
KEPALA MADRASAH SEBAGAI PEMIMPIN (*LEADER*) PENDIDIKAN

Ruma Mubarak

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang, Indonesia
e-mail : ruma_mubarak@yahoo.com

Info Artikel

Keywords:

Head of Madrasah, Education Leader

Abstract

Leadership is the ability to exert a constructive influence on others to make cooperative efforts to achieve planned goals. As a madrasah education leader, a madrasah head organizes the madrasa and the personnel who work in it into an efficient, democratic, and institutional cooperative situation that depends on the expertise of the workers. Under his leadership, educational programs for students had to be planned, organized and organized.

Abstrak

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan usaha yang kooperatif dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Sebagai pemimpin pendidikan madrasah, seorang kepala madrasah mengorganisasikan madrasah dan personil yang bekerja didalamnya ke dalam suatu situasi yang efisien, demokratis, dan kerjasama institusional yang tergantung keahlian para pekerja. Di bawah kepemimpinannya, program pendidikan untuk murid harus direncanakan, diorganisasi dan ditata.

© 2022 Universitas Ngudi Waluyo

Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar
Kampus UNW Ungaran, Kab. Semarang Gd. M. It 1 Kode Pos 50512
Tlp (024) 6925406 Fax. (024) 6925406
E-mail: janacitta@gmail.com

e-ISSN: 2615-6598

PENDAHULUAN

Keberlangsungan organisasi pendidikan seperti sekolah dan madrasah dipengaruhi atas adanya kepemimpinan yang kuat dan sistem manajemen yang efektif dan efisien (Wijono, 2018). Keberadaan pemimpin dalam organisasi dianggap sebagai sosok yang menjaga stabilitas serta faktor yang menentukan kesuksesan organisasi mencapai visi dan misinya. Sementara manajemen merupakan sistem yang didesain dalam membangun stabilitas dan situasi yang nyaman, efektif dan efisien bagi organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan dan manajemen bagai koin mata uang yang dapat dibedakan namun selalu menyatu di dalam sebuah organisasi. (Faturahman, 2018).

Salah satu kualitas pemimpin yang terbaik adalah memiliki visi dan strategi besar dalam memajukan organisasi yang dipimpinnya (Mukti, 2018). hal itulah yang menjadi bekal dalam menggerakkan organisasi memiliki daya kompetitif dan mampu bersaing dengan organisasi yang lain (Assingkily & Mesiono, 2019). Maka dikatakan pemimpin seperti inilah yang memiliki kekuatan transformatif mengubah berbagai hal yang menghambat organisasi menjadi sebuah kekuatan kolektif yang memicu organisasi menuju ke arah yang lebih baik.

Visi besar pemimpin dalam organisasi itu memberikan perubahan mendasar dalam terbentuknya sistem manajemen yang efektif (Rohmat, 2006). Oleh karenanya, karakter pemimpin yang transformatif memberikan ruang aktualisasi yang lebih besar pada setiap orang-orang yang terlibat di organisasi tersebut untuk berpartisipasi dan memberikan energi terbaik sehingga kinerja organisasi menjadi lebih maksimal (Nasution, 2016). Atas dasar itulah, kinerja organisasi menjadi lebih fokus serta bisa mencapai kepada target yang ditetapkannya.

Kepemimpinan dan manajemen memiliki peran yang unik dalam organisasi. Kepemimpinan memberikan peran aktual dalam membawa arus perubahan positif kepada setiap orang (Mahardhani, 2016). Bentuk perubahan yang dibawa pemimpin berupa pemikiran, perilaku hingga pembentukan lingkungan kerja. Sedangkan manajemen berorientasi pada peningkatan kinerja seseorang yang terlibat dalam organisasi. Meski memiliki fungsi sama

dalam memobilisasi orang namun manajemen dan organisasi memiliki porsi yang berbeda namun dengan arah yang sama yakni berfokus pada peningkatan kontribusi setiap orang di dalam organisasi (Chairunnisa, 2013).

Dalam perkembangannya kepemimpinan memiliki daya yang bisa merekatkan dan mengkolaborasikan berbagai macam karakter orang dalam satu organisasi. Berbagai macam karakter tadi dihimpun dan digerakkan oleh pemimpin dalam satu wadah organisasi (Haryani, 2017). Dengan demikian, tugas utama dari pemimpin ini adalah membagi dan mendistribusikan tugas dan fungsi dari para masing-masing orang tadi untuk menempati posisi dan jabatan yang tepat serta selalu melakukan motivasi dan bimbingan sehingga terbangun tim kerja yang solid dan dapat diandalkan untuk memajukan organisasi (Maryani et al., 2020).

Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepemimpinan

Pengertian dasar dari kepemimpinan adalah proses yang membangun dan membentuk seseorang melalui perilaku yang dicontohkan oleh seorang pemimpin Sofyan Syafri Harahap (1996: 233). Sementara pendapat lain menegaskan bahwa kepemimpinan adalah sebuah kompetensi yang memberikan dampak konstruktif bagi orang lain untuk mau berkolaborasi dan bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan Kartono (1998: 135). Tokoh yang lain menegaskan kepemimpinan ini merupakan sekumpulan aktivitas kolektif yang dibangun secara sistemik untuk mencapai tujuan organisasi Rauch & Behling (1984: 46). Pendapat lain menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah pemanahan terhadap upaya serius dalam membangun kolektivitas kelompok sehingga ada kerelaan dan rasa berkorban untuk mencapai tujuan yang telah disepakati secara bersama Jacobs & Jacques (1990: 281).

Nampaknya ada kesepakatan di antara para ahli bahwa kepemimpinan didefinisikan sebagai perilaku yang bisa membangun solidaritas dengan berbagai macam aktivitas dalam satu kelompok Hemhill (1957: 2). Tak hanya itu para ahli juga mengatakan

kepemimpinan merupakan suatu kekuatan yang mempengaruhi seseorang pada situasi tertentu akan mampu untuk menjalin kerjasama berkomunikasi serta melaksanakan semua kegiatan dalam satu system manajemen untuk mencapai tujuan tertentu Tannenbaun, Weschler, & Masarik (1961: 24).

Keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi didominasi oleh pengaruh luar biasa dari factor kepemimpinan bahkan factor kepemimpinan terutama dalam aspek perilaku merupakan satu unsur yang memiliki peran besar untuk menentukan efektivitas kinerja sebuah organisasi. Selain itu komunikasi yang dibangun secara efisien dan tepat akan mampu memberikan perhatian lebih para anggota untuk terlibat lebih banyak hal karena mengembangkan organisasi. Likert (1961, 1967) dalam Yukl (1994: 49).

2. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Ada 5 aspek yang perlu diperhatikan sebagaimana saran Stoner dalam Sumidjo (1999: 96) yang perlu dilaksanakan oleh kepala madrasah: Pertama mengajak orang untuk selalu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Kedua, selalu aktif dalam memberikan komunikasi serta mengajak para orang untuk berpikir secara analitik dan konsepsional. Ketiga, kepala sekolah memerankan diri sebagai mediator ketika ada konflik yang terjadi di lembaga sekolah dan Madrasah Kelima, memberikan partisipasi dan antusiasme yang luas apabila ada atau inovasi dari para tenaga kependidikan.

Di era sekarang menjadi kepala sekolah memiliki tugas dengan beragam fungsi dan sesuai dengan perannya masing-masing (Nasution, 2016). setidaknya ada berapa hal yang perlu diperhatikan untuk menyelesaikan tugas kepala sekolah disebut untuk memajukan sekolahnya antara lain menekankan Pertama mengajak para bawahan atau staf untuk bekerjasama secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Kedua, memberikan ruang yang besar agar para staf pendidikan memiliki tanggung jawab yang realistis dalam melaksanakan tugasnya. Ketiga, selalu mengevaluasi dan menyediakan saluran komunikasi yang seluas-luasnya bagi para bawahan Keempat, memberikan motivasi yang

luar biasa sehingga para bawahan tidak merasa dibebani dengan tugas yang berat. Dengan demikian kepala sekolah dengan berbagai macam tugas yang berat bisa dilaksanakan apabila didistribusikan tugas tersebut kepada bawahan serta bawahan mau menerima tugas tersebut atas bimbingan dari kepala sekolah (Gaol & Siburian, 2018).

Menurut Sergiovanni (1987) Kepala Sekolah yang baik adalah kepala sekolah yang tahu persis tentang peran dan fungsinya untuk memajukan lembaga. Ia pun mengerti bagaimana bersikap atas berbagai tantangan yang akan dihadapi ketika memimpin lembaga tersebut. Hasil akhir ini banyak yang mengkritik bahwa tugas kepala sekolah hanya sekedar administratif dengan hal-hal yang terkait dengan birokrasi. Namun demikian sesungguhnya peran kepala sekolah juga harus bisa membangun iklim psikologis yang positif sehingga bawahan merasa aman dan tidak ada hal-hal yang membuatnya menjadi resah dan khawatir untuk mewujudkan tujuan sekolah yang telah ditetapkan (Yuliani & Kristiawan, 2017).

Munculnya anggapan kepala sekolah yang terlalu terjebak pada peran administratif didasari atas perilaku rutin yang dilakukannya terhadap hal-hal yang berkaitan dengan ketata usahaan di sekolah (Yulmi et al., 2017). Sebenarnya hal itu penting karena menjadi bagian dari sumber data yang harus dimiliki oleh sekolah namun demikian peran administratif ini tidak boleh mengalahkan peran-peran yang lain yang juga tidak kalah penting untuk pengembangan sekolah tersebut.

Agar terhindar dari stigma bahwa kepala sekolah hanya sebatas melakukan pekerjaan administratif maka diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat dalam sosok diri kepala sekolah (Yukl, 1994: 241). Gaya kepemimpinan kepala sekolah menentukan lingkungan dan kondisi yang terjadi di sekolah tersebut. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat maka akan membentuk rasa optimisme kepuasan kerja dan loyalitas dari para tenaga kependidikan yang ada di sekolah. House (1971: 324) menegaskan berbagai macam program yang ada di sekolah dapat dilaksanakan secara efektif apabila kayak kepemimpinan kepala sekolah

menyesuaikan dengan suasana yang terjadi di lingkungan sekolah tersebut.

Aspek-aspek lain yakni faktor psikologis seperti diungkap oleh Djoko Wionarso (1993:4) ada 4 faktor yang dipengaruhi oleh pimpinan terhadap bawahannya, antara lain sikap (*attitudes*), perilaku/tindakan (*behavior*), pikiran (*ideas*) dan perasaan (*feelings*). Keempat faktor psikologis ini menjadi penentu atas kekompakan kesolidaritasan dan komitmen untuk selalu membangun lingkungan sekolah dengan keikhlasan yang luar biasa dari para bawahan untuk memelihara sikap ini perlu dibina komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan para tenaga kependidikan (Puspitasari & Danaya, 2022).

Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah Yang Efektif Menurut Likert dalam Yukl (1994: 49) ada tiga buah kepemimpinan yang efektif: 1) Perilaku yang berorientasi pada tugas (*task-oriented behavior*), 2) perilaku yang berorientasi pada hubungan (*relation-oriented behavior*), 3) kepemimpinan partisipatif.

Ada berbagai macam perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang berdampak positif pada peningkatan kapasitas organisasi maupun keunggulan dari sekolah yang dipimpinya. Diantaranya kepala sekolah bisa menerapkan pola perilaku yang bersifat motivasional yakni para anggota diberikan motivasi agar selalu berkarya dan berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang ada di lembaga sekolah tersebut. Kedua, kepala sekolah juga selalu memberikan perhatian yang selalu lebih sehingga ada rasa memiliki dan rasa saling menguatkan antara kepala sekolah dengan para tenaga kependidikan yang ada. Ketiga mendorong para tenaga kependidikan untuk berpartisipasi dan memiliki komitmen kerja yang tinggi.

Untuk membangun adanya persepsi yang sama antara bawahan dengan kepala sekolah maka langkah awal sebagai kepala sekolah untuk memposisikan dirinya sebagai agen pembaharu terdapat tiga hal yakni pertama membangun komitmen sebagai satu asas yang disepakati secara keseluruhan antara kepala sekolah dengan tenaga kependidikan. Kedua menjadikan peraturan organisasi sebagai norma bersama yang dilaksanakan secara konsep kesesuaian.

Ketiga kepala sekolah berusaha untuk memfasilitasi dan mengapa mutasi berbagai hal yang terkait dengan pengembangan karir para tenaga kependidikan. (Yukl, 1981: 13)

Menyoal faktor yang menentukan efektif tidaknya suatu madrasah adalah kepemimpinan. Kepemimpinan kepala madrasah mempunyai andil yang sangat besar dalam menjalankan kegiatan madrasah. Kepala madrasah yang efektif, merupakan pemimpin yang kuat dengan harapan yang tinggi.

Peran Kepala Madrasah Sebagai Agen Pembaharu

Keputusan yang diambil oleh kepala sekolah menjadi penentu atas maju atau mundurnya lembaga tersebut oleh karena itu dalam mengambil kebijakan sudah semestinya kepala sekolah memiliki kecerdasan (Mataputun, 2018). Adapun kecerdasan yang dibutuhkan tidak hanya kecerdasan intelektual namun juga kode atasan yang lain seperti kecerdasan sosial kecerdasan interpersonal extra personal dan sebagainya. Di samping itu, kepala sekolah juga dituntut untuk memiliki kreativitas sehingga selalu melahirkan hal-hal baru yang dapat membawa perubahan positif atas majunya lembaga pendidikan yang dipimpinya (Baharuddin, 2006). Hal itu bisa berjalan dengan efektif manakala didukung dengan visi dan tujuan organisasi yang jelas serta dapat diraih secara tepat dan efektif.

Sebagai pimpinan tertinggi atau top leader di sebuah lembaga pendidikan kepala sekolah juga memiliki kepekaan terhadap penangkap realitas yang terjadi di masyarakat (Saifullah, 2020). Ini sebagai modal untuk menjadikan kepala sekolah sebagai agen pembaharu. Maksudnya kepala sekolah memiliki fungsi untuk menebarkan virus inspirasi dan kebaikan kepada anggota yang lain sehingga terbangun suasana lembaga pendidikan yang efektif dengan tenaga pendidik yang profesional. Menurut pandangan Gorton (1976: 215), kepala sekolah merupakan agen pembaharu yang memiliki peran penting sebagai innovator dalam manajemen di sekolah. Tugas pokok dalam di dalam manajemen sekolah Selain sebagai agen pembaharu, juga harus bisa menyusun program-program yang efektif sehingga bisa mengkaji mengembangkan dan

mengimplementasikan program pengembangan unggulan di sekolahnya.

Kepala sekolah merupakan sosok kunci yang menentukan keberhasilan lembaga pendidikan di Indonesia dalam konteks ini peran fungsi dari kepala sekolah masih belum terlihat menonjol dikarenakan kepala sekolah belum memiliki wawasan yang mendalam sebagai agen maupun praktisi yang mendorong pembaruan secara berkelanjutan di lembaga pendidikan inilah yang menjadi kelemahan mendasar pada beberapa sekolah di Indonesia yang mengalami kesulitan untuk maju.

Untuk menjadikan kepala sekolah sebagai agen pembaharu di lingkungan sekolah maka perlu ada inovasi pendidikan hal ini diperlukan untuk menjawab kendala dan kelemahan yang dialami oleh sekolah tersebut dari proses inilah kepala sekolah akan ditempa menjadi agen baru yang selanjutnya akan bisa menjadi pendorong adanya inovasi pendidikan di sekolah tersebut dengan demikian untuk menjadikan kepala sekolah sebagai alat pembaru adalah langkah pertama yang harus dilakukan oleh manajemen sehingga terbentuk sosok yang bisa menggerakkan sistem manajemen dengan baik dan efektif.

Didalam era sekarang, kepala sekolah tidak boleh tertinggal dalam berbagai macam informasi globalisasi saat ini menuntut kepala sekolah harus bisa berpacu dengan teknologi serta memiliki kekuatan adaptif terhadap perubahan yang ada. Agen pembaharu yang dimaksud selain harus cerdas, juga mampu bersikap dan berpikir pluralistik, serta mempunyai landasan kultural yang kokoh sebagai bekal antisipatif.

Kapasitas individu kepala sekolah merupakan Citra dari sekolah yang dipimpinnya. Oleh karena itu kepala sekolah tidak boleh tertinggal dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam konteks mata rasa kepala sekolah pun dituntut memiliki kemampuan yang bisa beradaptasi dengan perkembangan zaman dan ini menandakan bahwa kepala sekolah di lingkungan Madrasah Selain sebagai inovator juga harus bisa menjadi pihak ke depan dalam melakukan inovasi pendidikan. Persepsi masyarakat bahwa madrasah kurang memperhatikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan seringnya terdengar suara

sumbang bahwa madrasah menjadi pilihan terakhir setelah kompetisi di “*madrasah umum*” merupakan gejala yang mengisyaratkan bahwa madrasah tidak bisa memenuhi tuntutan hidup yang terus berkembang. Melihat kenyataan ini, agen pembaharu (inovator) sangat dibutuhkan dalam proses inovasi pendidikan madrasah seiring dengan perkembangan zaman.

Untuk melakukan hal itu, kepala sekolah melakukan berbagai inovasi yang terkait langsung dengan perkembangan pembelajaran penguatan sumber daya guru, guru dan peningkatan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh sekolah maupun madrasah (Jamrizal, 2022). Manajemen modern menginginkan kepala sekolah untuk menjadi pelayan dari para pelanggan yakni orang tua dan siswa. Kartu seperti inilah yang menunjukkan kepala sekolah sebagai agen pembaharu. Menurut Ibrahim (1988: 115), faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan agen pembaharu: a) Kegigihan usaha agen pembaharu, b) Lebih berorientasi pada klien daripada kepada pengusaha pembaharu, c) Menyesuaikan dengan kebutuhan klien. Dalam konteks ini kepala sekolah memposisikan diri sebagai pelayan dari para pelanggannya tidak lagi bisa membersihkan diri sebagai orang yang ingin dilayani adalah model-model kepemimpinan di era modern yakni pemimpin dengan cara melayani para pelanggan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yakni dengan menganalisis mengenai kepala madrasah sebagai pemimpin (*leader*) pendidikan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendidikan di madrasah yang selama ini seakan-akan tersisih dari maenstream pendidikan nasional namun berkenaan dengan pendidikan anak bangsa, kedua, madrasah sebagai pendatang baru dalam sistem pendidikan nasional relatif menghadapi berbagai masalah dan kendala di dalam hal mutu, manajemen termasuk masalah kurikulumnya. Namun demikian madrasah sarat akan nilai-nilai budaya bangsa.

Agen pembaharu pendidikan adalah orang yang bertugas mempengaruhi seluruh civitas akademika agar mau menerima inovasi sesuai dengan tujuan pendidikan yang diinginkan oleh

pengusaha pembaharuan. Tugas utama agen pembaharu pendidikan adalah melancarkan jalannya arus inovasi pendidikan dari pembaharu ke civitas akademika dalam peningkatan kwalitas pendidikan.

Kunci keberhasilan diterimanya inovasi oleh klien terutama terletak pada komunikasi antara agen pembaharu dengan klien. Jika komunikasi lancar dan efektif proses penerimaan inovasi akan lebih cepat dan makin mendekati tercapainya tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu tugas utama agen pembaharu ialah memantapkan hubungan atau relasi klien. Kemantapan hubungan antara agen pembaharu dengan klien, akan memperlancar komunikasi.

SIMPULAN

Sebagai pemimpin pendidikan madrasah, seorang kepala madrasah mengorganisasikan madrasah dan personil yang bekerja didalamnya ke dalam suatu situasi yang efisien, demokratis, dan kerjasama institusional yang tergantung keahlian para pekerja. (1) Kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai kepemimpinan instruksi (*directive leadership*), dituntut lebih bijak dalam memberikan tugas sesuai dengan kapasitas anggota dan tetap mengikuti mengikuti peraturan, prosedur, mengatur waktu, dan mengkoordinasi pekerjaan mereka, (2) Dalam menjalankan posisinya sebagai kepemimpinan yang mendukung (*supportive leadership*), maka kepala sekolah dituntut aktif komunikatif dan selalu berupaya untuk menciptakan suasana yang bersahabat dalam unit kerja mereka, (3) dalam menjalankan perannya sebagai kepemimpinan partisipasi (*participative leadership*), maka kepala sekolah selalu membuka diri agar para tenaga kependidikan berkonsultasi dengan para bawahan dan memperhitungkan opini dan saran mereka, (4) dalam menjalankan perannya sebagai kepemimpinan yang berorientasi kepada keberhasilan (*achievement oriented leadership*), kepala sekolah selalu berubah aja menebarkan virus optimismedan selalu memberikan berbagai macam strategi yang efektif untuk menetapkan tujuan-tujuan yang menantang.

DAFTAR PUSTAKA

Adair John. (1993). *Membina Calon Pemimpin*, Jakarta: Bumi Aksara.

- Arifin, Imron. (1998). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Desertasi, IKIP Malang*.
- Assingkily, M. S., & Mesiono, M. (2019). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Ibtidaiyah (MI) serta Relevansinya dengan Visi Pendidikan Abad 21. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 147–168.
- Baharuddin, B. (2006). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Era Otonomi Pendidikan. *El Harakah*, 8(1), 19.
- Bangun Wilson. (2008). *Intisari Manajemen*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Buhler Patricia. (2007). *Alpha Teach Yourself Management Skills*. Jakarta: Prenada.
- Barry Cushway & Derek Lodge. (1999). *Organisational Behavior and Design, 1993. Alih Bahasa, Sularno Tjiptowardojo, Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Beeby, C.E. (1981). *Pendidikan di Indonesia, Penilaian Pedoman Perencanaan, terj. BP3K*. Jakarta: LP3ES.
- Bufort, James A, Athur. (1988). *Managemen in Extention, Albana, Auburn University*.
- Carver, fred D, and Thomas Sergiovasi. *Organization and Human Behavior Focus on School*. New York; McGraw-Hill Book Company.
- Chung, Kee H. & Mangginson. (1981). *Organization Behavior Developing Managerial Skills*. New York: Harper & Row Publisher.
- Chairunnisa, C. (2013). Kepemimpinan, Sistem dan Struktur Organisasi, Lingkungan Fisik, dan Keefektifan Organisasi Sekolah. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 19(1).
- Dirawat, Busro I dan Indra Fachrudi S. (1983). *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Dwiwibawa F. Rudy dan Riyanto Theo. (2008). *Siap Jadi Pemimpin? Latihan Dasar Kepemimpinan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Fiedler, Fred. E.A. (1967). *Theory of Leadership Effectiveness*, New York: McGraw-Hill Book Company.
- Faturahman, B. M. (2018). Kepemimpinan dalam budaya organisasi. *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10 (1), 1–11.
- Gordon Thomas. (1997). *MPE Menjadi Pemimpin Efektif*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Glicman, C.D. (1981). *Developmental Supervition*. Alexandria Virginia: ASCD.
- Gribbin, James J. (1972). *Efective Managerial Leadership*, AMA, Inc.

- Gaol, N. T. L., & Siburian, P. (2018). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 66–73.
- Haryani, E. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Manajemen Pembelajaran untuk Mewujudkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan UNIGA*, 11(1), 77–87.
- Indra Fachrudi Soekarto. (2006). *Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Efektif*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- 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.
- Kartini Kartono. (2003). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Komariah Aan dan Triatna Cepi. (2005). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyono. (2009). *Educational Leadership*. Malang: UIN Malang PresS.
- Mar'at. (1985). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Miftah Thoha. (1999). *Kepemimpinan Dalam Manajemen, suatu Pendekatan Perilaku*, Cet ke: 7. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Muhaimin. (1998). Potret Paradigma Pengembangan Pendidikan Islam di Indonesia. *Jurnal, STAIN Malang*, edisi, no. 5.
- Mahardhani, A. J. (2016). Kepemimpinan ideal kepala sekolah. *Jurnal Dimensi Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(2), 1–4.
- Maryani, A., Lian, B., & Wardarita, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 18–25.
- Mataputun, Y. (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Berbasis Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual Terhadap Iklim Sekolah*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Mukti, N. (2018). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah. *Jurnal Kependidikan*, 6(1), 71–90R.
- Terry George. (2006). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nawawi Hadari dan Hadari M. Martini. (2006). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nasution, W. N. (2016). Kepemimpinan Pendidikan di Sekolah. *Jurnal Tarbiyah*, 22(1).
- Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2022). Pentingnya Peranan Komunikasi dalam Organisasi: Lisan, Non Verbal, dan Tertulis (literature review manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 257–268.
- Riberu J. (1992). *Dasar-Dasar Kepemimpinan*, Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya.
- Rohmat, R. (2006). Kepemimpinan Pendidikan. *INSANIA: Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan*, 11(1), 19–33
- Rivai Veithzal. (2009). *Islamic Leadership*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sahertian Piet. A. dan Sahertian Ida Aleida. (1987). *Model Latihan Kepemimpinan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Siswanto H.B. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: bumi Aksara.
- Saifullah, S. (2020). Determinasi Motivasi dan Kinerja Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru (Studi Kasus di SMAN Negeri 1 Kota Bima) Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 600–621.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. (2009). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Tilaar, H.A.R. (1999). *Manajemen Pendidikan Nasional*. Bandung: Remaja Roesdakarya.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Kencana. <https://books.google.co.id/books?id=QcNoDwAAQBAJ>.
- Yukl Gary. (2005). *Kepemimpinan Dalam Organisasi, terj., Budi Supriyanto*. Jakarta: Indeks.
- Yuliani, T., & Kristiawan, M. (2017). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membina Kompetensi Sosial (Pelayanan Prima) Tenaga Administrasi Sekolah. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 1(2), 122–132.
- Yulmi, D., Efni, C. E., Ulfah, S., Dinung, A., & Krimah, H. (2017). Kerjasama Personil sekolah dalam Pelayanan Bimbingan dan Konseling di Sekolah. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 2(2).