

PAPER NAME

Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin.doc

WORD COUNT

2565 Words

CHARACTER COUNT

18017 Characters

PAGE COUNT

11 Pages

FILE SIZE

87.0KB

SUBMISSION DATE

Sep 19, 2022 9:56 PM GMT+7

REPORT DATE

Sep 19, 2022 9:57 PM GMT+7

● 81% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 81% Internet database
- 10% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 46% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 10 words)

KEPALA MADRASAH SEBAGAI PEMIMPIN (*LEADER*) PENDIDIKAN

Ruma Mubarak¹

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.

Keyword: *Head of Madrasah, Education Leader*

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.

Keyword: *Kepala Madrasah, Pemimpin Pendidikan*

Pendahuluan

Kepemimpinan dan manajemen keduanya merupakan fungsi penting organisasi. Kedua fungsi ini sebenarnya berbeda. Manajemen cenderung untuk mendukung stabilitas di organisasi, sementara kepemimpinan mendukung perubahan.

Seorang pemimpin harus menentukan visi dan strategi organisasi dengan menekankan segala tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai suatu kondisi di masa depan. Seorang pemimpin bertanggung jawab mengoperasionalkan visi tersebut; artinya menerapkan berbagai strategi untuk mencapainya. Manajemen memfasilitasi agar organisasi berjalan lancar.

¹Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Jl. Gajayana No. 50 Malang 65144

5 Peran kepemimpinan mendukung perubahan dalam organisasi. Kepemimpinan lebih fokus pada memberi energi kepada orang agar berkinerja, sementara manajemen lebih fokus pada pemantauan tingkat kinerja mereka. Manajer bergantung pada otoritas formal mereka di dalam organisasi untuk mempengaruhi orang lain.

7 Kepemimpinan tumbuh secara alami diantara orang-orang yang dihimpun untuk mencapai suatu tujuan dalam satu kelompok. Beberapa dari anggota kelompok akan memimpin, sedangkan sebagian besar akan mengikuti. Sebenarnya, kebanyakan orang menginginkan seseorang untuk menentukan hal-hal yang perlu dikerjakan dan cara mengerjakannya, diberi motivasi dan dibimbing dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang harus mereka kerjakan. Akan tetapi mereka tidak mau mengerjakannya apabila tidak ada pimpinannya.

Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepemimpinan

10 Menurut Sofyan Syafri Harahap (1996: 233), Kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses mempengaruhi orang lain yang dimaksud untuk membentuk perilaku yang sesuai dengan kehendak kita. Sementara itu Kartini Kartono (1998: 135) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan usaha yang kooperatif dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Rauch & 18 Behling (1984: 46) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi ke arah pencapaian tujuan. Pendapat ini sama dengan pendapat Jacobs & 16 Jacques (1990: 281) adalah sebuah proses memberi arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif dan mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.

3 Menurut Hemhill (1957: 2), kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke satu tujuan yang ingin dicapai bersama. Pandangan Tannenbaun, Weschler, & Masarik (1961: 24), kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, yang dijalankan

dalam suatu situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi, kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu.

Dari beberapa pandangan kepemimpinan diatas, dapat diambil benang merah bahwa kepemimpinan adalah suatu pengaruh sosial yang dalam hal ini perilaku yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas serta hubungan di dalam sebuah kelompok/organisasi atau lembaga pendidikan.

Masalah perilaku kepemimpinan menentukan keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Perilaku pemimpin erat kaitannya dengan bawahan (guru). Bawahan merupakan personalia yang langsung mendapat tugas dari pimpinan. Dari studi Michigan oleh Likert (1961, 1967) dalam Yukl (1994: 49) bahwa perilaku kepemimpinan ada dua: (1) perilaku yang berorientasi tugas (*task oriented behavior*), pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang tidak mengerjakan sesuatu sama dengan bawahan, (2) perilaku yang berorientasi pada hubungan (*relation oriented behavior*), pemimpin yang efektif, perilaku yang berorientasi pada tugas tidak terjadi dengan mengorbankan perhatian terhadap hubungan antar manusia atau bawahan.

2. Kepemimpinan Kepala Madrasah

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. Menurut Stoner dalam Sumidjo (1999: 96) yang perlu dilaksanakan oleh kepala madrasah: (1) Kepala madrasah bekerja dengan dan melalui orang lain (*work with and trough other people*), (2) Kepala madrasah bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan (*responsible and accountable*), (3) Dengan waktu dan sumber terbatas seorang kepala madrasah harus mampu menghadapi berbagai persoalan (*managers balance competing goals and set priorities*), (4) Kepala madrasah harus berpikir secara analistik dan konsepsional (*must think analytically and conceptionally*), (5) Kepala madrasah sebagai juru

penengah (*mediators*), (6) Kepala madrasah sebagai politisi (*politicians*), (7) Kepala madrasah sebagai diplomat, (8) Kepala madrasah berfungsi sebagai pengambil keputusan yang sulit (*make difficult decision*). Hal dapat diambil benang merah bahwa kepala madrasah secara teoritik bertanggung jawab atas penyelenggaraan sembilan program pendidikan di madrasah.

Sementara kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan menekankan :

- (1) menstimulasi, dan memotivasi staf untuk unjuk kerja secara maksimum,
- (2) bersama-sama dengan staf mengembangkan sistem obyektif dan realistis tentang pertanggung jawaban belajar,
- (3) mengembangkan secara bersama-sama prosedur perkiraan yang dapat dioperasionalkan untuk melaksanakan program belajar guna mengidentifikasi dan meyakini alternatif perbaikan bagi bidang yang lemah
- (4) bekerjasama staf dalam mengembangkan dan mengimplementasikan evaluasi staf,
- (5) bekerja dengan staf dalam memformulasikan rencana-rencana untuk mengevaluasi dan melaporkan kemajuan murid,
- (6) menyediakan saluran bagi keterlibatan masyarakat dalam operasi madrasah,
- (7) mendorong terus menerus studi kurikuler dan inovasi pembelajaran,
- (8) melengkapi kepemimpinan siswa (organisasi siswa) dalam membantu mereka berkembang secara bermakna dan bertanggung jawab, dan
- (9) menetapkan pusat sumber belajar dan memperlancar penggunaannya.

Menurut Sergiovanni (1987) Peran kepala madrasah dalam administrasi meliputi pertanggungjawaban pada guru dan pekerja lainnya, masing-masing mempunyai tugas yang ditetapkan secara khusus. Sedangkan tugas kepala madrasah mengkoordinasi, mengarahkan, dan mensupport kerja guru dan staf adalah mencapai tujuan yang telah ditetapkan, mengevaluasi unjuk kerja memberi sumber daya yang dibutuhkan, membangun iklim psikologis yang mendukung, melibatkan diri terus menerus dengan orang tua, merencanakan menjadwalkan kegiatan, menertibkan tata buku, menyelesaikan konflik guru, menangani problem murid, berhubungan kantor pusat kepala madrasah, dan membantu yang lain untuk menjaga perselisihan. Tugas kepala madrasah ini menurut Lipham (1964) ¹ adalah peran administrasi daripada kepemimpinan.

Administrasi menurutnya, merujuk pada perilaku rutin yang dikaitkan dengan tugas kepala madrasah.

Peran administrasi kepala madrasah peran administrasi daripada kepemimpinan. Administrasi menurutnya, merujuk pada perilaku rutin yang dikaitkan dengan tugas kepala madrasah. Peran administrasi dan kepemimpinan kepala madrasah ini sulit dipisahkan keduanya merupakan komplemen yang saling menyeimbangkan. Keberhasilan kepala madrasah dalam kepemimpinan dan administrasi memiliki satu arah dan tujuan yaitu *the improvement of teaching and learning for students*.

Keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah dipengaruhi oleh gaya terhadap bawahan (guru). Gaya kepemimpinan tersebut, dapat dijelaskan dalam teori *path-goal* (Yukl, 1994: 241), yaitu gaya pemimpin mempengaruhi kepuasan dan kinerja bawahan. Pandangan House (1971: 324) fungsi memotivasi dari pemimpin tersebut terdiri atas bertambahnya keuntungan (payoff) pribadi bawahan bagi pencapaian kerja-tujuan dan membuka jalan agar keuntungan tersebut menjadi lebih mudah dijalankan dengan memperjelasnya, mengurangi halangan-halangan dan perangkap-perangkap di jalan, serta meningkatkan peluang bagi kepuasan pegawai terhadap pemimpin tersebut. Para pemimpin juga mempengaruhi kepuasan dari bawahan, khususnya dengan pemimpin tersebut.

Menurut 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*). Di antara keempat faktor tersebut perasaan (*feeling*) merupakan faktor yang sangat penting untuk dipengaruhi karena terletak di dasar lubuk hati yang terdalam, agar timbul:

- a) *Sense of belonging* (merasa ikut memiliki);
- b) *Sense of participation* (merasa ikut serta);
- c) *Sense of responsibility* (merasa ikut bertanggung jawab).

Beberapa pernyataan tentang kepemimpinan kepala madrasah tersebut dapat diambil benang merah bahwa gaya pemimpin terhadap bawahan (guru)

sangat menentukan keberhasilan dalam mengembangkan sebuah institusi yang baik dan kualitas. Komitmen, dukungan dari pemimpin dan bawahan adalah kuncinya keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan roda kepemimpinannya.

3. Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah Yang Efektif

Menurut Likert dalam Yukl (1994: 49) ada tiga buah kepemimpinan yang efektif: ¹⁹ (1) Perilaku yang berorientasi pada tugas (*task-oriented behavior*), perilaku yang berorientasi pada hubungan (*relation-oriented behavior*), kepemimpinan partisipatif.

Menurut ¹¹ teori *path-goal*, dampak perilaku pemimpin terhadap kepuasan usaha para bawahannya tergantung kepada aspek-aspek situasi, termasuk karakteristik tugas serta karakteristik bawahan. Variabel-variabel moderator situasional ini menentukan baik meningkatnya potensi motivasi bawahan dan cara yang harus dipakai oleh pemimpin dalam meningkatkan motivasi. Variabel-variabel situasional juga mempengaruhi dampak pemimpin tersebut terhadap kepuasan bawahan.

Istilah House dan Mitchell, dalam Yukl (1994: 242-243), ¹⁴ perilaku kepemimpinan kepala madrasah yang efektif ada empat : (1) kepemimpinan instruksi (*directive leadership*), ⁴ penerapannya pada bawahan (guru) yang masih baru atau baru bertugas untuk selalu mengikuti peraturan, prosedur, mengatur waktu, dan mengkoordinasi pekerjaan mereka, (2) kepemimpinan yang mendukung (*supportive leadership*), yaitu memberi perhatian pada kebutuhan bawahan, memperlihatkan perhatian terhadap kesejahteraan mereka dan menciptakan suasana yang bersahabat dalam unit kerja mereka, penerapannya pada bawahan (guru) yang memiliki kemampuan tinggi namun kemauan rendah, (3) kepemimpinan partisipasi (*participative leadership*), berkonsultasi dengan para bawahan dan memperhitungkan opini dan saran mereka, penerapannya pada bawahan (guru) yang memiliki kemampuan rendah, namun memiliki kemauan kerja tinggi, (4) kepemimpinan yang berorientasi kepada keberhasilan (*achievement oriented leadership*), menetapkan tujuan-tujuan yang menantang, mencari perbaikan dalam kinerja,

menekankan kepada keunggulan dalam kinerja, dan memperlihatkan kepercayaan bahwa para bawahan akan mencapai standar yang tinggi, penerapannya bagi bawahan (guru) yang memiliki kemampuan tinggi dan kemauan tinggi.

Kemudian perilaku bawahan (guru) dalam menerima tugas dari kepala madrasah menurut Yukl (1981: 13) ada tiga, yaitu : (1) komitmen merupakan suatu hasil yang dituju, sepakat pada suatu keputusan yang telah diberikan atasannya. (2) Kepatuhan merupakan suatu hasil yang di dalam target bersedia untuk melakukan apa yang diberikan atasannya. (3) Penolakan merupakan suatu penghindaran terhadap tugas yang diberikan.

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.

Uraian diatas dapat diambil benang merah bahwa madrasah yang efektif sangat dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan kepala madrasah. Kepala madrasah yang efektif mempunyai gagasan pembaharuan kedepan, mengembangkan bawahan, membangun komunikasi yang baik dengan guru, orang tua siswa, dan masyarakat. Dengan demikian, perilaku kepemimpinan kepala madrasah menentukan madrasah menjadi efektif.

Peran Kepala Madrasah Sebagai Agen Pembaharu

Kepala madrasah merupakan *top leader* dari suatu lembaga pendidikan. Kebijakan yang diputuskan merupakan hal yang strategis dalam keberhasilan madrasah. Kepala madrasah seharusnya orang yang memiliki kecerdasan, kekreatifan, dan visi dan tujuan ke depan dalam rangka menatap realitas masyarakat yang semakin global. Menurut pandangan Gorton (1976: 215), kepala madrasah adalah agen pembaharu, sangat penting dalam inovasi pembelajaran. Tugas pokok dalam pembelajaran adalah menilai efektivitas program, mengkaji, mengembangkan dan mengimplementasikan program pengembangan madrasah.

Dari pandangan tersebut, dapat dipahami bahwa kepala madrasah merupakan kunci keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Kemudian dilihat secara konteks

makro pendidikan Islam Indonesia selama ini keberadaannya masih lemah, dikarenakan kepala madrasah belum mencerminkan sebagai agen pembaharu dalam proses implementasi inovasi pada suatu lembaga pendidikan. Kelemahan ini, melanda pada sebagian besar madrasah di Indonesia.

Inovasi⁶ pendidikan madrasah sangat urgen dalam menjawab kendala dan kelemahan madrasah, untuk menatap masa depan yang cemerlang. Disinilah peran agen pembaharu dalam proses inovasi pendidikan menjadi prioritas yang pertama dalam rangka pembenahan madrasah secara mendasar dan berkelanjutan.

Dalam konteks kemajuan zaman yang disebut globalisasi menuntut adanya generasi (agen pembaharu/inovator) yang mampu berpacu dalam keberagaman kultural, tanpa kehilangan jati diri. Agen pembaharu yang dimaksud selain harus cerdas, juga mampu bersikap dan berpikir pluralistik, serta mempunyai landasan kultural yang kokoh sebagai bekal antisipatif.

⁹Persepsi 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.

²Menurut Rogers langkah-langkah tugas agen pembaharu dalam memperkenalkan inovasi yakni (1) Membangkitkan kebutuhan untuk berubah, tahap ini agen pembaharu membantu klien menemukan masalah-masalah penyelesaiannya, (2) Memantapkan hubungan pertukaran informasi. Agen pembaharu harus segera membina hubungan dengan klien, dan adanya saling kepercayaan, (3) Mendiagnosa masalah yang dihadapi. Agen pembaharu harus melihat masalah dengan kaca mata klien, artinya kesimpulan diagnosa harus berdasarkan analisa situasi dan psikologi klien, bukan berdasarkan pandangan pribadi agen pembaharu, (4) Membangkitkan kemauan klien untuk berubah. Agen pembaharu bertugas untuk mencari cara memotivasi dan menarik perhatian klien agar timbul kemauannya untuk berubah.

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, d) Agen pembaharu dan klien berkomunikasi, e) Harus diadakan kontak dengan klien yang berstatus lebih rendah dari agen pembaharu, f) Empati terhadap klien g) Menggunakan pembantu agen pembaharu, h) Kepercayaan klien terhadap agen pembaharu, i) Hindari adanya profesional semu, j) Mendayagunakan pemuka pendapat, k) Menumbuhkan kemampuan klien untuk menilai inovasi.

Simpulan

¹⁴ 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.

Perilaku kepemimpinan kepala madrasah yang efektif meliputi (1) kepemimpinan ¹⁵instruksi (*directive leadership*), penerapannya pada bawahan (guru) yang masih baru untuk selalu mengikuti peraturan, prosedur, mengatur waktu, dan mengkoordinasi pekerjaan mereka, (2) kepemimpinan yang mendukung (*supportive leadership*), yaitu memberi perhatian pada kebutuhan dan kesejahteraan bawahan, ¹² dan menciptakan suasana yang bersahabat dalam unit kerja mereka, (3) kepemimpinan partisipasi (*participative leadership*), berkonsultasi dengan para bawahan dan memperhitungkan opini dan saran mereka, (4) kepemimpinan yang berorientasi kepada keberhasilan (*achievement oriented leadership*), menetapkan tujuan-tujuan yang menantang, mencari perbaikan dalam kinerja, menekankan kepada keunggulan dalam kinerja, dan memperlihatkan kepercayaan bahwa para bawahan akan mencapai standar yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair John, 1993, *Membina Calon Pemimpin*, Jakarta: Bumi Aksara
- Arifin, Imron. 1998, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Desertasi, IKIP Malang.
- Bangun Wilson, 2008, *Intisari Manajemen*, Bandung: PT Refika Aditama
- Buhler Patricia, 2007, *Alpha Teach Yourself Management Skills*, Jakarta: Prenada
- Dwiwibawa F. Rudy dan Riyanto Theo, 2008, *Siapa Jadi Pemimpin? Latihan Dasar Kepemimpinan*, Yogyakarta: Kanisius
- 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.
- Dirawat, Busro I dan Indra Fachrudi S. 1983; *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional.
- Fiedler, Fred. E.A. 1967; *Theory of Leadership Effectiveness*, New York: McGraw-Hill Book Company.
- Gordon Thomas, 1997, *MPE Menjadi Pemimpin Efektif*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Glicman, C.D. 1981, *Developmental Supervition*, Alexanderia Virginia: ASCD.
- Gribbin, James J. 1972, *Efective Managerial Leadership*, AMA, Inc.
- Indrafachrudi Soekarto, 2006, *Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Efektif*, Bogor: Ghalia Indonesia
- 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
- Nawawi Hadari dan Hadari M. Martini, 2006, *Kepemimpinan Yang Efektif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Miftah Thoha, 1999, *Kepemimpinan Dalam Manajemen, suatu Pendekatan Perilaku*, Cet ke: 7, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada.
- Muhaimin, 1998, *Potret Paradigma Pengembangan Pendidikan Islam di Indonesia*, Jurnal, STAIN Malang, edisi, no. 5.
- R. Terry George, 2006, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara
- Riberu J., 1992, *Dasar-Dasar Kepemimpinan*, Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya
- 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
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, 2009, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Tilaar, H.A.R, 1999; *Manajemen Pendidikan Nasional*, Bandung, Remaja Roesdakarya,
- Yukl Gary, 2005, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, terj., Budi Supriyanto, Jakarta: Indeks.

81% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 81% Internet database
- 10% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 46% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	imtaqsangpendidik.blogspot.com Internet	22%
2	idr.uin-antasari.ac.id Internet	15%
3	eprints.umm.ac.id Internet	8%
4	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet	6%
5	theses.uinmataram.ac.id Internet	4%
6	ejournal.staim-tulungagung.ac.id Internet	4%
7	coursehero.com Internet	3%
8	docstoc.com Internet	3%

9	repository.iain-samarinda.ac.id	2%
	Internet	
10	kamiluszaman.blogspot.com	2%
	Internet	
11	eprints.umpo.ac.id	2%
	Internet	
12	menzour.blogspot.com	2%
	Internet	
13	digilib.iain-palangkaraya.ac.id	2%
	Internet	
14	e-journal.staima-alhikam.ac.id	2%
	Internet	
15	stahnmpukuturan.ac.id	1%
	Internet	
16	lintangtejja.blogspot.com	1%
	Internet	
17	issuu.com	<1%
	Internet	
18	ismanto.dosen.narotama.ac.id	<1%
	Internet	
19	repository.uinmataram.ac.id	<1%
	Internet	