

Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sukatin*, Muammar Qadafi, Inda Salsabila, Sindy Septia Bella, Feni Angaria & Riski Firmansyah

Institut Agama Islam Nusantara Batanghari, Indonesia

ABSTRACT

A leader is essentially a person who has the ability to influence the behavior of others in his work by using power. It is in his activities that the leader has the power to mobilize and influence his subordinates in connection with the tasks to be carried out. The types of principal leadership are generally personal leadership types, Non-personal leadership types, authoritarian leadership types, democratic leadership types, paternalist leadership types, leadership types by talent. The duties of the leader in his leadership include; diving into the needs of the citizens of the school he leads, from which desires can be learned realistic and truly achievable wills, convincing his subordinates of what is their will, which is realistic and which is actually a delusion. A professional leader is a leader who understands his duties and obligations, and can establish a good cooperative relationship with subordinates, so as to create a working atmosphere that makes subordinates feel safe, peaceful, and have a freedom in developing their ideas in order to achieve the common goals that have been set.

ARTICLE HISTORY

Submitted 17 December 2022
Revised 24 December 2022
Accepted 31 December 2022

KEYWORDS

Leadership; Headmaster; School.

CITATION (APA 6th Edition)

Sukatin, Qadafi, M., Salsabila, I., Bella, S. S., Angaria, F., & Firmansyah, R. (2023). Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Hijaz: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 2(2), 62-67. <https://doi.org/10.57251/hij.v2i2.827>

*CORRESPONDANCE AUTHOR

anggariafeni@gmail.com

PENDAHULUAN

Menurut kodrat serta irodatnya bahwa manusia dilahirkan untuk menjadi pemimpin. Sejak Adam diciptakan sebagai manusia pertama dan diturunkan ke Bumi, Ia ditugasi sebagai Khalifah fil ardh. Sebagaimana termaktub dalam Al Quran Surat Al Baqarah ayat 30 yang berbunyi: "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Malaikat"; "Sesungguhnya Aku akan mengangkat Adam menjadi Khalifah di muka Bumi". Menurut Bachtiar Surin yang dikutip oleh Maman Ukas bahwa "Perkataan Khalifah berarti penghubung atau pemimpin yang disertai untuk menyampaikan atau memimpin sesuatu".

Gaya kepemimpinan kepala sekolah pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang kepala sekolah, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin di sekolah. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan kepala sekolah yang demikian ini sesuai dengan pendapat Davis dan Newstrom yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah pola tindakan kepala sekolah secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau dijadikan acuan oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan kepala sekolah. Beberapa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah ada tiga macam yakni otoriter, demokratis, Kendali Bebas (Laissez Faire), serta gaya kepemimpinan situasional. Upaya mencapai visi dan misi sekolah dalam mewujudkan sekolah yang unggul dan berkualitas dilakukan tentunya oleh Kepala sekolah (Julaiha, 2019).

Kepala sekolah memiliki peran kunci dalam mengarahkan dan memimpin sebuah lembaga pendidikan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang kepala sekolah dapat memberikan dampak besar pada kualitas pendidikan, kesejahteraan siswa, dan lingkungan sekolah secara keseluruhan. Berbagai tipe kepemimpinan telah diidentifikasi oleh para ahli, dan pemilihan tipe yang tepat dapat menjadi kunci kesuksesan sebuah sekolah. Pemilihan tipe kepemimpinan yang tepat oleh seorang kepala sekolah sangat penting untuk membentuk budaya sekolah yang positif dan menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif. Sebagian besar kepala sekolah menggunakan kombinasi berbagai tipe kepemimpinan tergantung pada situasi dan kebutuhan sekolah. Dengan memahami perbedaan antara

tipe-tipe kepemimpinan ini, seorang kepala sekolah dapat mengoptimalkan kontribusinya untuk meraih kesuksesan dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolahnya.

Dari uraian tersebut jelaslah bahwa manusia telah dikaruniai sifat dan sekaligus tugas sebagai seorang pemimpin. Pada masa sekarang ini setiap individu sadar akan pentingnya ilmu sebagai petunjuk/alat/panduan untuk memimpin umat manusia yang semakin besar jumlahnya serta kompleks persoalannya. Atas dasar kesadaran itulah dan relevan dengan upaya proses pembelajaran yang mewajibkan kepada setiap umat manusia untuk mencari ilmu. Dengan demikian upaya tersebut tidak lepas dengan pendidikan, dan tujuan pendidikan tidak akan tercapai secara optimal tanpa adanya manajemen atau pengelolaan pendidikan yang baik, yang selanjutnya dalam kegiatan manajemen pendidikan diperlukan adanya pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menjadi seorang pemimpin (Melawati, Hidayati, Afriliandhi, & Istiqomah, 2022).

Dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif yakni sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa wawancara dengan kepala sekolah, guru, dan siswa serta dokumentasi lain yang terkait dengan permasalahan ini. Wawancara dengan kepala sekolah untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang tipe kepemimpinan yang diterapkan. Survei untuk mengumpulkan data dari staf dan siswa terkait persepsi mereka terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Analisis dokumen untuk menilai keberhasilan sekolah berdasarkan indikator kinerja dan prestasi (Creswell, 2019).

PEMBAHASAN

Hakikat dan Tipe Kepemimpinan

Pemimpin pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Dalam kegiatannya bahwa pemimpin memiliki kekuasaan untuk mengerahkan dan mempengaruhi bawahannya sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Pada tahap pemberian tugas pemimpin harus memberikan suara arahan dan bimbingan yang jelas, agar bawahan dalam melaksanakan tugasnya dapat dengan mudah dan hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama di antara pemimpin dan anggotanya. Pemimpin mempunyai wewenang 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 bagaimana bawahan melaksanakan perintahnya. Sehingga terjalin suatu hubungan sosial yang saling berinteraksi antara pemimpin dengan bawahan, yang akhirnya terjadi suatu hubungan timbal balik. Oleh sebab itu bahwa pemimpin diharapkan memiliki kemampuan dalam menjalankan kepemimpinannya, karena apabila tidak memiliki kemampuan untuk memimpin, maka tujuan yang ingin dicapai tidak akan dapat tercapai secara maksimal (Yusraini, 2012).

Dalam setiap realitasnya bahwa pemimpin dalam melaksanakan proses kepemimpinannya terjadi adanya suatu perbedaan antara pemimpin yang satu dengan yang lainnya, hal sebagaimana menurut G. R. Terry yang dikutip Maman Ukas, bahwa pendapatnya membagi tipe-tipe kepemimpinan menjadi 6, yaitu:

1. Tipe kepemimpinan pribadi (*personal leadership*). Dalam system kepemimpinan ini, segala sesuatu tindakan itu dilakukan dengan mengadakan kontak pribadi. Petunjuk itu dilakukan secara lisan atau langsung dilakukan secara pribadi oleh pemimpin yang bersangkutan.
2. Tipe kepemimpinan non pribadi (*non personal leadership*). Segala sesuatu kebijaksanaan yang dilaksanakan melalui bawahan-bawahan atau media non pribadi baik rencana atau perintah juga pengawasan.
3. Tipe kepemimpinan otoriter (*autoritarian leadership*). Pemimpin otoriter biasanya bekerja keras, sungguh-sungguh, teliti dan tertib. Ia bekerja menurut peraturan-peraturan yang berlaku secara ketat dan instruksi-instruksinya harus ditaati (Gunada, 2021).
4. Tipe kepemimpinan demokratis (*democratis leadership*). Pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama. Agar setiap anggota turut bertanggung jawab, maka seluruh anggota ikut serta dalam segala kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan, dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan.

5. Tipe kepemimpinan paternalistis (*paternalistis leadership*). Kepemimpinan ini dicirikan oleh suatu pengaruh yang bersifat kebapakan dalam hubungan pemimpin dan kelompok. Tujuannya adalah untuk melindungi dan untuk memberikan arah seperti halnya seorang bapak kepada anaknya.
6. Tipe kepemimpinan menurut bakat (*indogenous leadership*). Biasanya timbul dari kelompok orang-orang yang informal di mana mungkin mereka berlatih dengan adanya system kompetisi, sehingga bisa menimbulkan klik-klik dari kelompok yang bersangkutan dan biasanya akan muncul pemimpin yang mempunyai kelemahan di antara yang ada dalam kelompok tersebut menurut bidang keahliannya di mana ia ikut berkecimpung (Ritonga, Wijaya, & Nahar, 2020).

Selanjutnya, menurut Kurt Lewin yang dikutip oleh Maman Ukas mengemukakan tipe-tipe kepemimpinan menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Otokratis, pemimpin yang demikian bekerja kerang, sungguh-sungguh, teliti dan tertib. Ia bekerja menurut peraturan yang berlaku dengan ketat dan instruksi-instruksinya harus ditaati.
2. Demokratis, pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang pelaksanaan tujuannya. Agar setiap anggota turut serta dalam setiap kegiatan-kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan yang diinginkan.
3. Laissezfaire, pemimpin yang bertipe demikian, segera setelah tujuan diterangkan pada bawahannya, untuk menyerahkan sepenuhnya pada para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Ia hanya akan menerima laporan-laporan hasilnya dengan tidak terlampau turut campur tangan atau tidak terlalu mau ambil inisiatif, semua pekerjaan itu tergantung pada inisiatif dan prakarsa dari para bawahannya, sehingga dengan demikian dianggap cukup dapat memberikan kesempatan pada para bawahannya bekerja bebas tanpa kekangan (Iskandar, Umar, & Tamsah, 2018).

Berdasarkan dari pendapat tersebut di atas, bahwa pada kenyataannya tipe kepemimpinan yang otokratis, demokratis, dan laissezfaire, banyak diterapkan oleh para pemimpinnya di dalam berbagai macam organisasi, yang salah satunya adalah dalam bidang pendidikan. Dengan melihat hal tersebut, maka pemimpin di bidang pendidikan diharapkan memiliki tipe kepemimpinan yang sesuai dengan harapan atau tujuan, baik itu harapan dari bawahan, atau dari atasan yang lebih tinggi, posisinya, yang pada akhirnya gaya atau tipe kepemimpinan yang dipakai oleh para pemimpin, terutama dalam bidang pendidikan benar-benar mencerminkan sebagai seorang pemimpin yang profesional.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah yang efektif memiliki pengaruh besar terhadap seluruh organisasi pendidikan atau sekolah. Kepala sekolah yang efektif juga menjadikan salah satu yang menentukan keberhasilan sekolah. Hal ini memberi arti bahwa pribadi yang terdapat pada sosok kepala sekolah sangat menjadi pertimbangan baik dalam berperilaku ataupun berbicara. Pertimbangan disini perlu digaris bawahi karena kepala sekolah yang efektif akan menjadi figur bagi seluruh sumber daya manusia yang ada dalam lingkungan sekolah, bahkan bisa menjadi image bagi sekolah itu sendiri.

Pendapat penulis mengenai kepemimpinan kepala sekolah tersebut sesuai dengan pendapat berikut. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif sangat menentukan keberhasilan suatu sekolah. Sekolah yang efektif ataupun sekolah yang sukses hampir selalu ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah sebagai kunci kesuksesannya. Kepala sekolah tidak hanya memberi layanan tetapi juga memelihara segala sesuatunya secara lancar dan terus-menerus dengan memelihara kerukunan, mencurahkan waktu, energi, intelek dan emosi untuk memperbaiki sekolah (Desfiyanti, Gistituati, & Rifma, 2021).

Kepala sekolah merupakan sosok unik yang membantu sekolah: berimage tentang apa yang dapat dilakukan, memberi arahan/dorongan dan keterampilan untuk membuat perkiraan image sebenarnya. Indikator-indikator yang juga termasuk dalam kepala sekolah efektif yaitu:

1. Menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan.
2. Memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas, dan terbuka.
3. Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para pendidik, peserta didik, dan warga sekolah lainnya.

4. Menekankan kepada pendidik dan seluruh warga sekolah untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi.
5. Memantau kemajuan belajar peserta didik melalui pendidik sesering mungkin berdasarkan data prestasi belajar.
6. Menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan komite sekolah, pendidik, dan warga sekolah lainnya mengenai topik-topik yang memerlukan perhatian.
7. Membimbing dan mengarahkan pendidik dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, dan bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan profesional.
8. Mengalokasikan dana yang diperlukan untuk menjamin pelaksanaan program pembelajaran sesuai prioritas dan peruntukannya (Suhud, Copriady, & Isjoni, 2020).
9. Melakukan berbagai kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung.
10. Memberikan dukungan kepada para pendidik untuk menegakkan disiplin peserta didik.
11. Memperhatikan kebutuhan peserta didik, pendidik, staf, orang tua, dan masyarakat sekitar sekolah.
12. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan atau model bagi pendidik, peserta didik, dan seluruh warga sekolah.
13. Memberikan kesempatan yang luas kepada seluruh warga sekolah dan masyarakat untuk berkonsultasi dan berdiskusi mengenai permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan pendidikan dan pembelajaran di sekolah.
14. Mengarahkan perubahan dan inovasi dalam organisasi.
15. Membangun kelompok kerja aktif, kreatif, dan produktif.
16. Menjamin kebutuhan peserta didik, pendidik, staf, orang tua, dan masyarakat sebagai pusat kebijakan.
17. Memiliki komitmen yang jelas terhadap penjaminan mutu lulusan.
18. Memberikan ruang pemberdayaan sekolah kepada seluruh warga sekolah (Sutikno, Hosan, & Irawati, 2022).

Setelah banyaknya indikator yang telah disebutkan diatas mengenai kepala sekolah yang efektif, terdapat hal yang perlu ditekankan atau digaris bawahi yaitu kepala sekolah efektif ialah kepala sekolah yang bukan dengan tipe kepemimpinan otoriter. Hal ini dikatakan karena terdapat jelas pada indikator pertama sampai dengan ketiga bahwa yang dibutuhkan kepala sekolah efektif ialah kepala sekolah yang menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipatif.

Kepemimpinan partisipatif ini merupakan kepemimpinan yang mana dalam pengambilan keputusan tidak hanya sepihak dari kepala sekolah. Indikator kedua yang juga mendukung bahwa kepala sekolah yang efektif ialah yang memiliki gaya kepemimpinan demokratis, lugas dan terbuka. Indikator ini tentu sangat berlawanan dengan gaya kepemimpinan otoriter dengan cirinya yang sangat khas yaitu keputusan mutlak milik pimpinan (Priansa, 2014).

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Pemimpin Dalam Manajemen Pendidikan

Dalam melaksanakan aktivitasnya bahwa pemimpin dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Faktor-faktor tersebut sebagaimana dikemukakan oleh H. Jodeph Reitz (1981), sebagai berikut :

1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
5. Harapan dan perilaku rekan (Sari, 2014).

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka jelaslah bahwa kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh factor-faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan, oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, di samping dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan keleluasaan dalam hubungan social dengan sikap-sikap hubungan manusiawi.

Selanjutnya peranan seorang pemimpin sebagaimana dikemukakan oleh M. Ngalim Purwanto, sebagai berikut

1. Sebagai pelaksana (*executive*)
2. Sebagai perencana (*planner*)
3. Sebagai seorang ahli (*expert*)

4. Sebagai mewakili kelompok dalam tindakannya ke luar (*external group representative*)
5. Sebagai mengawasi hubungan antar anggota-anggota kelompok (*controller of internal relationship*)
6. Bertindak sebagai pemberi gambaran/pujian atau hukuman (*purveyor of rewards and punishments*)
7. Bertindak sebagai wasit dan penengah (*arbitrator and mediator*)
8. Merupakan bagian dari kelompok (*exemplar*)
9. Merupakan lambing dari pada kelompok (*symbol of the group*)
10. Pemegang tanggung jawab para anggota kelompoknya (*surrogate for individual responsibility*)
11. Sebagai pencipta/memiliki cita-cita (*ideologist*)
12. Bertindak sebagai seorang ayah (*father figure*)
13. Sebagai kambing hitam (*scape goat*) (Ritonga et al., 2020).

Berdasarkan dari peranan pemimpin tersebut, jelaslah bahwa dalam suatu kepemimpinan harus memiliki peranan-peranan yang dimaksud, di samping itu juga bahwa pemimpin memiliki tugas yang embannya, sebagaimana menurut M. Ngalim Purwanto, sebagai berikut :

1. Menyelami kebutuhan-kebutuhan kelompok dan keinginan kelompoknya.
2. Dari keinginan itu dapat dipetikanya kehendak-kehendak yang realistis dan yang benar- benar dapat dicapai.
3. Meyakinkan kelompoknya mengenai apa-apa yang menjadi kehendak mereka, mana yang realistis dan mana yang sebenarnya merupakan khayalan (Effendy, 2018).

Tugas pemimpin tersebut akan berhasil dengan baik apabila setiap pemimpin memahami akan tugas yang harus dilaksanakannya. Oleh sebab itu kepemimpinan akan tampak dalam proses di mana seseorang mengarahkan, membimbing, mempengaruhi dan atau menguasai pikiran-pikiran, perasaan-perasaan atau tingkah laku orang lain. Untuk keberhasilan dalam pencapaian suatu tujuan diperlukan seorang pemimpin yang profesional, di mana ia memahami akan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pemimpin, serta melaksanakan peranannya sebagai seorang pemimpin. Di samping itu pemimpin harus menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan bawahan, sehingga terciptanya suasana kerja yang membuat bawahan merasa aman, tenang, dan memiliki suatu kebebasan dalam mengembangkan gagasannya dalam rangka tercapai tujuan bersama yang telah ditetapkan (Sinambela, Cibro, & Lubis, 2022).

SIMPULAN

Pemimpin pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Dalam kegiatannya bahwa pemimpin memiliki kekuasaan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Tipe-tipe kepemimpinan pada umumnya adalah tipe kepemimpinan pribadi, Tipe kepemimpinan non pribadi, tipe kepemimpinan otoriter, tipe kepemimpinan demokratis, tipe kepemimpinan paternalistis, tipe kepemimpinan menurut bakat. Disamping tipe-tipe kepemimpinan tersebut juga ada pendapat yang mengemukakan menjadi tiga tipe antara lain: Otokratis, Demokratis, dan Laissezfaire. Faktor-faktor yang mempengaruhi aktivitas pemimpin meliputi ; kepribadian (personality), harapan dan perilaku atasan, karakteristik, kebutuhan tugas, iklim dan kebijakan organisasi, dan harapan dan perilaku rekan. Yang selanjutnya bahwa factor- faktor tersebut dapat mempengaruhi kesuksesan pemimpin dalam melaksanakan aktivitasnya. Tugas pemimpin dalam kepemimpinannya meliputi ; menyelami kebutuhan-kebutuhan kelompok, dari keinginan itu dapat dipetikanya kehendak-kehendak yang realistis dan yang benar- benar dapat dicapai, meyakinkan kelompoknya mengenai apa-apa yang menjadi kehendak mereka, mana yang realistis dan mana yang sebenarnya merupakan khayalan. Pemimpin yang profesional adalah pemimpin yang memahami akan tugas dan kewajibannya, serta dapat menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan bawahan, sehingga terciptanya suasana kerja yang membuat bawahan merasa aman, tenang, dan memiliki suatu kebebasan dalam mengembangkan gagasannya dalam rangka tercapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

REFERENSI

- Creswell, J. (2019). *Research Design : Pendekatan Metode Kualitatif, Kwantitatif dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Desfianty, D., Gistituati, N., & Rifma, R. (2021). Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan, 10*(2), 6–11. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v10i2.113254>
- Effendy, O. U. (2018). Ilmu komunikasi. In *Bandung Rosdakarya*. PT Remaja Rosdakarya Offset.

- Gunada, I. W. A. (2021). Penanaman Nilai-Nilai Kepemimpinan Hindu Melalui Metode Dharma Tula Pada Resimen Mahasiswa IAHN Gde Pudja Mataram. *Kumawula: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 270. <https://doi.org/10.24198/kumawula.v4i2.33450>
- Iskandar, Umar, A., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng. *Journal of Management*, 1(1).
- Julaiha, S. (2019). Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Lim: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 6(3), 51–62.
- Melawati, A. S., Hidayati, D., Afriliandhi, C., & Istiqomah. (2022). Implementasi Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Selama Pembelajaran Daring. *Journal of Education and Teaching (JET)*, 3(1), 128–137. <https://doi.org/https://doi.org/10.51454/jet.v3i1.136>
- Priansa, D. J. (2014). *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Ritonga, A., Wijaya, C., & Nahar, S. (2020). Kepemimpinan Situasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Peserta Didik Pada Mts Al Washliyah Padang Matinggi. *EDU-RILIGIA: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam Dan Keagamaan*, 4(1), 39–49. <https://doi.org/10.47006/er.v4i1.8109>
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(2), 119–127.
- Sinambela, I. R. Y., Cibro, S. G., & Lubis, M. J. (2022). Gaya Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 4165–4170. <https://doi.org/https://doi.org/10.47492/jip.v2i12.1520>
- Suhud, A., Copriady, J., & Isjoni. (2020). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan SMA Negeri di Kecamatan Rumbio Jaya Kabupaten Kampar Provinsi Riau. *Urnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 8(1), 51–60.
- Sutikno, Y., Hosan, & Irawati. (2022). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Maitreyawira*, 3(1), 1–7.
- Yusraini. (2012). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia; Tenaga Pendidik dan Kependidikan Untuk Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan. *Jurnal. Al-Ulum*, 1.