

## ANALISIS FUNGSI KEPEMIMPINAN DALAM ERA ORGANISASI MODERN

Suharti<sup>1</sup>, Rohmatul Fajri<sup>2</sup>, Yayat Suharyat<sup>3</sup>  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam 45 Bekasi, Indonesia  
Corresponding author email: [tiebar16@gmail.com](mailto:tiebar16@gmail.com)

### Article History

Received: 22 November 2023

Revised: 2 December 2024

Published: 16 February 2024

### ABSTRACT

*This research has the main objective of conducting an in-depth analysis of the role and function of leadership in the context of educational institutions, with a focus on improving performance and effectiveness. Through an analytical approach, this research aims to provide a deeper understanding of how leadership influences the dynamics of educational institutions and creates an optimal learning environment. This research identifies leadership practices that are effective in improving the overall quality of teaching, learning, and school management. In addition, this research analyzes the impact of leadership on staff well-being, teacher motivation, and student learning outcomes. The bibliographic method was adopted as the primary approach to collecting and analyzing data, allowing the researcher to detail key concepts and explore recent developments in the educational leadership literature. The research results show that leadership in the context of modern educational institutions is not only related to administrative functions, but also requires adaptation to environmental changes. Leadership functions involving strategic aspects, human resource development, and creating an inclusive organizational culture are the keys to achieving success in educational institutions. The leadership concepts introduced reflect diverse approaches to leading in educational institutions, able to adapt to the unique demands of complexity and dynamics in the world of modern education. Overall, this research contributes to the educational leadership literature and provides insights that educational institution leaders can use to improve and strengthen their role in achieving desired educational goals*

**Keywords:** Function, Leadership, Modern Era

Copyright © 2024, The Author(s).

**How to cite:** Suharti, S., Fajri, R., & Suharyat, Y. (2024). ANALISIS FUNGSI KEPEMIMPINAN DALAM ERA ORGANISASI MODERN. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 22–36. <https://doi.org/10.55681/nusra.v5i1.1838>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

## LATAR BELAKANG

Dalam konteks pendidikan modern bahwa pendidikan modern berada dalam fase transformasi yang signifikan, dipandu oleh perkembangan teknologi, semakin beragamnya siswa, dan tuntutan baru dalam kurikulum. Kemajuan teknologi telah menjadi katalisator utama dalam mengubah cara pendidikan di seluruh dunia. Platform pembelajaran daring, aplikasi edukasi, dan teknologi terkini telah memperkaya proses pembelajaran, memberikan akses yang lebih luas kepada siswa, dan merangsang inovasi di dalam kelas.

Di samping itu, pesatnya perkembangan teknologi menciptakan tantangan dan peluang bagi pendidikan. Guru dan pemimpin pendidikan sekarang dihadapkan pada tuntutan untuk mengintegrasikan alat-alat teknologi ke dalam pengajaran dan administrasi sekolah. Penggunaan kecerdasan buatan dan analitika data dalam meningkatkan pengalaman belajar menjadi semakin penting. Pemimpin pendidikan perlu memahami dan mengambil langkah-langkah strategis untuk mengoptimalkan potensi teknologi tanpa meninggalkan nilai-nilai inti pendidikan.

Keberagaman siswa juga menjadi elemen sentral dalam perubahan lingkungan pendidikan modern. Dengan meningkatnya keberagaman budaya, sosial, dan ekonomi, pendidikan harus menjadi tempat inklusi yang memadukan dan memperkaya berbagai latar belakang dan perspektif. Pemimpin pendidikan harus membangun lingkungan yang mendukung keberagaman ini, mempromosikan kesetaraan, dan memberikan dukungan khusus bagi siswa dengan kebutuhan yang beragam.

Tantangan terkait kurikulum juga memainkan peran kunci. Perubahan ekonomi dan sosial memunculkan tuntutan

baru terhadap kurikulum, yang harus mencerminkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan untuk kehidupan di abad ke-21. Pendidikan tidak lagi hanya fokus pada transfer pengetahuan, tetapi juga pada pengembangan keterampilan abad ke-21 seperti kritis, kreatif, dan berpikir kritis.

Dalam menghadapi perubahan ini, pemimpin pendidikan perlu memiliki wawasan yang mendalam tentang dinamika kompleks di dalam dan di luar kelas. Mereka bertanggung jawab untuk menciptakan visi yang inklusif dan progresif, memastikan bahwa guru dan staf memiliki keterampilan teknologi yang diperlukan, dan merancang kurikulum yang sesuai dengan tuntutan masa kini. Selain itu, mereka perlu menjembatani kesenjangan dalam keberagaman siswa dan memastikan bahwa setiap siswa mendapat manfaat dari pengalaman belajar yang bermakna.

Pendidikan modern adalah medan yang terus berubah, dan pemimpin pendidikan harus menjadi agen perubahan yang bijak. Dengan memahami dan merespons perubahan dalam lingkungan pendidikan, mereka dapat membentuk masa depan pendidikan yang lebih baik dan lebih sesuai dengan tuntutan zaman.

### Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis secara mendalam peran serta fungsi kepemimpinan dalam konteks lembaga pendidikan dengan fokus pada peningkatan kinerja dan efektivitas. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kepemimpinan dapat memengaruhi dinamika lembaga pendidikan, baik dalam menghadapi tantangan internal maupun eksternal. Melalui pendekatan analitis, penelitian ini

berupaya mengidentifikasi praktik kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kualitas pengajaran, pembelajaran, dan manajemen sekolah secara keseluruhan. Selain itu, tujuan penelitian ini juga melibatkan pemahaman terhadap dampak kepemimpinan terhadap kesejahteraan staf, motivasi guru, dan hasil belajar siswa. Dengan memfokuskan pada kinerja dan efektivitas lembaga pendidikan, penelitian ini bertujuan memberikan kontribusi pada literatur kepemimpinan pendidikan dan memberikan wawasan yang dapat digunakan oleh pemimpin lembaga pendidikan dalam memperbaiki dan memperkuat peran mereka dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas.

### **Relevansi Penelitian**

Penelitian ini memiliki relevansi yang tinggi dalam konteks pendidikan karena menyoroti kebutuhan akan pemahaman yang lebih mendalam terhadap peran kepemimpinan dalam menghadapi tantangan dan peluang di bidang pendidikan. Di tengah perubahan dinamis dalam lingkungan pendidikan, pemimpin lembaga pendidikan perlu memiliki wawasan yang lebih baik tentang bagaimana mereka dapat efektif mengelola tantangan seperti perubahan kurikulum, keberagaman siswa, dan kemajuan teknologi. Dengan pemahaman yang lebih mendalam, pemimpin pendidikan dapat mengidentifikasi strategi kepemimpinan yang relevan dan dapat diimplementasikan untuk mengatasi tantangan tersebut. Selain itu, pemahaman yang lebih baik tentang peran kepemimpinan juga dapat membuka peluang untuk inovasi dan perbaikan dalam sistem pendidikan. Penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi nyata dalam memberdayakan pemimpin pendidikan

dengan pengetahuan yang diperlukan untuk menjawab dinamika kompleks dalam bidang pendidikan, sehingga menciptakan lembaga-lembaga pendidikan yang lebih adaptif, efektif, dan responsif terhadap perkembangan terkini.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini mengadopsi metode kepustakaan sebagai pendekatan utama dalam mengumpulkan dan menganalisis data. Metode kepustakaan memungkinkan peneliti untuk merinci dan mengevaluasi literatur yang relevan yang terkait dengan peran dan fungsi kepemimpinan dalam lembaga pendidikan. Pendekatan ini melibatkan pencarian dan reviu literatur dari sumber-sumber akademis, jurnal-jurnal ilmiah, buku teks, dan publikasi-publikasi terkait lainnya yang memberikan wawasan tentang konsep kepemimpinan, praktik-praktik kepemimpinan terkini, dan dampak kepemimpinan pada efektivitas lembaga pendidikan. Penelitian kepustakaan ini memberikan dasar teoritis yang kokoh dan mendalam untuk menganalisis isu-isu yang terkait dengan kepemimpinan dalam konteks pendidikan modern. Penggunaan metode kepustakaan juga memberikan keleluasaan untuk memerinci konsep-konsep kunci dan mengeksplorasi perkembangan terkini dalam literatur kepemimpinan pendidikan. Dengan mengandalkan metode kepustakaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan kontekstual terhadap peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas lembaga pendidikan.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN Kepemimpinan**

Dalam lembaga pendidikan modern, peran kepemimpinan memiliki dampak yang

sangat signifikan terhadap kualitas dan efektivitas proses pendidikan. Pemimpin lembaga pendidikan, seperti kepala sekolah atau dekan, tidak hanya berperan sebagai administrator tetapi juga sebagai agen perubahan dan inspirator dalam membentuk visi dan misi pendidikan. Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan modern mencakup kemampuan untuk mengelola sumber daya, mengarahkan kebijakan, dan memberikan dukungan strategis yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Kepemimpinan yang efektif juga memerlukan pemahaman mendalam tentang perubahan dalam lingkungan pendidikan, termasuk kemajuan teknologi, keberagaman siswa, dan tuntutan baru dalam kurikulum. Pemimpin lembaga pendidikan harus dapat mengadaptasi strategi kepemimpinan mereka untuk memenuhi tuntutan ini, menciptakan budaya sekolah yang inklusif, dan memberikan arah yang jelas dalam menghadapi dinamika kompleks dalam dunia pendidikan.

Lebih jauh, peran kepemimpinan dalam lembaga pendidikan modern tidak hanya terfokus pada aspek administratif tetapi juga menekankan pada pembangunan kapasitas staf pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia. Pemimpin pendidikan yang efektif akan berperan sebagai mentor dan pembimbing, mendukung pengembangan profesional guru, dan memotivasi staf untuk terlibat dalam inovasi dan peningkatan berkelanjutan. Dengan membangun tim yang kuat dan memberikan arahan yang jelas, pemimpin lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan belajar yang dinamis, responsif, dan relevan dengan tuntutan masa kini. Melalui perannya yang multidimensional ini, kepemimpinan dalam

lembaga pendidikan modern berperan sebagai pendorong perubahan positif dan peningkatan keseluruhan dalam kualitas pendidikan.

Kepemimpinan secara umum dipahami sebagai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk melakukan apa yang diinginkannya dengan cara membujuk, memerintah, mengancam, memberi penghargaan, menghukum, atau memaksakan kehendaknya kepada mereka. **(Hayati, Armanto, and Kartika 2023)**

Kata pemimpin dalam bahasa Inggris diartikan sebagai *leader*, *Leadership is the ability to guide, inspire, and influence others toward a common goal*. Dimana seorang pemimpin yang mampu untuk membimbing, menginspirasi, dan mempengaruhi orang lain menuju tujuan bersama. Ini melibatkan pengambilan keputusan, membina kerja tim, dan beradaptasi terhadap tantangan.

Sedangkan dalam Bahasa Yunani kuno kata pemimpin dapat disebut sebagai "*Hegeomai*" yang memiliki arti "memimpin" atau "memerintah." Kata ini sering digunakan dalam konteks kepemimpinan atau pemerintahan, baik dalam konteks politik, militer, maupun sosial.

Menurut Nashar (2020), kepemimpinan difokuskan pada tindakan yang dilakukan oleh para pemimpin. Ini mencakup suatu proses di mana pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk mengartikulasikan tujuan organisasi kepada para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinnya. Pemimpin melakukan ini dengan cara memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut serta membantu membentuk budaya kerja yang produktif dalam konteks organisasi. **(Hayati et al. 2023)**

Jika melihat sejarah kepemimpinan dari perspektif seni, kita dapat menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu bentuk seni yang sudah ada selama manusia tinggal di bumi. Kepemimpinan bukanlah fenomena baru dan telah dijalankan sepanjang sejarah manusia. Dalam tinjauan teori kepemimpinan yang komprehensif, kita dapat memahami bahwa seni kepemimpinan tidak hanya berkembang seiring berjalannya waktu, tetapi juga mengalami transformasi sesuai dengan perubahan dalam konteks sosial, politik, dan ekonomi. **(Mattayang 2019)**

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses di mana individu atau kelompok memberikan arahan, pengaruh, dan bimbingan kepada orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin dalam konteks ini tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai motivator dan pemberi inspirasi. Kepemimpinan mencakup kemampuan untuk mengelola sumber daya, membuat keputusan, dan membentuk budaya kerja yang produktif. Pemimpin yang efektif harus mampu memahami kebutuhan dan aspirasi anggota timnya, mengkomunikasikan visi dengan jelas, dan memotivasi mereka untuk mencapai kinerja yang optimal. Selain itu, kepemimpinan juga melibatkan tanggung jawab dalam membimbing perkembangan individu atau kelompok, serta menghadapi tantangan dan perubahan dalam lingkungan kerja atau organisasi secara proaktif. Dengan demikian, kepemimpinan bukan hanya tentang memiliki otoritas, tetapi juga tentang membangun hubungan yang kuat, memfasilitasi perkembangan anggota tim, dan mencapai hasil yang lebih besar daripada yang dapat dicapai secara individu.

### **Konsep-konsep kepemimpinan.**

Dalam konteks lembaga Pendidikan terdapat tiga konsep dalam kepemimpinan yaitu;

#### **Konsep kepemimpinan distributif**

Konsep kepemimpinan distributif yaitu mengacu pada praktik membagi tanggung jawab kepemimpinan dan pengambilan keputusan di seluruh anggota staf, bukan hanya terpusat pada satu individu atau tingkat kepemimpinan tertentu. Pendekatan ini menekankan kolaborasi dan partisipasi aktif dari semua anggota lembaga pendidikan, menciptakan lingkungan di mana pengetahuan dan keterampilan dapat didistribusikan secara merata untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Harris (2012), model kepemimpinan distributif yaitu menekankan aspek interaksi, situasi, dan tindakan pemimpin. Dalam konteks kepemimpinan distributif, penekanan diberikan pada cara tanggung jawab kepemimpinan dan pengambilan keputusan didistribusikan di antara anggota tim atau organisasi. Model ini menggambarkan bahwa kepemimpinan bukanlah tanggung jawab eksklusif seorang individu, melainkan melibatkan kolaborasi dan partisipasi aktif dari seluruh anggota kelompok. (Rabindarang, Khuan, and Khoo 2014)

Kepemimpinan distributif adalah kepemimpinan yang melibatkan pengambilan keputusan kolaboratif, pemecahan masalah, negosiasi, dan refleksi yang bersama-sama diputuskan dalam kelompok. (Wahyuni et al. 2020)

Sedangkan menurut satyawati menyatakan bahwa kepemimpinan distributif adalah pelaksanaan tugas kepemimpinan secara bersama-sama dan tanggung jawab saling menuju tujuan bersama guna mencapai kesuksesan organisasi. (Satyawati 2020)

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan distributif merupakan Konsep kepemimpinan yang mencerminkan praktik membagi tanggung jawab kepemimpinan dan pengambilan keputusan di seluruh anggota staf, bukan hanya terpusat pada satu individu atau tingkat kepemimpinan tertentu. Dalam konteks ini, kolaborasi dan partisipasi aktif dari semua anggota lembaga pendidikan menjadi fokus, menciptakan lingkungan di mana pengetahuan dan keterampilan didistribusikan secara merata untuk mencapai tujuan bersama. Model kepemimpinan distributif, menurut Harris (2012), menitikberatkan pada interaksi, situasi, dan tindakan pemimpin, dengan penekanan pada distribusi tanggung jawab kepemimpinan di antara anggota tim. Keseluruhan, kepemimpinan distributif diartikan sebagai pelaksanaan tugas kepemimpinan secara bersama-sama dan tanggung jawab saling menuju tujuan bersama untuk mencapai kesuksesan organisasi, menggambarkan dinamika kepemimpinan yang inklusif dan adaptif dalam konteks kerja yang modern.

### **Kepemimpinan transformasional**

Kepemimpinan transformasional, di sisi lain, adalah konsep di mana pemimpin memotivasi dan menginspirasi anggota stafnya untuk mencapai kinerja yang luar biasa dan melebihi harapan. Pemimpin transformasional mendorong inovasi, membangun hubungan interpersonal yang kuat, dan membentuk budaya organisasi yang positif. Dalam konteks lembaga pendidikan, kepemimpinan transformasional dapat membawa perubahan positif dalam budaya sekolah, memberikan motivasi kepada staf dan siswa, serta menciptakan lingkungan pembelajaran yang dinamis.

Menurut Hakim (2018), Pemimpin transformasional menekankan pentingnya reaktualisasi bagi para pengikut dan keseluruhan organisasi dibandingkan dengan memberikan instruksi secara Top Down, yang merupakan pendekatan dari atas ke bawah. Pendekatan ini, yang melibatkan pengambilan keputusan oleh pemerintah dan kemudian dikomunikasikan kepada rakyat, dianggap kurang diutamakan oleh pemimpin transformasional. Lebih lanjut, pemimpin transformasional cenderung menggambarkan perannya sebagai mentor yang aktif mendukung dan menerima aspirasi dari para bawahannya. (Sinaga, Aprilinda, and Budiman 2021)

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu proses kepemimpinan yang menginduksi perubahan melalui penyampaian visi yang jelas, melibatkan bawahan dalam setiap aktivitas, dan memanfaatkan kharisma sebagai elemen pengikat antara pemimpin dan bawahan. (Basirun and Turimah 2022)

Kepemimpinan transformasional juga merupakan suatu model kepemimpinan yang mengubah tujuan pengikut atau bawahan melalui proses perubahan positif, memungkinkan adopsi tujuan baru. Pendekatan ini, yang diilustrasikan dengan kejelasan oleh Burns, menginspirasi secara intelektual dan mengakui setiap individu. Melalui kepemimpinan transformasional, anggota organisasi didorong untuk mewujudkan harapan visi misi yang telah ditetapkan sebelumnya. (Wahyuni and Maunah 2021)

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin transformasional menonjolkan reaktualisasi bagi pengikut dan organisasi secara menyeluruh daripada memberikan instruksi Top Down. Pendekatan ini menyoroti perubahan positif

melalui penyampaian visi yang jelas, keterlibatan bawahan, dan pemanfaatan kharisma sebagai perekat antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin transformasional juga didefinisikan sebagai mentor yang aktif mendukung dan menerima aspirasi bawahan. Model kepemimpinan ini berfokus pada induksi perubahan positif, memungkinkan pengadopsian tujuan baru, dan menginspirasi individu secara intelektual untuk mewujudkan visi misi yang telah ditetapkan sebelumnya dalam konteks organisasi.

### **Kepemimpinan instruksional**

Kepemimpinan instruksional berkaitan dengan peran pemimpin dalam membimbing dan meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di lembaga pendidikan. Pemimpin instruksional tidak hanya terlibat dalam aspek administratif, tetapi juga secara aktif mendukung pengembangan keterampilan mengajar guru, menilai efektivitas kurikulum, dan memastikan implementasi praktik pengajaran yang efektif.

Kepemimpinan instruksional merupakan kepemimpinan yang memiliki pengaruh yang signifikan dan konsisten di antara atribut kepemimpinan dalam lembaga pendidikan.(Alfian Erwinsyah, Hasyim Mahmud Wantu, and Asriyati Nadjamuddin 2021)

Kepemimpinan instruksional merujuk pada keterampilan kepala sekolah dalam memberikan petunjuk kerja kepada stafnya guna mencapai tujuan sekolah. Ini melibatkan berbagai indikator seperti membimbing bawahan, memberikan petunjuk, menginstruksikan, dan merancang tugas serta tanggung jawab.(Werdingisih, Murniati, and Soedjono 2022)

Menurut Southworth, 2002: 79 menyatakan bahwa Kepemimpinan

instruksional adalah bentuk kepemimpinan yang sangat memperhatikan proses pengajaran dan pembelajaran, termasuk perkembangan profesional guru dan pertumbuhan siswa.(Werdingisih et al. 2022)

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan instruksional memiliki peran sentral dalam membimbing dan meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di lembaga pendidikan. Pemimpin instruksional tidak hanya terlibat dalam aspek administratif, melainkan juga secara proaktif mendukung pengembangan keterampilan mengajar guru, mengevaluasi efektivitas kurikulum, dan memastikan implementasi praktik pengajaran yang efektif. Teks juga mencatat bahwa kepemimpinan instruksional memiliki pengaruh yang signifikan dan konsisten di antara atribut kepemimpinan dalam konteks lembaga pendidikan. Pendekatan ini melibatkan keterampilan kepala sekolah dalam memberikan petunjuk kerja kepada stafnya, dengan fokus pada membimbing, memberikan petunjuk, menginstruksikan, dan merancang tugas serta tanggung jawab. Selain itu, kepemimpinan instruksional didefinisikan sebagai bentuk kepemimpinan yang sangat memperhatikan proses pengajaran dan pembelajaran, termasuk perkembangan profesional guru dan pertumbuhan siswa, menunjukkan peran pentingnya dalam memajukan mutu pendidikan.

Dari uraian diatas terkait konsep-konsep seperti kepemimpinan distributif, kepemimpinan transformasional, dan kepemimpinan instruksional dalam konteks lembaga Pendidikan dapat disimpulkan beberapa kelebihan dan kekurangannya sebagai berikut;

Kepemimpinan distributive.

## 1. Kepemimpinan distributive.

## Kelebihan

- Mendorong kolaborasi aktif dan partisipasi dari seluruh anggota tim atau organisasi, meningkatkan rasa kepemilikan dan keterlibatan.
- Memungkinkan pengembangan potensi dan kontribusi dari berbagai individu, mengoptimalkan keahlian yang ada di seluruh organisasi.
- Lebih responsif terhadap perubahan dan tantangan, karena tanggung jawab dan keputusan didistribusikan

## Kelemahan

- Memerlukan koordinasi yang baik untuk mengelola tanggung jawab yang terdistribusi, dan kesulitan dalam memastikan konsistensi.
- Beberapa anggota tim mungkin mengalami ketidakjelasan tentang tanggung jawab mereka, sehingga memerlukan komunikasi yang efektif.

## 2. Kepemimpinan transformasional

## Kelebihan

- Pemimpin dapat menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai kinerja yang luar biasa dan melebihi harapan.
- Mendorong pengembangan kepemimpinan di seluruh organisasi dengan menekankan inovasi dan pemikiran kreatif.
- Menciptakan budaya organisasi yang positif dan membangun hubungan interpersonal yang kuat.

## Kelemahan

- Ketergantungan pada kepemimpinan individual, sehingga organisasi mungkin mengalami kesulitan jika pemimpin utama berhenti atau berganti.
- Mungkin tidak sesuai untuk setiap situasi atau tipe organisasi, terutama yang membutuhkan kepastian dan konsistensi.

## 3. Kepemimpinan instruksional

## Kelebihan

- Fokus pada pengembangan keterampilan mengajar guru dan peningkatan kualitas pembelajaran di kelas.
- Mampu memantau dan menilai efektivitas kurikulum dan praktik pengajaran secara sistematis.
- Mendukung pertumbuhan profesional guru dan pengembangan kapasitas mereka.

## Kelemahan

- Dapat terlalu fokus pada aspek pengajaran dan pembelajaran, mengabaikan aspek-aspek manajerial dan administratif lainnya.
- Keberhasilan tergantung pada kepemimpinan individu dan mungkin kurang efektif tanpa kepemimpinan yang kuat.

Dalam konteks lembaga pendidikan modern, kepemimpinan memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap kualitas dan efektivitas proses pendidikan. Peran pemimpin, seperti kepala sekolah atau dekan, tidak hanya terbatas pada tugas administratif, melainkan mencakup dimensi sebagai agen perubahan dan inspirator dalam membentuk visi dan misi pendidikan. Kepemimpinan efektif di lembaga

pendidikan modern mencakup kemampuan mengelola sumber daya, mengarahkan kebijakan, dan memberikan dukungan strategis untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Selain aspek administratif, peran kepemimpinan menekankan pembangunan kapasitas staf pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia. Pemimpin pendidikan yang efektif berperan sebagai mentor, mendukung pengembangan profesional guru, dan memotivasi staf untuk terlibat dalam inovasi dan peningkatan berkelanjutan. Kesimpulannya, kepemimpinan dalam lembaga pendidikan modern bukan hanya tentang administrasi, tetapi juga membentuk budaya sekolah inklusif, menciptakan lingkungan belajar yang dinamis, responsif, dan relevan dengan tuntutan masa kini, menjadikan peran pemimpin sebagai pendorong perubahan positif dan peningkatan keseluruhan dalam kualitas pendidikan.

Secara keseluruhan, konsep-konsep kepemimpinan ini mencerminkan pendekatan yang beragam untuk memimpin di lembaga pendidikan, menyesuaikan dengan tuntutan kompleksitas dan dinamika unik dalam dunia pendidikan modern.

### **Fungsi Kepemimpinan Pendidikan**

Dalam lembaga pendidikan, kepemimpinan memiliki peran krusial dalam membimbing, mengelola, dan mengembangkan seluruh ekosistem pendidikan. Kepemimpinan pendidikan melibatkan sejumlah fungsi kritis, termasuk pengembangan visi dan misi lembaga, penetapan arah strategis, dan pembinaan budaya sekolah yang inklusif. Pemimpin pendidikan juga bertanggung jawab atas pengawasan pembelajaran, memastikan kualitas pengajaran di kelas, serta mengelola

staf guru dan karyawan. Fungsi kepemimpinan mencakup pengelolaan sumber daya, baik keuangan maupun fisik, untuk menciptakan lingkungan belajar yang optimal. Selain itu, pemimpin pendidikan berperan dalam menginspirasi dan membimbing anggota tim, mendorong pengembangan profesional, dan menjalin hubungan yang baik dengan stakeholder seperti orang tua dan komunitas. Dengan menjalankan fungsi-fungsi ini, kepemimpinan dalam lembaga pendidikan berperan penting dalam mencapai tujuan pendidikan, meningkatkan mutu pembelajaran, dan menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan inklusif.

Dalam lembaga pendidikan Islam, peran pemimpin memiliki posisi strategis dalam mewujudkan visi organisasi, terutama dalam meningkatkan kualitas kelembagaan, pengembangan sumber daya manusia (SDM), dan daya saing di berbagai sektor. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan untuk aktif berperan, bukan hanya menjalankan tugas secara sistematis, tetapi juga mengubah tujuan menjadi kenyataan yang konkret. (Fauziah 2021).

Menurut Veithzal Rivai, fungsi kepemimpinan secara operasional dapat dibedakan menjadi lima fungsi pokok, yaitu:

#### **a. Fungsi Instruktif**

Fungsi ini bersifat komunikatif satu arah. Sebagai komunikator, pemimpin memiliki peran menentukan apa, bagaimana, kapan, dan di mana perintah tersebut harus dilaksanakan agar keputusan dapat dijalankan secara efektif. Untuk mencapai kepemimpinan yang efektif, diperlukan kemampuan untuk mendorong dan memotivasi orang lain sehingga mereka bersedia melaksanakan perintah tersebut. Pasalong (2008) menyatakan bahwa Fungsi Instruktif adalah "Fungsi kepemimpinan

yang bersifat satu arah kepada yang dipimpinnya. Pemimpin, sebagai pengambil keputusan, berfungsi memerintahkan pelaksanaannya kepada orang-orang yang dipimpinnya." (Fauziah 2021)

### **b. Fungsi Konsultatif**

Fungsi ini bersifat dua arah. Dalam upaya menetapkan keputusan, seorang pemimpin sering kali memerlukan bahan pertimbangan. Oleh karena itu, ia terlibat dalam konsultasi dengan anggota tim atau bawahan yang dianggap memiliki berbagai informasi yang diperlukan untuk menetapkan keputusan. Fungsi konsultatif merujuk pada upaya untuk menghimpun masukan berupa umpan balik yang bermanfaat dalam meningkatkan kualitas dan kesempurnaan keputusan yang telah diambil dan dilaksanakan.

Dengan kata lain, fungsi konsultatif merupakan suatu proses interaktif di mana informasi, gagasan, ide, atau pendapat antara satu atau dua individu dapat langsung diketahui oleh bawahannya. Tujuan dari pertukaran ini adalah untuk mendapatkan masukan berupa umpan balik yang dapat digunakan sebagai dasar untuk perbaikan dan penyempurnaan lebih lanjut (Putri 2014)

### **c. Fungsi Partisipasi**

Dalam menjalankan fungsi ini, seorang pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam proses pengambilan keputusan maupun pelaksanaannya. Partisipasi ini menciptakan keterlibatan aktif dari anggota tim dalam berbagai aspek organisasi.

Dalam gaya kepemimpinan partisipatif, interaksi antara pemimpin dan pengikut menjadi kunci dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Pemimpin tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menciptakan

lingkungan di mana ide dan pandangan dari semua anggota tim dihargai. Pemimpin partisipatif mendorong kolaborasi dan pertukaran gagasan, membangun kerja tim yang kuat di mana setiap individu memiliki peran aktif dalam proses pengambilan keputusan. Melalui pendekatan ini, terjadi saling pengertian dan penerimaan terhadap perspektif yang beragam, menghasilkan keputusan yang lebih holistik dan diterima bersama. Dengan memfasilitasi dialog terbuka dan konstruktif, pemimpin partisipatif menciptakan budaya di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan memiliki kontribusi berharga dalam mencapai tujuan bersama. (Sugino, Miyono, and Retnaningdyastuti 2017)

Kepemimpinan partisipatif melibatkan upaya seorang pemimpin untuk merangsang dan memfasilitasi partisipasi aktif dari orang lain dalam proses pengambilan keputusan. Dalam model ini, seorang pemimpin tidak hanya menekankan peran otoritas atau kebijakan tunggal, tetapi juga berupaya menciptakan lingkungan di mana setiap anggota tim merasa didorong untuk berkontribusi dan terlibat dalam pengambilan keputusan. Pemimpin partisipatif menciptakan saluran komunikasi terbuka, mendengarkan ide-ide dari anggota tim, dan memberikan ruang bagi kolaborasi dalam menentukan arah dan kebijakan. Dengan demikian, fokusnya bukan hanya pada keputusan yang diambil, tetapi juga pada proses inklusif yang melibatkan partisipasi dari seluruh tim atau kelompok. (Sugino et al. 2017)

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan partisipatif merupakan pendekatan yang bertujuan untuk mengaktifkan dan melibatkan anggota tim secara aktif dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaannya. Dalam

model ini, interaksi antara pemimpin dan pengikut menjadi kunci, menciptakan lingkungan di mana ide dan pandangan dari seluruh tim dihargai. Pemimpin partisipatif mendorong kolaborasi, membangun kerja tim yang kuat, dan menciptakan budaya di mana setiap individu merasa dihargai. Melalui dialog terbuka dan konstruktif, pemimpin partisipatif memfasilitasi proses pengambilan keputusan yang holistik dan diterima bersama, menghasilkan keterlibatan aktif anggota tim dalam berbagai aspek organisasi. Dengan mempertimbangkan partisipasi dari seluruh tim, pemimpin partisipatif menciptakan dinamika kerja yang inklusif dan mendorong kontribusi berharga dari setiap anggota untuk mencapai tujuan bersama.

#### **d. Fungsi Delegasi**

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang untuk membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan langsung dari pemimpin. Delegasi memungkinkan distribusi tanggung jawab dan kewenangan di antara anggota tim.

Dalam melaksanakan fungsi delegasi, seorang pemimpin memberikan pelimpahan wewenang, membuat, atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya mencakup kepercayaan seorang pemimpin kepada individu yang diberi tanggung jawab untuk melaksanakannya secara bertanggung jawab. Pendelegasian ini harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak dapat dicapai oleh seorang pemimpin secara individu.

Dalam konteks ini, fungsi delegasi mencerminkan kepercayaan seorang kepala sekolah. Pimpinan harus bersedia dan mampu mempercayai orang lain sesuai dengan posisi atau jabatannya, terutama

ketika diberikan tanggung jawab melalui pelimpahan wewenang. Penerima delegasi juga harus mampu memelihara kepercayaan tersebut dengan melaksanakannya secara bertanggung jawab. (Prof. DR. H. A. Rusdiana and Prof. Dr. H. Jaja Jahari 2021)

Pelaksanaan Fungsi Delegasi dilakukan dengan memberikan pelimpahan wewenang untuk membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Pada dasarnya, fungsi delegasi mencerminkan kepercayaan. Orang-orang yang menerima delegasi tersebut harus dianggap sebagai pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi. (Prof. DR. H. A. Rusdiana 2021)

Dari uraian diatas disimpulkan bahwa dalam menjalankan fungsi delegasi, seorang pemimpin memberikan pelimpahan wewenang untuk membuat atau menetapkan keputusan, baik dengan persetujuan maupun tanpa persetujuan langsung dari pemimpin. Delegasi memungkinkan distribusi tanggung jawab dan kewenangan di antara anggota tim, menciptakan kerangka kerja yang mendukung kemajuan dan perkembangan kelompok. Proses delegasi mencerminkan kepercayaan seorang pemimpin terhadap individu yang diberi tanggung jawab, dan keberhasilannya tergantung pada kemampuan penerima delegasi untuk melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab. Dengan demikian, fungsi delegasi tidak hanya mencerminkan kepercayaan seorang kepala sekolah, tetapi juga menciptakan hubungan yang saling menguntungkan antara pemimpin dan timnya, di mana kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi menjadi faktor kunci dalam menjaga kepercayaan tersebut.

#### **e. Fungsi Pengendalian**

Melalui fungsi ini, diharapkan kepemimpinan yang efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif. Hal ini bertujuan untuk memastikan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. (Werdiningsih et al. 2022)

Fungsi pengendalian mengasumsikan bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktivitas anggota-anggotanya secara terarah untuk mencapai tujuan bersama secara maksimal. Dalam pelaksanaan fungsi pengendalian, pemimpin dapat mencapainya melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan. (Lano 2015)

Melalui fungsi pengendalian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki tanggung jawab untuk mengatur aktivitas anggota dengan terarah dan efektif dalam koordinasi. Tujuan utama dari fungsi ini adalah memastikan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Pendekatan ini memandang bahwa pemimpin harus mampu menggunakan berbagai kegiatan seperti bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan dalam melaksanakan fungsi pengendalian. Dengan demikian, keseluruhan konsep menekankan pentingnya peran pemimpin dalam menjalankan kontrol atas kegiatan kelompok untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Dalam era organisasi modern, analisis fungsi kepemimpinan memperlihatkan perubahan paradigma signifikan dalam peran seorang pemimpin. Fungsi kepemimpinan tidak lagi terbatas pada tugas administratif semata, melainkan mencakup dimensi yang lebih luas dalam menghadapi dinamika kompleks dalam dunia bisnis dan organisasi. Kepemimpinan modern menuntut pemimpin untuk menjadi agen

perubahan, visioner, dan motivator yang mampu mengadaptasi strategi kepemimpinan mereka sesuai dengan tantangan zaman. Fungsi pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya, dan pembinaan budaya organisasi tetap menjadi inti, tetapi pemimpin juga harus memiliki keterampilan dalam memimpin perubahan, mengelola keberagaman, dan memanfaatkan teknologi untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, analisis fungsi kepemimpinan di era organisasi modern menyoroti peran kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan responsif. Pemimpin tidak hanya diharapkan untuk memberikan arahan yang jelas, tetapi juga untuk memotivasi dan menginspirasi tim. Fungsi kepemimpinan yang efektif mencakup pembinaan kapasitas staf, pengembangan sumber daya manusia, dan mendorong partisipasi aktif anggota tim dalam pengambilan keputusan. Pemimpin modern harus mampu membangun budaya kerja yang mendukung inovasi, menghadapi perubahan dengan fleksibilitas, dan memelihara hubungan yang kuat dengan anggota tim serta pihak-pihak terkait. Analisis ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam era organisasi modern tidak hanya menjadi pemegang kekuasaan, tetapi juga katalisator untuk pertumbuhan, adaptasi, dan kesuksesan jangka panjang organisasi.

## KESIMPULAN

Dalam konteks lembaga pendidikan modern, kepemimpinan memainkan peran integral dalam membentuk kualitas dan efektivitas proses pendidikan. Peran pemimpin, seperti kepala sekolah atau dekan, tidak hanya terbatas pada tugas administratif, melainkan melibatkan dimensi sebagai agen perubahan dan inspirator dalam

membentuk visi dan misi pendidikan. Kepemimpinan efektif di lembaga pendidikan modern mencakup kemampuan mengelola sumber daya, mengarahkan kebijakan, dan memberikan dukungan strategis untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Selain itu, kepemimpinan menekankan pembangunan kapasitas staf pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia, dengan pemimpin pendidikan yang efektif berperan sebagai mentor, mendukung pengembangan profesional guru, dan memotivasi staf untuk terlibat dalam inovasi dan peningkatan berkelanjutan. Kesimpulannya, kepemimpinan di lembaga pendidikan modern bukan hanya tentang administrasi tetapi juga membentuk budaya sekolah inklusif, menciptakan lingkungan belajar yang dinamis, responsif, dan relevan dengan tuntutan masa kini, menjadikan peran pemimpin sebagai pendorong perubahan positif dan peningkatan keseluruhan dalam kualitas pendidikan.

Secara keseluruhan, konsep-konsep kepemimpinan yang diperkenalkan mencerminkan pendekatan yang beragam untuk memimpin di lembaga pendidikan, yang dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan kompleksitas dan dinamika unik dalam dunia pendidikan modern. Fungsi-fungsi kritis kepemimpinan pendidikan, seperti pengembangan visi dan misi, penetapan arah strategis, pembinaan budaya sekolah inklusif, pengawasan pembelajaran, manajemen staf, dan pengelolaan sumber daya, bekerja bersama-sama untuk menciptakan lingkungan belajar yang optimal. Di lembaga pendidikan Islam, fungsi kepemimpinan menyoroti peran strategis pemimpin dalam mewujudkan visi organisasi, meningkatkan kualitas kelembagaan, serta mengembangkan

sumber daya manusia dan daya saing. Fungsi kepemimpinan yang melibatkan instruksi, konsultasi, partisipasi, delegasi, dan pengendalian menunjukkan kompleksitas peran pemimpin dalam memandu, menginspirasi, dan mencapai tujuan bersama. Keseluruhan, pemimpin pendidikan harus mampu mengintegrasikan elemen-elemen ini secara holistik untuk menciptakan lingkungan belajar efektif, inklusif, dan berhasil.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ardiyanto, A. D. (2021). *Manajemen Pembiayaan Pendidikan Berbasis It Kecamatan Kunir Kabupaten Lumajang Tahun Anggaran 2020*. Iain Jember
- Djuwairiyah, Muqit, A., & Listiana, H. (2021). Manajemen Pembiayaan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Journal Multicultural Of Islamic Education*, 4(2), 81–92.
- Idris, R. (2010). Apbn Pendidikan Dan Mahalnya Biaya Pendidikan. *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 13(1), 92–110.  
<https://doi.org/10.24252/Lp.2010v13n1a7>
- Indarti, S., Kosmalinda, & Sayyidah, E. (2022). Manajemen Pembiayaan Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Unisan Journal*, 01(03), 362–370.
- Marihot, Y., Sari, S., & Endang, A. (2022). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Cv. Pustaka Ilmu Group.
- Masditou. (2017). Manajemen Pembiayaan Pendidikan Menuju Pendidikan Yang Bermutu. *Jurnal Ansiru Pai*, 1(2), H. 130.
- Mesiono, M., & Haidir, H. (2021). *Manajemen Pembiayaan Pendidikan (Analisis Konsep Dan Implikasinya Terhadap*

- Peningkatan Mutu Pendidikan). *Hikmah*, 17(2), 61–73. <https://doi.org/10.53802/Hikmah.V17i2.88>
- Muhajir, N. M. N., Bachtiar, M., & Fauzi, A. (2023). Pentingnya Manajemen Pembiayaan Dalam Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5, 4684–4689.
- Mukhtar. (2013). *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Gp Press Grup.
- Munir, A. (2013). Manajemen Pembiayaan Pendidikan Dalam Perspektif Islam. *Jurnal At-Ta'dib*, 2(8). <https://doi.org/10.17509/Manajer.ial.V2i2.16466>
- Mushthofa, A., Munastiwi, E., & Dinana, A. (2022). Manajemen Pembiayaan Pendidikan Berbasis Bebas Sumbangan Pembinaan Pendidikan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 10(1), 64–76. <https://doi.org/10.21831/Jamp.V10i1.46994>
- Muthmainnah, M., Safwandi, S., Jannah, M., & Ilhadi, V. (2021). Evaluasi Tata Kelola Teknologi Informasi Menggunakan Framework Cobit 5 Proses Dss03 Dan Mea01 Di Universitas X. *Sisfo: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.29103/Sisfo.V5i1.4848>
- Rahman, A. (2017). Efisien Dalam Pembiayaan Pendidikan Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Eklektika*, 5(2), 87–103.
- Widodo, T., Muhammad, I., Darmayanti, R., Nursaid, N., & Amany, D. A. L. (2023). Manajemen Keuangan Pendidikan Berbasis Digital: Sebuah Kajian Pustaka. *Indonesian Journal Of Educational Management And Leadership*, 1(2), 146–167. <https://doi.org/10.51214/Ijema.V1i2.548> Alfian Erwinsyah, Hasyim Mahmud Wantu, And Asriyati Nadjamuddin. 2021. “Rekognisi Dan Dampak Kepemimpinan Instruksional Kepala Madrasah.” *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9(1). Doi: 10.30603/Tjmpi.V9i1.2096.
- Basirun, Basirun, And Turimah Turimah. 2022. “Konsep Kepemimpinan Transformasional.” *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Doi: 10.58561/Mindset.V1i1.28.
- Fauziah, Nur. 2021. “Fungsi Leadership Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam.” *Iq (Ilmu Al-Qur'an): Jurnal Pendidikan Islam* 3(02):245–64. Doi: 10.37542/Iq.V3i02.132.
- Hayati, Rahmi, Dian Armanto, And Yessi Kartika. 2023. “Kepemimpinan Pendidikan.” *Jurnal Manajemen Dan Budaya* 3(2). Doi: 10.51700/Manajemen.V3i2.450.
- Lano, P. 2015. “Fungsi Kepemimpinan Untuk Mengurangi Sikap Arogansi Pegawai.” *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik* 4(1):74–81.
- Mattayang, Besse. 2019. “Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis.” *Jemma | Journal Of Economic, Management And Accounting* 2(2). Doi: 10.35914/Jemma.V2i2.247.
- Prof. Dr. H. A. Rusdiana, M. M. 2021. *Organisasi Lembaga Pendidikan: Hand Out Mata Kuliah Organisasi Lembaga Pendidikan*. Pusat Penelitian Dan Penerbitan Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat.
- Prof. Dr. H. A. Rusdiana, M. M., And M. P. Prof. Dr. H. Jaja Jahari. 2021. *Kepeimpinan Pendidikan Islam*. Darul Hikam Bandung.
- Putri, D. Y. 2014. “Persepsi Guru Terhadap Pelaksanaan Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Painan. *Jurnal Bahana Manajemen*

- Pendidikan, 2(1), 148–157.” *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 2:148–57.
- Rabindarang, Siva, Wai Bing Khuan, And Yin Yin Khoo. 2014. “Refleksi Tenaga Pengajar Terhadap Kepemimpinan Distributif Dan Tekanan Kerja Dalam Pendidikan Teknik Dan Vokasional.” *Akademika* 84(1&2):17–28. Doi: 10.17576/Akad-2014-8401n2-02.
- Satyawati, Sophia Tri. 2020. “Pengaruh Kepengawasan Dan Kepemimpinan Distributif-Relasional Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah Dasar Di Kabupaten Semarang.” *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 10(2):142–51. Doi: 10.24246/J.Js.2020.V10.I2.P142-151.
- Sinaga, Nur’aida Sofiah, Delpi Aprilinda, And Alim Putra Budiman. 2021. “Konsep Kepemimpinan Transformasional.” *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia* 1(7). Doi: 10.36418/Cerdika.V1i7.123.
- Sugino, Sugino, Noor Miyono, And Retnaningdyastuti Retnaningdyastuti. 2017. “Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Fungsi Kepemimpinan Sanggar Budaya Satria Wonosobo.” *Jurnal Manajemen Pendidikan (Jmp)* 6(1):47–62. Doi: 10.26877/Jmp.V6i1.1988.
- Wahyuni, Fitri, And Binti Maunah. 2021. “Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan Islam.” *Southeast Asian Journal Of Islamic Education Management* 2(2). Doi: 10.21154/Sajiem.V2i2.51.
- Wahyuni, Indah, Muhammad Nuruzzaman, Husaini Usman, And Darmono Darmono. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Mutu Dan Distributif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui 8 Standar Nasional Pendidikan (Snp).” *Jurnal Pendidikan Teknik Sipil* 2(2). Doi: 10.21831/Jpts.V2i2.36350.
- Werdiningsih, Tri Ari, Ngurah Ayu Nyoman Murniati, And Soedjono Soedjono. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Di Kabupaten Batang.” *Jurnal Manajemen Pendidikan (Jmp)* 11(2). Doi: 10.26877/Jmp.V11i2.12448.