

## **Pengaruh Keterampilan Kepemimpinan dan Manajemen terhadap Mutu dan Kualitas di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini**

**Suhardi<sup>1</sup>, Bilqis Husna Fakhriyah<sup>2</sup>, Haike Syehri Anjiani<sup>3</sup>, Ifana Fana Fanbilah<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup> Pendidikan Islam Anak Usia Dini, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

e-mail: [mrsuhardi12@gmail.com](mailto:mrsuhardi12@gmail.com)

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan yang ada di lembaga. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan lebih rinci tentang kepemimpinan dalam sebuah lembaga. Penelitian ini menggunakan metode *library research*. Pada dasarnya, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk membina, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain sehingga mereka dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pentingnya penelitian ini untuk mengetahui kepemimpinan yang bisa memajemen sebuah lembaga. Oleh karena itu kepala sekolah perlu mendelegasikan tugas kepada individu yang tepat dan menetapkan tenggat waktu serta lokasi yang sesuai. Kepala sekolah juga harus mendorong guru dan staf untuk bekerja sesuai standar yang berlaku dan memiliki keterampilan komunikasi interpersonal yang baik untuk menghindari kesalahpahaman.

**Kata kunci:** *Keterampilan Kepemimpinan, Manajemen, Lembaga Pendidikan*

### **Abstract**

The purpose of this research is to determine the influence of leadership in institutions. Apart from that, this research aims to explain in more detail about leadership in an institution. This research uses the library research method. Basically, leadership is a person's ability to coach, guide, direct and mobilize other people so that they can work together to achieve predetermined goals. The importance of this research is to find out the leadership that can manage an institution. Therefore, the principal needs to delegate tasks to the right individuals and set appropriate deadlines and locations. School principals must also encourage teachers and staff to work according to applicable standards and have good interpersonal communication skills to avoid misunderstandings.

**Keywords :** *Leadership, Management, Early Childhood Skills*

### **PENDAHULUAN**

Sekolah merupakan suatu lembaga yang memiliki peran penting dalam memberikan pendidikan kepada individu dan membantu mereka mencapai potensi maksimal, meningkatkan kemampuan individu dalam standar yang lebih baik, bisa menghasilkan produk yang baik, efisien, dan bermanfaat melalui pengelolaan yang tepat, pengaturan yang efektif, dan pemberdayaan yang optimal (Sri, 2016)

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) adalah lembaga pendidikan formal pada tingkat pra-sekolah yang memiliki sistem pembelajaran berbeda dari jenjang pendidikan di atasnya. Anak-anak pada usia dini berada dalam periode emas yang memerlukan perhatian khusus dan layanan pendidikan yang intensif (Rokhadi, 2021).

Kepemimpinan merupakan terjemahan dari kata "leadership" dalam Bahasa Indonesia. Seorang pemimpin adalah orang yang memimpin, sedangkan pimpinan merujuk pada jabatannya. Kepemimpinan yang baik adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menjalankan kepemimpinannya dengan efektif. Dengan efektivitas tersebut, tujuan

organisasi dapat tercapai dan tugas dapat diselesaikan tepat waktu (Wirasti & Rachmadtullah, 2017).

Kepemimpinan dan manajemen memiliki keterkaitan yang erat, namun masing-masing memiliki fungsi yang berbeda. Keduanya saling beririsan (Wijono, 2018: 7). Manajer dan pemimpin berbeda, tetapi tidak berarti seseorang hanya memiliki sifat dan perilaku salah satu di antara keduanya. Setiap orang bisa menjadi manajer dan pemimpin sekaligus, baik dalam waktu yang sama atau berbeda.

Mewujudkan kepemimpinan adalah tantangan tersendiri karena kenyataannya, seseorang yang memiliki pengetahuan luas tentang studi kepemimpinan bisa saja menjadi pemimpin yang buruk (Wijono, 2018: 11). Seorang dosen manajemen pendidikan yang mendalami teori-teori kepemimpinan belum tentu menjadi pemimpin dan manajer yang efektif dan baik di mata mahasiswa, staf, dosen, dan pimpinan di atasnya.

Kepemimpinan tidak hanya tentang memahami teori, tetapi juga tentang kemampuan praktis dalam menjalankan tanggung jawab kepemimpinan di tingkat prodi, fakultas, universitas, atau bahkan nasional. Terkadang, seseorang yang kurang memahami teori kepemimpinan dapat lebih sukses dalam memimpin daripada mereka yang benar-benar menguasai teori tersebut (Musfah, 2022).

Seorang pemimpin mampu menciptakan inovasi dalam organisasi sehingga organisasinya terus berkembang. Ia menghasilkan ide-ide orisinal untuk menghadapi masalah dan tantangan baru tanpa mengabaikan warisan para pemimpin sebelumnya. Dia memiliki kemampuan untuk menggerakkan bawahan dalam mewujudkan ide-idenya karena mendapat kepercayaan dan penghormatan dari mereka, serta mampu menjelaskan ide-idenya dengan baik dan rasional.

Pemimpin sejati tidak akan merasa puas dengan pencapaian organisasi saat ini, sehingga ia terus mencoba hal-hal baru yang dapat diwujudkan oleh bawahannya. Ia memiliki kecenderungan dinamis dalam menghasilkan ide-ide pribadi sambil tetap mempertimbangkan pendapat bawahan. Ia tidak akan langsung menerapkan ide-idenya tanpa melalui persetujuan atau dialog bersama dengan bawahannya. Ia sangat menghargai ide-ide dari bawahan dalam menanggapi gagasannya. Bawahan pun merasa senang karena dilibatkan sejak awal hingga pelaksanaan ide-ide tersebut (Musfah, 2022).

Pemimpin berperan penting dalam menggerakkan orang lain menuju keberhasilan. Orang-orang yang terlibat secara sadar melaksanakan perintah sesuai arahan pemimpin. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan setiap tugas demi mencapai tujuan tertentu. Tidak semua orang bisa menjalankan peran pemimpin karena keberhasilan suatu tujuan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengelola tugas-tugas tersebut (Ramadoni & Arifin, 2016).

## **METODE**

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kepustakaan atau library research, yaitu dengan mengumpulkan data atau karya ilmiah yang berkaitan dengan objek penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui literatur yang bertujuan untuk memecahkan masalah dengan menelaah secara kritis dan mendalam bahan-bahan pustaka yang relevan. Library research juga digunakan sebagai langkah awal dalam menyusun kerangka penelitian, mencari penelitian serupa, memperdalam kajian teori, atau mempertajam metodologi (Mustika, 2008).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Definisi dan Pentingnya Kepemimpinan Dalam PAUD**

Hasil merupakan bagian utama artikel ilmiah, berisi : hasil bersih tanpa proses analisis data, hasil pengujian hipotesis. Hasil dapat disajikan dengan table atau grafik, untuk memperjelas hasil secara verbal

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kepemimpinan mengacu pada hal-hal yang berkaitan dengan pemimpin dan cara mereka memimpin, serta bagaimana seseorang ditunjuk untuk memimpin dalam suatu organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku individu atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu di situasi tertentu. Faktor-faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin meliputi penggunaan pengaruh, hubungan antar manusia, proses komunikasi, dan pencapaian tujuan.

Seorang pemimpin adalah individu yang mengarahkan sebuah kelompok dan menjaga hubungan baik dengan semua anggotanya untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan berarti memiliki tanggung jawab terhadap anggota serta mengutamakan kepentingan kelompok di atas kepentingan pribadi.

Menurut Neni Nooryantini (2021) definisi dari kepemimpinan adalah proses di mana seseorang mempengaruhi individu atau kelompok untuk bekerja sama demi mencapai tujuan organisasi. Tiga elemen utama dalam kepemimpinan adalah: kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, mengarahkan perilaku bawahan atau kelompok, dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Meskipun ada banyak definisi tentang kepemimpinan, salah satu definisi yang menyoroti inti kepemimpinan adalah yang diberikan oleh Robbins, Millet, Cacciope, & Waters (1998). Mereka mendefinisikan kepemimpinan sebagai "kemampuan untuk mempengaruhi orang lain menuju pencapaian tujuan yang berkontribusi pada tujuan tersebut". Definisi ini mendapat kesepakatan dari para pemimpin di bidangnya bahwa kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi dan memfasilitasi pengikut untuk bekerja menuju pencapaian tujuan organisasi. Ini penting karena tujuan organisasi adalah tujuan nyata yang sangat berharga bagi keberadaan organisasi apapun (Kivunja, 2015).

Mulford (2003) dengan jelas menunjukkan pentingnya kepemimpinan, menyatakan bahwa "apapun elemen restrukturisasi yang diterapkan di sekolah negeri, semuanya sangat bergantung pada kepemimpinan sekolah yang efektif untuk keberhasilannya.

Seorang pemimpin atau kepala sekolah diperlukan untuk mengelola sekolah dengan baik dan menciptakan lingkungan yang kondusif yang mendukung kinerja guru sehingga meningkatkan prestasi siswa. Pemimpin, terutama kepala PAUD, memiliki peran penting dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyelaraskan sumber daya pendidikan yang tersedia. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penting yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran melalui program-program yang dijalankan secara bertahap dan terencana (Masykurin, 2021).

Pembahasan meriäkään bagian terpenting dari keseluruhan isi artikel ilmiah. Tujuan pembahasan adalah : Menjawab masalah penelitian, menafsirkan temuan-temuan, mengintegrasikan temuan dari penelitian ke dalam kumpulan pengetahuan yang telah ada dan menyusun teori baru atau memodifikasi teori yang sudah ada.

### **Karakteristik Kepemimpinan Menurut John C. Maxwell**

John Calvin Maxwell atau kerap dipanggil Maxwell, Dia dilahirkan di Garden City, Michigan New York pada tanggal 20 Februari 1947 ia berhasil menjual lebih dari 24 juta salinan buku dalam 50 bahasa, dan sering kali dijuluki sebagai otoritas dalam kepemimpinan. Mentalysis merupakan modal penting bagi seseorang untuk menjadi pemimpin yang baik, Maxwell dinobatkan sebagai ahli kepemimpinan yang paling terkenal di seluruh dunia. Dan ia telah dipilih sebagai pemimpin profesional yang terbaik selama enam tahun tanpa henti.

John Maxwell juga dikenal sebagai seorang yang ahli dalam kepemimpinan ia membantu ribuan individu mengembangkan keterampilan kepemimpinan melalui pelatihan. Salah satu prinsip kepemimpinan yang paling terkenal yang dikembangkan oleh John Maxwell adalah konsep "5 level kepemimpinan".

Membicarakan tentang kepemimpinan seringkali orang-orang keliru antara kepemimpinan dan juga manajemen, Maxwell mengemukakan pemikirannya tentang kepemimpinan, Ada beberapa perbedaan yang memisahkan manajemen dari kepemimpinan, Kepemimpinan adalah tindakan yang berbeda dari manajemen, Kepemimpinan melibatkan melakukan-mempengaruhi orang lain untuk bergabung dan memiliki fokus yang kuat pada perawatan sistem dan prosedur dalam suatu organisasi.

Keberadaan seorang pemimpin mempengaruhi seseorang dengan cara tertentu, Satuan organisasi bertujuan untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. di samping itu pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi Yang Dimana hal ini merujuk pada sifat memikat, memuaskan, dan merangsang pertumbuhan dari para pengikutnya serta mendorong dan membangkitkan potensi seseorang secara motivasi dengan jelas dan efektif (Suprani: 2014).

Kemudian salah satu pemikir terkemuka mengenai kepemimpinan yaitu Robbin Sarma di dalam bukunya ia menulis bahwa kepemimpinan memiliki arti sebagai kemampuan Mempengaruhi suatu kelompok agar mencapai tujuan. Dampak itu dibentuk dari komunikasi melalui struktur hirarki atau pertukaran informasi. Pemimpinan yang timbul dari susunan resmi berhubungan erat dengan Fungsi manajemen adalah tugas-tugas yang harus dilakukan oleh seorang manajer dalam mengelola suatu organisasi. Manajemen adalah kombinasi seni dan ilmu yang digunakan untuk mengelola, mengatur, dan mengendalikan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. dalam hal ini, manajemen yang baik

Sama halnya dengan kepemimpinan, baik itu kepemimpinan maupun kepemimpinan, keduanya mendorong orang untuk mengambil tindakan. Selain itu Beberapa ahli juga berpendapat bahwa manajemen merupakan bidang ilmu, seseorang yang mempelajari cara orang menjalankan kewajibannya Dengan usaha yang maksimal, kolaborasi dengan orang lain dilakukan untuk memahami konsep kepemimpinan. Maka dari itu penting memahami beberapa aspek, Orang sering kali tidak bisa membedakan antara kepemimpinan dan manajemen, Seorang manajer adalah seseorang yang memegang posisi pengelolaan seseorang yang bertanggung jawab dalam mengurus atau mengelola sesuatu Hal yang dikelolanya seperti Manusia, waktu, mesin, dana, jaringan, atau informasi adalah beberapa contoh yang dapat dikelola oleh seorang manajer. Maka, menanggapi hal tersebut dapat ditarik garis

Kesimpulan yaitu tinggi rendahnya tingkat keberhasilan dapat diukur dengan sejauh mana keefektifan yang dimilikinya dalam mengatur hal-hal yang ditegaskan kepercayaan kepada dia pemimpin tidak hanya dicirikan oleh kekuasaan atau kekuatan, tetapi juga oleh kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi orang-orang disekitarnya atau tujuan yang lebih besar dari pada kepentingan pribadinya. Ia diukur berdasarkan apa Hasil yang dihasilkan bersama orang-orang yang mengikutinya. perubahan yang terjadi atau hadirnya seorang pemimpin dapat mempengaruhi dalam organisasi tersebut dan dapat membawa dampak baik serta buruk terhadap pemimpin selanjutnya (Narsa: 2012).

Mengenai pembahasan perbedaan antara manajemen dan kepemimpinan diatas, mari masuk ke pembahasan tentang kepemimpinan, yaitu Dimana seorang pemimpin perlu bahkan diharuskan memiliki empat point penting Ketika ia memimpin suatu: 1) Tanggung jawab, seorang pemimpin harus memiliki sikap tanggung jawab, tanggung jawab merupakan salah satu sikap yang penting dalam setiap kepemimpinan, sikap tanggung jawab seorang pemimpin dapat dilihat melalui bagaimana ia dapat melakukan serta membuktikan perkataannya baik itu melalui tindakannya, yang dimana ini bertujuan untuk membangaun kepercayaan orang yang dipimpinnnya dalam suatu organisasi atau suatu lembaga. 2) Pengaruh baik, dalam hal kepemimpinan, pemberi pengaruh dapat diartikan pemimpin merupakan *role model* atau teladan bagi anggota yang dipimpinnnya, setiap pemimpin harus mampu mencontohkan sikap baik kepada anggotanya, karena pengaruh yang dihasilkan oleh seorang pemimpin merupakan tolak ukur dalam menentukan kualitas seorang pemimpin hal ini dapat dilihat melalui apakah pemimpin tersebut memiliki pengikut karena posisi kepemimpinan yang ia pegang, jika banyak orang yang mengikutinya maka pemimpin

tersebut dapat dijadikan role model bagi anggotanya dan dapat dikatakan berhasil dalam menjabat sebagai pemimpin. 3) Karakter, jika membicarakan tentang karakter pastinya tidak asing lagi dengan kaitannya dalam hal kepemimpinan, bahkan dalam kehidupan bermasyarakat pun seseorang haruslah memiliki karakter yang baik, karakter seseorang terbentuk dan berkembang dengan sendirinya seiring berjalannya waktu dengan ruang lingkup yang mempengaruhinya, maka dari itu jika seseorang ingin menjadi seorang pemimpin maka dia harus menanamkan karakter yang baik pada dirinya dengan itu akan membawa dampak positif terhadap anggotanya yang dimana ini dapat membuat suatu organisasi atau lembaga yang dipimpinnya menjadi lebih baik dan maju kedepannya. 4) Intelegensi dan wawasan, Pemimpin harus memiliki banyak pengetahuan dan Latihan kedisiplinan, dalam hal ini pemimpin haruslah memiliki kemampuan dalam kelancaran berbicara, memiliki sikap ketegasan, dan pengetahuan yang luas, pengetahuan dan kompetensi merupakan suatu faktor keefektifan seseorang dalam memimpin, wawasan yang luas juga juga merupakan faktor pendukung yang menonjol bagi seorang pemimpin (Zebua, 2011)

### **Kepemimpinan PAUD**

Pembahasan diatas merupakan point-point yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, membicarakan tentang pemimpin disamping itu dalam sebuah Lembaga PAUD terdapat ranah kepemimpinan, salah satu pemimpin yang dinobatkan pada Lembaga PAUD yaitu kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu pemimpin utama dalam Lembaga PAUD mereka bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengelola seluruh aktivitas di sekolah, Kepala sekolah juga berperan dalam merencanakan strategi pendidikan, mengawasi staf pengajar, dan memastikan kualitas pengajaran sehingga siswa dapat mencapai potensi terbaik mereka. Sebagai pemimpin sekolah, kepala sekolah juga berperan dalam membangun hubungan yang baik dengan orang tua dan masyarakat untuk memastikan kesuksesan pendidikan siswa, hal ini diungkapkan dalam aturan pemerintah Nomor 28 tahun 1990 pasal 12 ayat 1 menyatakan bahwa tanggung jawab kepala sekolah adalah Melakukan aktivitas edukasi, mengurus sekolah, mengawasi staf pedagogis selain itu, juga menggunakan dan merawat fasilitas dan infrastruktur. Oleh karena itu, perlu tegaskan Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk mengelola institusi pendidikan yang ia pimpin. Dalam bidang Pendidikan, tata kelola, pembinaan, dan motor penggerak adalah hal yang penting bagi Lembaga. Sebagai pemimpin, kepala sekolah perlu memiliki keterampilan kepemimpinan, seseorang yang terkenal dengan gaya kepemimpinannya.

Kepemimpinan adalah keterampilan untuk mengarahkan dan membimbing serta mengatur dengan rapi agar pemimpin dapat mengendalikan dan mengoordinasikan dengan baik terstruktur dan memengaruhi partisipan yang terlibat dengan konsekuensi yang akan diberikan kepada sebuah organisasi serta mencapai sebuah tujuan dengan hasil yang lebih baik. upaya meningkatkan pengelolaan perlu dioptimalkan, Semua langkah yang dimulai dengan merencanakan, Implementasi dan evaluasi saling terhubung. Manajemen yang baik mengacu pada keadaan di mana Semua komponen yang ada terlibat dalam penggunaan sumber daya yang optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Posisi Kepala sekolah sebagai pemimpin ini merupakan posisi penting di mana dia memainkan peranannya dengan baik untuk mencapai tujuan akhir yang telah ditetapkan dapat diartikan sebagai sesuatu yang telah diputuskan sebelumnya atau ditentukan sebelumnya. Ia bertindak sebagai agen dan eksekutor reformasi, kepala sekolah memiliki peran utama dalam melaksanakan perubahan, memiliki otoritas, memegang kekuasaan sebagai pemimpin yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan Sekolah, kepala sekolah memiliki kemampuan untuk mengatur dan mengelola dengan baik. Menginspirasi dan mendorong semua orang yang terlibat untuk berpartisipasi bersama-sama dengan peningkatan yang maksimal. Pemberdayaan pada dasarnya merujuk pada proses memungkinkan seseorang atau kelompok untuk menjadi lebih mandiri, Di mana setiap orang dianggap sebagai manusia yang pintar, hebat, dan mandiri dengan pemahaman tentang kemampuan kreativitas, preferensi, dan kekuatannya (Harefa DKK: 2021).

## **Peran dan Tanggung Jawab Pemimpinan di PAUD**

Berikut peran serta tanggung jawab pemimpin di PAUD:

### 1) Menetapkan visi misi

Seorang pemimpin harus selaras dengan visi dan misi. Karena seorang pemimpin akan menjadi simbol jika ia konsisten dalam memperjuangkan dan mewujudkan visi. Dia harus tetap fokus dalam memperjuangkan dan mewujudkan visi, serta tidak boleh menyalahgunakan jabatan untuk kepentingan pribadi.

Pemimpin juga harus memiliki visi dan misi yang jelas dan kuat untuk masa depan sekolahnya dan juga memiliki kemampuan untuk mempertahankan visi dan citra lembaga saat menjalankan tugasnya.

Mengelola dan memimpin sekolah membutuhkan pemimpin yang menjadikan visi sekolah sebagai panduan utama. Fokusnya harus pada pembelajaran dan kinerja guru. Penyusunan visi sekolah dapat dilakukan dengan mengembangkan visi bersama pihak yang berkepentingan, mengarahkan program sesuai dengan visi tersebut, serta mengkomunikasikan dan menunjukkan visi untuk meningkatkan kualitas sekolah. Mewujudkan visi dan misi sekolah merupakan tantangan; oleh karena itu, visi dan misi harus disosialisasikan kepada seluruh warga sekolah. Dalam sosialisasi ini, strategi dan tugas masing-masing pihak untuk mencapai visi dan misi dijelaskan secara terperinci. Ini memastikan bahwa semua anggota sekolah memahami peran mereka dalam mencapai tujuan bersama (Musfah, 2022).

### 2) Menyusun strategi dan kebijakan

Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk menangani berbagai masalah yang timbul. Dia perlu mengamati langsung persoalan di lapangan dan merancang strategi yang bijaksana untuk menyelesaikannya (Soeharso dan Tripomo, 2020: 73).

Penciptaan suasana sekolah yang menyenangkan adalah salah satu aspek penting yang harus diemban oleh kepala sekolah. Ini membantu meningkatkan moral kerja guru-guru dan staf lainnya (Musfah, 2022).

Sebagai kepala sekolah, tanggung jawabnya meliputi membina dan mengatur lingkungan sekolah untuk mendukung proses belajar yang efektif. Dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, ia bertanggung jawab besar terhadap keseluruhan operasional sekolah. Untuk memastikan sekolah yang dipimpinnya berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan, kepala sekolah harus memiliki profesionalisme yang tinggi. Ini berarti ia harus mampu mengelola semua kegiatan sekolah serta mengembangkan guru dan staf pendidikan lainnya untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan (Pratama, 2016).

### 3) Memotivasi dan menginspirasi

Motivasi adalah pendorong kuat yang mempengaruhi perilaku seseorang. Ini merujuk pada dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak sesuai dengan keinginan dan tujuan mereka. Dalam konteks kepala sekolah, penting bagi mereka untuk memberikan motivasi dan menjadi teladan bagi seluruh anggota sekolah, termasuk guru, siswa, dan lainnya, untuk terus meningkatkan kualitas mereka sendiri (. Serta menginspirasi guru-guru untuk melakukan penelitian tindakan di kelas, mengembangkan program profesional, menghadiri seminar atau pelatihan, dan berpartisipasi dalam publikasi ilmiah di lingkungan sekolah (Musfah, 2022).

### 4) Mengawasi dan mengevaluasi

Evaluasi bertujuan untuk menemukan perbedaan antara cita-cita yang diinginkan dan realitas yang ada dalam meningkatkan kinerja lembaga pendidikan. Melakukan evaluasi secara teratur dapat sangat membantu dalam merencanakan dan meningkatkan kualitas pendidikan, meskipun kadang-kadang pelaksanaannya tidak selalu optimal.

Pengawasan yang efektif penting untuk memastikan bahwa semua pekerjaan dan hasil sesuai dengan rencana dan peraturan yang telah ditetapkan (Musfah, 2022).

## **Macam – Macam Gaya Kepemimpinan**

Dalam studi tentang kepemimpinan, terdapat tiga jenis dan gaya kepemimpinan utama, yaitu: kepemimpinan otoriter, kepemimpinan demokratis, dan kepemimpinan *laissez-faire*. Tidak hanya itu, adapun tipe dan gaya kepemimpinan lainnya, seperti: Kepemimpinan Kharismatik, Visioner, Situasional, Transformasional, dan Kebapakan

#### 1) Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin demokratis dengan penuh perhatian mendengarkan pandangan, saran, dan kritik dari orang lain, terutama bawahannya. Gaya kepemimpinan ini menekankan pentingnya peran manusia dalam setiap kelompok atau organisasi. Kepemimpinan demokratis menunjukkan perilaku sebagai pelindung dan pengembang organisasi. Seorang pemimpin melibatkan semua anggota kelompok dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin yang demikian selalu menghargai pendapat dan kreativitas bawahannya, serta memberikan mereka tanggung jawab dalam pelaksanaan program (Beta Salsabila, 2022).

Gaya kepemimpinan demokratis ini hanya bisa diterapkan pada organisasi yang menggunakan sistem manajemen terbuka yang memiliki ciri-ciri berikut: 1) Bawahan ikut serta dalam proses kelembagaan (partisipasi sosial); 2) Pemimpin bertanggung jawab kepada bawahan (tanggung jawab sosial); 3) Pemimpin mendapatkan dukungan (dukungan sosial); 4) Bawahan melakukan pengawasan terhadap pemimpin mereka (kontrol sosial).

#### 2) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otokratik berasal dari kata "utus" (sendiri) dan "kratos" (kekuasaan), yang berarti penguasaan absolut. Tipe kepemimpinan ini didasarkan pada kekuasaan mutlak yang harus dipatuhi tanpa konsultasi dengan bawahan (Siagian, 2007). Pemimpin otokratik cenderung egois dan memanipulasi kenyataan agar sesuai dengan keinginannya. Bawahan tidak boleh mengomentari tindakan pemimpin karena pemimpin merasa dirinya bertanggung jawab atas seluruh organisasi.

Menurut Terry, pemimpin dengan gaya otoriter cenderung bekerja dengan tekun, teliti, dan mengikuti aturan kebijakan yang ada, meskipun seringkali kaku. Semua instruksi dari pemimpin harus dipatuhi oleh bawahan (Siswanto dan Hamid, 2017). Bawahan tidak diizinkan memberikan komentar terhadap tindakan pemimpin, karena pemimpin menganggap dirinya sebagai orang yang mengendalikan dan bertanggung jawab atas semua kompleksitas organisasi (Mattayang, 2019). Berdasarkan prinsip-prinsip tersebut, seorang pemimpin otoriter cenderung menunjukkan sikap dominasi, antara lain: 1) Memperlakukan bawahan seperti instrumen dalam organisasi. 2) Fokus pada penyelesaian tugas tanpa memperhatikan kepentingan dan kebutuhan bawahan. 3) Mengabaikan peran bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

#### 3) Kepemimpinan Bebas (*laissez faire leadership*)

Gaya kepemimpinan ini percaya bahwa anggota organisasi bisa membuat keputusan sendiri dan mengurus tugas mereka dengan minimal arahan dari pemimpin. Hubungan antara pemimpin dan bawahan terbatas pada penyampaian informasi untuk menyelesaikan tugas organisasi. Dalam kepemimpinan *laissez-faire*, anggota seringkali diberikan kebebasan penuh dalam menjalankan tugas mereka tanpa pengawasan ketat. Pengawasan dari pemimpin hanya diberikan jika dianggap perlu, sehingga pemimpin sering berperan sebagai penasehat. Kepemimpinan ini bertujuan untuk mempengaruhi pikiran, sikap, dan perilaku anggota secara intensif, dan sangat berbeda dari kepemimpinan otorite (Sari Rahayu, 2022).

Menurut Beta Salsabila dkk, Gaya ini mendorong anggota untuk mengambil inisiatif. Dengan minimnya interaksi dan kontrol dari pemimpin, gaya ini hanya efektif jika anggota menunjukkan kompetensi dan keyakinan yang tinggi dalam mencapai tujuan. Dalam kepemimpinan ini, pemimpin jarang menggunakan kekuasaannya atau membiarkan anggota bertindak bebas.

#### 4) Kepemimpinan Kharismatik

Gaya kepemimpinan kharismatik menonjolkan karakteristik unik dari seorang pemimpin yang mampu mendapatkan kepatuhan dari pengikutnya. Kepemimpinan ini dapat diartikan sebagai bentuk kepemimpinan yang memiliki kekuasaan kuat dan mendapatkan kepercayaan pengikutnya karena wibawa dan daya tarik yang dimiliki oleh pemimpin tersebut. Pemimpin kharismatik adalah sosok yang dikagumi oleh banyak pengikut. Namun, alasan konkret mengapa pemimpin kharismatik begitu dikagumi sering tidak dijelaskan. Orang-orang cenderung menganggap bahwa individu tertentu memiliki "kekuatan ajaib" yang membuat mereka dipandang sebagai pemimpin kharismatik. Dalam organisasi atau instansi yang dipimpin oleh pemimpin kharismatik, nilai-nilai, sikap, perilaku, dan gaya kepemimpinan, meskipun bersifat otoriter, tidak dipermasalahkan oleh para bawahan yang tetap setia dan patuh kepada pemimpin tersebut.

Kepemimpinan kharismatik mampu mempengaruhi bawahan dengan memanfaatkan keunikan dan kelebihan karakter pribadi pemimpin. Tindakan pemimpin kharismatik menghasilkan rasa hormat, segan, dan patuh yang besar dari pengikutnya. Berkat pengaruh kepribadiannya, pemimpin diakui sebagai sosok yang layak diikuti untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Saefullah (2019), karismatik bukanlah sifat khusus pemimpin karena setiap pemimpin memiliki wibawa dengan tingkat yang berbeda-beda, serta latar belakang munculnya wibawa tersebut juga bervariasi. Kepemimpinan kharismatik diartikan sebagai wibawa alami yang dimiliki oleh pemimpin, bukan karena legalitas politik atau pembentukan sistematis. Hingga kini, pemimpin dengan karisma memiliki daya tarik besar dan biasanya memiliki banyak pengikut.

Kelebihan dari gaya kepemimpinan karismatis adalah kemampuannya untuk menarik orang dengan cara berbicara yang membangkitkan semangat dan visi yang visioner terhadap perubahan dan tantangan. Namun, kelemahan terbesar dari gaya kepemimpinan ini dapat disamakan dengan peribahasa "Tong Kosong Nyaring Bunyinya". Pemimpin karismatis cenderung hanya mampu menarik orang untuk mengikuti mereka tanpa konsistensi dalam tindakan. Hal ini dapat menyebabkan kekecewaan ketika janji-janji tidak dipenuhi, dan dalam pertanggungjawaban mereka cenderung memberikan alasan, permintaan maaf, dan janji (Beta Salsabila dkk, 2022).

#### 5) Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner adalah gaya kepemimpinan yang bertujuan untuk memberikan signifikansi pada tugas dan upaya yang harus dilakukan bersama oleh anggota organisasi. Hal ini dilakukan dengan memberikan arahan dan mengartikan makna dari pekerjaan berdasarkan visi yang jelas.

Gaya kepemimpinan visioner merupakan cara kepemimpinan di mana seorang pemimpin menetapkan arah dan memberikan makna pada tugas dan usaha yang harus dilakukan bersama oleh anggota organisasi. Hal ini dilakukan dengan mengartikulasikan visi yang jelas sebagai landasan dari upaya bersama. Kepemimpinan visioner membutuhkan kompetensi khusus, termasuk empat keterampilan utama menurut Burt Nanus (1992): kemampuan komunikasi efektif di dalam organisasi, pemahaman tentang lingkungan eksternal untuk respons yang tepat terhadap ancaman dan peluang, peran strategis dalam membentuk dan mempengaruhi praktik organisasi, prosedur, produk, dan layanan, serta kemampuan untuk mengembangkan wawasan yang dapat mengantisipasi peristiwa di masa depan.

Kepemimpinan visioner melibatkan pemimpin yang memiliki pandangan masa depan yang jelas. Mereka mengintegrasikan visi sebagai panduan bersama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks kepemimpinan berbasis nilai, visi menjadi fondasi bagi organisasi, mencerminkan akumulasi nilai-nilai personal yang berkontribusi pada nilai-nilai kolektif organisasi. Proses pengembangan visi organisasi melibatkan partisipasi aktif dari semua anggota, bukan hanya sekedar inisiatif dari pimpinan atau kelompok tertentu.

#### 6) Kepemimpinan Sutisional

Kepemimpinan situasional adalah faktor krusial dalam kehidupan manusia, tetapi organisasi sering kesulitan menemukan pemimpin yang efektif. Pemimpin dibutuhkan saat: 1) Terjadi kekacauan yang tidak terkendali dan kelompok sulit menyelesaikan konflik internal dan eksternal; 2) Anggota organisasi, baik individu maupun kelompok, belum bisa membuat keputusan krusial untuk mencapai tujuan; 3) Terjadi perubahan lingkungan organisasi yang cepat sehingga kelompok kesulitan mengadaptasi perubahan yang belum pernah terjadi sebelumnya, dan; 4) Munculnya kompetitor baru yang mengancam posisi kelompok.

Kepemimpinan situasional, yang juga disebut kepemimpinan kontingensi, menyatakan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan pun yang efektif secara universal bagi semua manajer dalam setiap situasi. Akibatnya, kepemimpinan situasional menerapkan gaya kepemimpinan tertentu berdasarkan penilaian faktor-faktor seperti karakteristik pemimpin, kebutuhan pengikut, dan kondisi tertentu seperti struktur tugas, distribusi kekuasaan, dan dinamika kelompok.

Inti dari teori kepemimpinan situasional adalah bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat bervariasi tergantung pada tingkat kesiapan atau kedewasaan pengikutnya. Yang mendasar dari teori ini adalah pemahaman bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan terbaik. Teori kepemimpinan situasional berfokus pada dua konsep utama: tingkat kesiapan atau kedewasaan individu atau kelompok sebagai pengikut dan adaptasi gaya kepemimpinan yang sesuai.

#### 7) Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional melibatkan pembinaan perubahan dan transformasi. Di lembaga pendidikan, gaya kepemimpinan ini mendorong bawahan untuk menghasilkan ide-ide baru guna mengatasi masalah secara kreatif dan inovatif. Menurut Hanif, kepemimpinan transformasional juga disebut sebagai kepemimpinan karismatik karena mempengaruhi sikap, persepsi, dan perilaku pribadi bawahan, sehingga berdampak positif pada motivasi dan kepuasan kerja.

Istilah kepemimpinan transformasional terdiri dari dua kata, yaitu "kepemimpinan" dan "transformasional", yang berasal dari kata kerja "to transform" yang berarti mengubah atau mentransformasikan sesuatu ke dalam bentuk yang berbeda. Menurut Bass & Avolio, kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia. Dalam hubungan pemimpin-pengikut, pengaruh pemimpin dapat diukur melalui tingkat kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat terhadap pemimpin. Gaya ini memotivasi pengikut untuk bekerja lebih keras dan melampaui batas untuk mencapai tujuan kinerja.

Kepemimpinan transformasional melampaui kebutuhan harga diri, menumbuhkan kesadaran pemimpin untuk bertindak secara optimal sesuai dengan kemajuan dalam manajemen dan kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional mengakui keterkaitan aspek manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional menciptakan perubahan mendasar yang didasarkan pada nilai-nilai agama, sistemik, dan budaya untuk menumbuhkan inovasi dan kreativitas di antara para pengikut dalam mencapai visi yang ditetapkan (Ayu Sumarni, 2022).

#### 8) Kepemimpinan Kebapakan (*Paternalistic Leadership*)

Paternalistik mengacu pada sikap memelihara dan mendukung, di mana pemimpin bertindak sebagai penopang bagi anggota organisasinya dalam menyelesaikan masalah dan berupaya untuk melindungi serta meningkatkan kesejahteraan mereka. Paternalistik menekankan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi pemimpin, namun hanya cocok untuk organisasi yang memenuhi syarat tertentu karena dapat mengurangi kepercayaan diri pemimpin dan anggota organisasi

Tipe kepemimpinan ini sering ditemui dalam masyarakat agraris tradisional. Menurut Siagian, popularitas seorang pemimpin dalam konteks ini banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti: 1) Keterikatan yang kuat dengan asal usul atau kekerabatan primer; 2) Sistem keluarga yang luas; 3) Kehidupan masyarakat yang

bersifat kolektif; 4) Pengaruh besar dari norma dan tradisi dalam kehidupan masyarakat; yaitu. Hubungan pribadi yang erat dan penghormatan yang tinggi terhadap orang tua.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Dalam suatu organisasi diperlukan upaya yang sistematis dan terencana. Untuk mengelola lembaga pendidikan anak usia dini, diperlukan seorang pemimpin yang memiliki metode kepemimpinan yang baik. memiliki kepemimpinan yang sesuai, agar dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan baik, efektif, efisien serta berjasas dalam meningkatnya kemajuan lembaga pendidikan (Rahmawati: 2021). Salah satu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja yaitu budaya kerja, budaya kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, kultur kerja atau budaya kerja berperan dalam memengaruhi cara memimpin. mengadaptasi budaya kerja sesuai gaya kepemimpinannya, membuat prinsip-prinsip positif dan melakukan tindakan yang dilakukan dengan itikad baik. berbagai faktor dapat menghasilkan efek positif seperti rasa bahagia, ramah ketulusan senyum dapat mempererat ikatan kekeluargaan dengan setiap anggota sekolah di PAUD.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan kepala PAUD adalah sekolah yang menerapkan disiplin kerja, keterbukaan, penghargaan, kerjasama, dan pembiasaan. Pengaruh kepemimpinan yang kuat terhadap kinerja para tenaga kependidikan yaitu gaya kepemimpinan yang kuat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja para tenaga kependidikan dan banyak pula faktor yang mempengaruhi kegagalan dan keberhasilan sekolah PAUD. Kepala sekolah adalah orang yang mengontrol dan menentukan arah sebuah sekolah, Secara teori, ketika menjalankan tugas dan perannya, kepala sekolah memegang Perbedaan gaya kepemimpinan dapat sangat berdampak pada produktivitas staf pendidikan di lingkungan tersebut. Keberhasilan dan kegagalan sekolah PAUD tergantung pada kepala sekolah menjadi pengontrol dan pemimpin dalam menentukan arah yang harus diambil, salah satu gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan demokratis melibatkan partisipasi aktif dari anggota sekolah dalam pengambilan keputusan.

Kemudian terdapat gaya kepemimpinan otoriter yaitu menekankan pada kontrol dan kedisiplinan yang ketat, kemudian gaya kepemimpinan partisipatif melibatkan kolaborasi dan kerjasama antara kepala sekolah dan anggota sekolah dalam hal ini, dapat ditinjau bahwasannya komunikasi dan interaksi dengan individu-individu adalah penting. kelompok tidak bertindak sebagai majikan terhadap pekerjanya, tetapi sebagai hubungan yang Siblings, gaya kepemimpinan yang baik melibatkan kemampuan untuk memberikan arahan yang jelas, seperti memotivasi staf, gaya kepemimpinan ini dapat memberi support dan inspiratif bagi staf atau guru disekolah serta dapat membangun hubungan yang baik dengan mereka. Selain itu, kepemimpinan yang efektif juga melibatkan kemampuan dalam pengambilan keputusan yang bijaksana, mengatasi konflik, dan menyelesaikan masalah yang timbul di sekolah.

Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dan efektif juga, organisasi dapat mencapai tujuan mereka dengan lebih baik sambil mempertahankan kepuasan dalam bekerja yaitu dimana dalam hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja guru yang berkontribusi pada penurunannya tingkat pergantian tenaga kerja dan peningkatan kinerja dalam suatu lembaga. Kemudian lingkungan kerja, pengaruh terhadap lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi terhadap kinerja, kepemimpinan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, kolaboratif, serta nyaman. Pada suasana yang mendukung inilah, para anggota sekolah secara sadar perlu bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya dengan tekun agar impian sekolah dapat tercapai (Djafri: 2020).

Selain dari pada pengaruh positif yang telah dijelaskan diatas, terdapat pengaruh negatif gaya kepemimpinan terhadap kinerja di PAUD, yaitu penurunan motivasi guru, dalam hal ini biasanya terjadi pada pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan otoriter yang dimana kurangnya suportif hal ini dapat menyebabkan menurunnya motivasi terhadap guru dan guru tersebut merasa tidak dihargai serta merasa tidak didukung dalam menjalankan tugas yang mereka kerjakan. Selanjutnya ada kurangnya pengembangan professional,

dalam situasi ini pemimpin yang tidak dapat mendorong pengembangan profesional, dapat menyebabkan stagnasi dalam kemampuan dan keterampilan guru, dalam hal ini dapat menyebabkan dampak yang kurang bagus dalam kualitas pengajaran dan pembelajaran di lembaga PAUD tersebut.

Kemudian faktor selanjutnya yaitu lingkungan kerja yang tidak nyaman, dalam hal ini biasa terjadi ketika pemimpin dalam lembaga PAUD tersebut memiliki gaya atau mungkin karakteristik yang kurang baik, seperti kurang nya menghargai masukan dan kontribusi guru merupakan salah satu contoh yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan hal ini juga dapat berdampak terhadap gangguan suasana belajar mengajar di sekolah. Faktor selanjutnya yaitu kepuasan kerja rendah, dalam permasalahan ini biasa terjadi pada pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan atau karakteristik yang tidak adil dan tidak transparan, hal ini dapat menyebabkan menurunnya kepuasan bekerja pada guru, guru yang tidak puas terhadap produktivitas dan kemaksimalan dalam proses mengajar. Kemudian selanjutnya terdapat faktor yang biasa terjadi dalam suatu organisasi yaitu faktor konflik internal, dalam situasi ini pemimpin yang tidak efektif dapat menyebabkan terjadinya konflik internal antara sesama guru bahkan antara guru dan pemimpin sekolah hal ini dapat sangat mengganggu kinerja dan merusak keharmonisan dalam lingkungan sekolah.

## SIMPULAN

Seorang pemimpin juga harus selalu melakukan peningkatan secara berkelanjutan, pemimpin tentu memiliki beragam karakter dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam mengelola organisasinya, peran kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dalam menentukan prestasi dan efisiensi dalam pendidikan anak usia dini. Kepemimpinan yang efektif adalah yang membantu dan memfasilitasi pengembangan profesional, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru. Selain itu, kepemimpinan tersebut juga dapat menciptakan lingkungan belajar yang positif dan mendukung perkembangan optimal anak-anak. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter, kurang suportif, atau tidak adil dapat mengurangi motivasi bekerja, memperburuk konflik internal, dan menghalangi inovasi, yang pada akhirnya merugikan mutu pendidikan di PAUD.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Sumarni, S. M. (2022). Mengenal Gaya Kepemimpinan Dalam Dunia Pendidikan. *Muntazam: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 17-39.
- Beta Salsabilla, F. I. (2022). Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9981.
- Harefa, Darmianus, Noni Kumpangpune, and Ricky Ernest Tumbelaka. 2021. "Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Manajemen PAUD." *Montessori Jurnal Pendidikan Kristen Anak Usia Dini* 2(2): 27–34. doi:10.51667/mjpkau.v2i2.742.
- I Made Narsa. 2012. "KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN: Transformasional versus Transaksional." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 14(2): 102–8. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/18552>.
- Kivunja, C. (2015). Kepemimpinan dalam Konteks Pendidikan Anak Usia Dini: Penampilan, Peran, dan Fungsi. *Pendidikan Kreatif*, 1710-1717.
- Masykurin, L. I. (2021). Analisis gaya kepemimpinan PAUD Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di RA Darussalam. *PROSIDING Loka Karya Pendidikan Islam Anak Usia Dini IAIN Ponorogo*, 161-165.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA | Jurnal Of Economic, Management and Counting*, 46-47.
- Musfah, J. (2022). *Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Kencana, Prenadamedia Group.
- Nooryantini, N. (2021). Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Mutu GTK PAUD Melalui Organisasi. *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB*, 301.

- Nurkhasyanah, A. and Munastiwi, E. (2021) 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Paud Pada Era New Normal', *Cakrawala Dini: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 12(1), pp. 53–61.
- Pratama, R. S. (2016). *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pai Di Smp Negeri 1 Kasemen Satu Atap*. Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Institut Agama Islam Negeri (Iain) Sultan Maulana Hasanuddin Banten.
- Rahmawati, Lutfita. 2021. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala PAUD Terhadap Peningkatan Mutu Lembaga." *Journal of Leadership Education* 9(2): 22–34.
- Rokhadi (2021) 'Peran dan strategi kepala paud dalam meningkatkan mutu pendidikan pada masa pandemi covid-19', *JPI (Jurnal Pendidikan Indonesia): Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 7(1), p. hlm. 7-15. Available at: <https://jurnal.uns.ac.id/jpi/article/view/50073>
- Sari Rahayu, I. K. (2022). Hakikat Kepemimpinan dan Tipe-Tipe Kepemimpinan. *Eduprof : Islamic Education Journal*, 193-195.
- Suparni. 2013. "Peningkatan Kepemimpinan Yang Efektif." *Agama dan Hak Azazi Manusia* Vol. 3(1): 729–36.
- Zebua, Yaterorogo. 2021. "PEMIMPINAN YANG MEMBERDAYAKAN: Perspektif Kepemimpinan Kristen." *Didache: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani* 3(1): 47–71. doi:10.55076/didache.v3i1.50.