkan kesadaran para pemimpin untuk berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasi adalah sisi yang saling berpengaruh. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu menciptakan perubahan mendasar dan dilandasi oleh nilai-nilai agama, sistem dan budaya untuk menciptakan inovasi dan kreatifitas pengikutnya dalam rangka mencapai visi yang telah ditetapkan.

Selain itu, terdapat juga gaya kepemimpinan kharismatik. Menurut Saefullah (2019:170) Karismatik bukan salah satu sifat dari pemimpin karena setiap pemimpin memiliki wibawa, hanya derajat kewibawaannya berbeda, demikian pula latar belakang munculnya kewibawaan tersebut. Gaya kepemimpinan kharismatik dimaksud sebagai sebuah kewibawaan alami yang dimiliki pemimpin, bukan karena adanya legalitas politik dan pembentukan yang dilakukan secara sistematis. Hingga sekarang, pemimpin memiliki

kharisma, tetapi yang perlu diketahui ialah pemimpin kharismatik mempunyai daya tarik yang amat besar dan pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar.

Menurut Azan (2021:229) kepemimpinan kharismatik adalah kepemimpinan yang mengamsumsikan bahwa kharisma merupakan karakteristik individu yang dimiliki seorang pemimpin yang dapat membedakan dirinya dengan pemimpin yang lain, terutama dalam hal implikasi terhadap inspirasi, penerimaan, dan dukungan para bawahan. Titik tekan kepemimpinan kharismatik adalah pada karisma yang dimiliki seseorang oleh seorang pemimpin. Yukl menyatakan bahwa seorang pemimpin kharismatik memiliki pengaruh yang dalam dan tidak biasa pada bawahan. Para bawahan bersedia mematuhi pemimpin karena menganggap pemimpin yang kharismatik memiliki kemampuan dan kualitas yang luar biasa.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat. Kebanyakan orang menganggap gaya kepemimpinan merupakan tipe kepemimpinan. Hal ini antara lain dinyatakan oleh Siagian bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan. (Zaharuddin, 2021: 64). Pada dasarnya tiap gaya kepemimpinan hanya cocok untuk kondisi tertentu saja. Dengan mengetahui kondisi nyata anggota, seorang pemimpin dapat memilih model kepemimpinan yang tepat. Tidak menutup kemungkinan seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda untuk divisi atau seksi yang berbeda. Dengan demikian gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di sekolah untuk meningkatkan produktivitas kerja demi mencapai tujuan, visi, menjadi aksi. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, perlu dipahami bahwa setiap kepala sekolah bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi tenaga kependidikan, dan dia sendiri berbuat baik.

Menurut Hersey dan Blanchard (1986) penerapan gaya kepemimpinan secara tepat, itu bukan hanya akan memotivasi bawahan tetapi juga membantu bawahan menjadi matang. Dengan demikian, pimpinan yang ingin mengembangkan bawahannya untuk meningkatkan rasa percaya diri dan bertanggung jawab terhadap tugasnya harus mengganti gaya kepemimpinan secara terus menerus. Pimpinan yang luwes dalam menerapkan gaya kepemimpinan maka berpeluang menjadi pimpinan yang efektif. Menurut Wahyudi (2009:133) keefektifan pemimpin tergantung pada bagaimana gaya kepemimpinan seseorang saling berkaitan dengan keadaan atau situasi. Apabila gaya seorang pemimpin sesuai dengan situasi tertentu, gaya itu efektif, namun apabila gaya kepemimpinan tidak sesuai dengan situasi tertentu, gaya itu tidak efektif.

KESIMPULAN

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memperoleh tindakan melalui orang lain dengan kepercayaan dan kerja sama. Keberhasilan suatu lembaga dalam menjalankan dan mewujudkan program-program yang telah direncanakan tidak akan lepas dari peran kepemimpinan dalam lembaga tersebut. Proses kepemimpinan berlangsung di mana saja dalam hubungan timbal balik antarindividu dan kelompok manusia. Setiap orang dalam memimpin memiliki gaya yang melahirkan perilaku tersendiri dalam memimpin satu organisasi. Dalam realitanya gaya kepemimpinan senantiasa melekat pada cara-cara seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya. Perilaku seorang pemimpin memengaruhi orang lain agar mau bekerja sama untuk melakukan suatu kegiatan melahirkan gaya kepemimpinan tersendiri. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melaksanakan kegiatannya dalam upaya

membimbing, memandu, mengarahkan, mengontrol pikiran, perasaan, atau perilaku seseorang atau sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu.

REFERENSI

- Abdul Azis Wahab. (2008). *Anatomi Organisasi Dan Kepemimpinan Pendidikan : Telaah terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Abdul Rahmat. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Addin, F. N., Bintang Kejora, M. T., & Kosim, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad Kabupaten Karawang. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 153. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i2.16673>
- Ali Chaerudin. (2019). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Jawa Barat: CV Jejak.
- Amiruddin Siahaan. (2018). *Kepemimpinan Pendidikan: Aplikasi Kepemimpinan Efektif, Strategis, dan berkelanjutan*. Medan: CV Widya Puspita.
- Amirudin, A., & Muzaki, I. A. (2019). Life Skill Education and It'S Implementation in Study Programs Islamic Religious Education. *Jurnal Tarbiyah*, 26(2), 278–293. <https://doi.org/10.30829/tar.v26i2.485>
- Andrew J. Dubrin. (2009). *The Complete Ideal's Guides: Leadership*. Jakarta: Prenada
- Bedrule-Grigoruta, M. V. (2012). Leadership in the 21st Century: Challenges in the Public Versus the Private System. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 62, 1028–1032. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.175>
- Ciakaren, E. H., & Devie. (2014). Analisis Transformational Leadership Terhadap Financial Performance Melalui Employee Engagement dan Job Satisfaction Pada Perusahaan Perbankan Di Surabaya. *Bussiness Accounting Review*, 2(2), 228–237.
- Endin Nasrudin. (2010). *Psikologi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- Herabudin. (2009). *Administrasi & Supervisi Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.

- Jim Allen McCleskey. (2014). Situational, Transformational, and Transactional Leadership and Leadership Development. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(4), ISSN 2152-1034.
- Kejora, M T B, Fahmi, I., & Pahlevi, M. R. (2021). Pelatihan Dasar Kepemimpinan Berbasis Alqur'an Dan Skill Abad 21 Bagi Remaja Santri. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 6716-6725. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/2014%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/2014/1823>
- Kejora, Muhamad Taufik Bintang. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Wahana Karya Ilmiah*, 3(2), 364-384.
- Khairul Azan dkk. (2021). *Isu-isu Global Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Krasniqi, R. (2021). Principal's Role in Supporting Teacher Collaborative Learning. *Research in Educational Administration and Leadership*, 6(4), 903-941. <https://doi.org/10.30828/REAL/2021.4.5>
- Listiana Kusuma Wardani. (2022). *Meningkatkan Mutu Sekolah dengan Kepemimpinan Transformasional*. Jawa Tengah: NEM.
- Maulidia, R., & Laksmi, L. (2018). Automation Based Library Management in Depok Public Library In The Context of Ritual Performance. *Record and Library Journal*, 3(1), 74. <https://doi.org/10.20473/rlj.v3-i1.2017.74-84>
- Minnah El Widdah dkk. (2012). *Kepemimpinan Berbasis Nilai dan Pengembangan Mutu Madrasah*. Bandung: Alfabeta.
- Pandji Anoraga. (2003). *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Perdana, S., & Rahman, A. (2019). Pengenalan Kepemimpinan Dalam Kewirausahaan Pada Organisasi Karang Taruna Di Desa Sukamanis Kecamatan Kadudampit Kabupaten Sukabumi. *Abdimas Siliwangi*, 2(2), 41. <https://doi.org/10.22460/as.v2i2p41-48.2422>
- Rosdina. (2015). Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Pada Sd Negeri 2 Lambheukabupaten Aceh Besar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah*, 3(2), 69-78.
- Sabrina, F. F., Darmiyanti, A., & BK, M. T. (2020). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Guru. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 239. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i2.16740>

- Saefullah. (2019). Manajemen Pendidikan Islam. Bandung: Pustaka Setia
- Siswanto. (2010). Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siti Maisaroh dan Danuri. (2020). Administrasi & supervisi pendidikan. Palembang: Tunas Gemilang Press.
- Sudarwan Dami. (2004). Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok. Jakarta: Rineka Cipta
- Syafaruddin. (2019). Kepemimpinan Pendidikan: Akuntabilitas Pimpinan Pendidikan pada Era Otonomi Daerah. Depok: Rajawali Pers.
- Wahyudi. (2009). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran (Learning organization). Bandung: Alfabeta.
- Zaharuddin. (2021). Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi. Jawa Tengah: NEM.