

## **Konsep Dasar Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam**

Syahrial Labaso'

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

[syahrial.labaso96@gmail.com](mailto:syahrial.labaso96@gmail.com)

### **Abstrak**

*Kepemimpinan merupakan hal yang paling mendasar dalam manajemen organisasi, termasuk dalam bidang pendidikan. melalui proses kepemimpinan yang baik, tujuan dan cita-cita organisasi dapat lebih mudah untuk dicapai dan diwujudkan. Artikel ini mengkaji secara konseptual proses penerapan kepemimpinan dalam pendidikan Islam. Hal ini dipandang penting, sebab maju dan mundurnya kualitas pendidikan, sangat tergantung kepada sejauhmana seorang pemimpin dapat menjalankan tugas dan peran kepemimpinannya secara efektif dan efisien. Dalam tulisan ini berhasil ditemukan hal mendasar yang membedakan antara kepemimpinan secara umum, dengan kepemimpinan dalam pendidikan Islam. Bahwa kepemimpinan umum hanya menitikberatkan pada pertanggung jawaban seorang pemimpin terhadap anggota organisasi. Namun lain halnya dalam pendidikan Islam, yang memahami bahwa kepemimpinan merupakan tugas kekhilafan yang menekankan pertanggung jawaban tidak hanya kepada anggota yang dipimpinnnya, tetapi juga kepada Allah swt sebagai sumber pemberi wewenang kekuasaan.*

**Kata kunci:** *Kepemimpinan, Pendidikan, Pendidikan Islam*

### **Abstract**

*Leadership is the most basic thing in organizational management, including in the field of education. Through a good leadership process, the goals and ideals of the organization can be more easily achieved and realized. This article examines conceptually the process of implementing leadership in Islamic education. This is seen as important, because the progress and decline of the quality of education is very dependent on the extent to which a leader can carry*

*out his duties and leadership role effectively and efficiently. In this paper, it is found that the fundamental difference between leadership in general, and leadership in Islamic education. That general leadership only focuses on the answer of a leader towards members of the organization. But it is different in Islamic education, which understands that leadership is the task of the Caliphate which emphasizes the importance of answers not only to the members they lead, but also to God Almighty as a source of authority.*

**Keywords:** *Leadership, Education, Islamic Education*

### **A. Pendahuluan**

Institusi pendidikan merupakan institusi yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena institusi pendidikan merupakan organisasi yang di dalamnya terdapat keterkaitan berbagai dimensi untuk menuju pencapaian komitmen pendidikan. Adapun keunikan institusi pendidikan, karena didasarkan pada karakteristik tertentu, yang tidak dimiliki oleh organisasi lain. Adapun karakteristik tersebut ialah adanya proses belajar-mengajar sebagai upaya untuk memanusiakan manusia (humanisasi). Kompleksitas dan keunikan yang dimiliki oleh institusi pendidikan tersebut, menuntut adanya efektivitas kepemimpinan dalam pendidikan yang sangat fundamental dalam mewujudkan pencapaian tujuan institusi pendidikan itu sendiri.

Analisis yang dilakukan oleh Rohmat dalam tulisan artikelnya, menyimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh secara signifikan, di antara faktor-faktor lain yang turut berpengaruh pada pencapaian tujuan pendidikan, faktor lain selain kepemimpinan ialah sumber permodalan yang mencukupi, struktur organisasi yang akurat, dan adanya tenaga profesional yang cukup memadai. Menurut Stephen Robbins kepemimpinan dimaknai sebagai, *leadership as ability to influence a group toward the achievement goals*. Pendapat Stephen Robbins tersebut, menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi kelompok untuk dapat mencapai tujuan, sehingga kepemimpinan lebih menekankan pada sejauhmana seorang pemimpin memiliki kemampuan mempengaruhi para bawahan untuk

bersama-sama mencapai tujuan yang ditentukan.<sup>1</sup> Ulasan diatas, menunjukkan bahwa pemimpin sangat dibutuhkan perannya dalam memajukan kualitas pendidikan. Sehingga pemahaman mengenai urgensi kepemimpinan dalam pendidikan Islam adalah sesuatu yang sangat penting sebagai prasyarat mutlak yang perlu dilakukan untuk memastikan bahwa tujuan dan cita-cita mendasar dalam pendidikan Islam dapat terwujud dan tercapai.

## **B. Konsep Dasar *Leadership* dan Manajemen**

*Leadership* secara konseptual memiliki makna yang berbeda dengan manajemen. *Leadership* muncul terlebih dahulu sebelum manajemen. Di dalam sebuah organisasi, seorang *pioneer* atau pencetus gagasan biasanya adalah seorang *leader*. Ia memiliki visi tertentu sehingga terciptalah organisasi, baik itu lembaga, perusahaan, yayasan, atau bahkan sebuah negara. Ketika organisasi tersebut berjalan barulah muncul kebutuhan untuk mengatur organisasi, kebutuhan untuk meletakkan orang-orang yang lebih tepat di dalam organisasi, melakukan efisiensi dan efektifitas kerja organisasi, menetapkan ukuran-ukuran atau standarisasi, serta melakukan evaluasi, hal inilah yang kemudian disebut sebagai manajemen. Sehingga dapat dipahami bahwa fungsi utama dari manajemen ialah untuk mengurangi *chaos* atau kekacauan di dalam organisasi, serta untuk mengatur organisasi agar dapat berjalan dengan baik, efektif, dan efisien.<sup>2</sup>

Pendapat Tikno Lensufiie, sebagaimana yang dikutip oleh penulis diatas, juga ditegaskan secara lebih lanjut oleh Zaleznik yang menegaskan bahwa pemimpin, dan manajer pada dasarnya adalah jenis yang berbeda. Ia mengatakan beberapa orang adalah manajer yang terbentuk secara alami; sementara orang yang lain adalah pemimpin yang juga terbentuk secara alami. Yang satu tidak lebih baik dari yang lain, mereka hanya berbeda. Dan hal tersebut, bukanlah sesuatu yang buruk bagi organisasi, sebab pada dasarnya organisasi membutuhkan kedua jenis ini untuk mengembangkan diri. Kepemimpinan dan manjerial menurut Zaleznik,

---

<sup>1</sup>Rohmat, "Kepemimpinan Pendidikan", *Jurnal Insania*, Volume 11, Nomor 1, Januari-April 2006, hlm 1.

<sup>2</sup>Tikno Lensufiie, *Leadership Untuk Profesional Dan Mahasiswa*, (Jakarta: Erlangga, 2010), hlm 16.

merupakan dua hal yang saling melengkapi satu sama lain, dan keduanya merupakan hal yang vital bagi organisasi.<sup>3</sup> Argumentasi yang dikemukakan oleh Zaleznik diatas, menunjukkan bahwa perbedaan peran antara kepemimpinan dan manjerial, sesungguhnya merupakan suatu keniscayaan yang tidak dapat dielakkan dalam suatu suatu organisasi. Pada kenyataannya, setiap organisasi selalu membutuhkan sosok *leader* dan manajer, untuk memastikan bahwa setiap gerak maju dalam dinamisasi organisasi berjalan secara efektif dan efisien.

*Leadership* sering digambarkan sebagai “*doing the right things*” (melakukan hal-hal yang benar). *Leader* selalu mencari hal-hal baik apa yang mungkin bisa diadopsi, dipakai, dan diaplikasikan ke dalam organisasi, untuk membuat organisasi tersebut dapat bergerak lebih dinamis dan lebih maju. Sedangkan manajemen digambarkan sebagai “*doing the things*”, (melakukan hal-hal dengan benar). Manajemen ialah upaya yang dilakukan oleh manajer, untuk memikirkan setiap komponen yang ada di dalam organisasi, agar berjalan dengan baik sesuai dengan petunjuk pelaksanaan, serta bagaimana ia (manajer) menghindari masalah, dan sekaligus mendeteksi kemungknan munculnya potensi masalah. Hal tersebut terlihat dalam rumusan kunci dalam sistem manajemen yaitu: PDCA (*Plan, Do, Check, dan Action*-Merencanakan, Melakukan, Mengevaluasi, dan Melaksanakan).<sup>4</sup> Adapun Jhon P.Kotler membedakan *leadership* dan manajemen sebagai berikut:<sup>5</sup>

<b>Manajemen</b>	<b><i>Leadership</i></b>
“Membuat instruksi dan konsistensi”	“Membuat perubahan dan kemajuan”
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merencanakan dan membuat anggaran</li> <li>• Membentuk organisasi dan mengatur sistem kerja anak buah</li> <li>• Melakukan kontrol dan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membentuk visi dan strategi</li> <li>• Meletakkan orang pada tempat yang tepat dan membuat sistem komunikasi yang baik.</li> <li>• Memberi motivasi dan inspirasi</li> </ul>

<sup>3</sup>Rich Hughes dkk, *Leadership: Enhancing The Lessons of Experience*,(Edisi ke-7 (diterj:Putri Iva Izzati), Jakarta: Salemba Humanika, 2012),hlm 10.

<sup>4</sup>Tikno Lensufiie, *Leadership Untuk Profesional Dan Mahasiswa*, hlm 20.

<sup>5</sup>*Ibid.*,hlm 3.

menyelesaikan masalah	
-----------------------	--

Sedangkan menurut Burut Nanus, perbedaan *leadership* dan manajemen adalah sebagai berikut:<sup>6</sup>

<b>Manajemen</b>	<b>Leadership</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fokus pada struktur dan sistem</li> <li>• Wawasan jangka pendek</li> <li>• Kegiatan kontrol</li> <li>• Bagaimana dan kapan</li> <li>• Mengikuti pola</li> <li>• Mempertahankan <i>status quo</i></li> <li>• Peran dan fungsi lebih penting dari manusiannya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fokus pada manusia</li> <li>• Wawasan jangka panjang</li> <li>• Membiri informasi dan jangka panjang</li> <li>• Memberi inspirasi dan mempercayakan</li> <li>• Apa dan mengapa</li> <li>• Menciptakan pola baru</li> <li>• Menantang <i>status quo</i></li> <li>• Manusia lebih penting dari fungsi dan perannya.</li> </ul>

Walaupun pada dasarnya terdapat asumsi yang berbeda antara manajemen dan *leadership*, namun keduanya diakui memiliki keterkaitan yang erat antara satu dengan yang lainnya, hal ini disebabkan karena perbedaan yang ada pada keduanya, justru disadari sebagai faktor yang saling mendukung dan menguatkan, hal ini merupakan syarat mutlak yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam level apapun, dimana upaya keberhasilannya sangat ditentukan oleh kemampuan *leadership* dan *management* yang baik, dalam organisasi yang dipimpinnya.

Fakta penting mengenai sinergi antara *leadership* dan manajemen, telah diuraikan oleh Peter F. Durucker, seorang Ilmuwan dan sekaligus pemikir manajemen, yang melahirkan karya besarnya berupa *Management by Objectives* (MBO). Dalam karya tersebut, Peter F. Durucker menguraikan konsep manajemen

---

<sup>6</sup>*Ibid.*, hlm22

yang berupaya memastikan agar setiap orang dalam organisasi memiliki pengetahuan yang sangat jelas, mengenai sasaran dan tujuan dari organisasi tersebut. Hal ini penting menurut Peter F. Durucker, sebab dengan kondisi demikian, setiap individu dalam organisasi akan memiliki pemahaman tentang betapa pentingnya perannya dalam mensukseskan ketercapaian tujuan organisasi.<sup>7</sup> Konsep *Management by Objectives* (MBO), adalah upaya dalam mensinergikan dimensi manajemen sebagai faktor keteraturan peran dan fungsi, dengan dimensi *leadership* sebagai faktor rasa memiliki yang akan melahirkan tanggungjawab kolektif dari seluruh anggota organisasi.

Pentingnya penyatuan antara dimensi manajemen dan dimensi *leadership* juga telah diuraikan oleh Jack Welch, seorang CEO di *General Electric* (GE) dan merupakan seorang sarjana yang mendapat gelar Ph.D pada *University of Illinois*. Sebagai seorang CEO perusahaan besar, Jack Welch mencatat torehan prestasi yang sangat luar biasa dalam karirnya, berbagai terobosannya sebagai seorang CEO, mengantarkan *General Electric* (GE) meraup keuntungan yang signifikan, dan bahkan pada tahun 1999, majalah *Fortune* menyebut Welch sebagai “Manajer Abad Ini”. Jack Welch mengakui bahwa dalam kepemimpinannya ia menerapkan perannya sebagai seorang *leader* sekaligus manajer, hal inilah yang mendorong *General Electric* (GE) mengembangkan model *competitive advantage* (keuntungan kompetitif).<sup>8</sup> Model ini memungkinkan setiap pemimpin di setiap kelasnya dapat memainkan perannya sebagai seorang manajer dan *leader* sekaligus secara bersamaan.

### **C. Pendekatan Dalam Leadership**

Pendekatan *leadership* pada dasarnya sangat bervariasi tergantung pada kondisi dan situasi organisasi yang dijalankan, Sutarto mencatat terdapat 23 macam pendekatan dalam *leadership*, yaitu sebagai berikut; pendekatan awal, pendekatan sifat, pendekatan situasional, pendekatan kontigensi, pendekatan “*path-goal*”, pendekatan perilaku, pendekatan satu jalan terbaik, pendekatan kontigensi kelompok, pendekatan kontigensi individual, pendekatan kontigensi

---

<sup>7</sup>*Ibid.*, hlm30

<sup>8</sup>*Ibid.*, hlm 34.

dari Fiedler, pendekatan kontigensi lima faktor dari Farris, pendekatan “VDL” dari Graen, pendekatan sistem dari Bass, pendekatan pengaruh kelipatan, pendekatan kelompok dan pertukaran, pendekatan belajar sosial, pendekatan siklus kehidupan, pendekatan berdasarkan pemakaian wewenang, pendekatan *likert*, pendekatan *manejerial grid*, pendekatan kontinum, pendekatan tiga dimensi kepemimpinan efektif, dan pendekatan terpadu.<sup>9</sup>Dari ke-23 pendekatan tersebut, Sutarto memfokuskan pada 4 pendekatan utama, yang dipandang sangat berpengaruh pada kepemimpinan (*leadership*) seseorang, yaitu sebagai berikut:

### 1. Pendekatan Sifat

Pendekatan sifat pada dasarnya, berawal dari konsep pemikiran “*hereditary*”, sebagaimana yang didefinisikan oleh Robert J. Thierauf, Robert C. Klekamp, dan Daniel W sebagaimana yang dikutip oleh Sutarto ialah “*The hereditary approach states that leaders are born and not made –that leaders do not acquire the ability to lead, but inherit it*”. (Pendekatan turun-temurun menyatakan bahwa pemimpin dilahirkan bukan dibuat, bahwa pemimpin tidak dapat memperoleh kemampuan untuk memimpin, tetapi mewarsinya). Sehingga untuk menjamin kelanjutan pemimpin dalam garis keturunan, maka dilakukan proses perkawinan antara anggota dekat. Dengan jalan ini maka, kekuasaan dan kesejahteraan dapat dilangsungkan kepada generasi pemimpin berikutnya, yang termasuk dalam garis keturunan keluarga yang saat itu berkuasa. Pada era selanjutnya, berkembang pula pendapat bahwa pemimpin pada dasarnya dapat juga diciptakan, hal ini menyatakan bahwa setiap orang dapat dilatih menjadi pemimpin sehingga melalui pendapat ini, dipahami bahwa setiap orang berpotensi menjadi seorang pemimpin.<sup>10</sup> Dinamisasi inilah yang mengantarkan pada kesimpulan akhir mengenai pentingnya seorang pemimpin memiliki sifat kepemimpinan, terlepas apakah hal tersebut dipandang sebagai bawaan lahir, ataupun sebagai sesuatu yang dibentuk kemudian.

---

<sup>9</sup>Sutarto, *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administratif*, (Cet Ke-VIII (Edisi Revisi), Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012), hlm 33.

<sup>10</sup>*Ibid.*, hlm 38.

Pendekatan sifat menyakini bahwa setiap situasi yang dihadapi oleh suatu organisasi, selalu berbeda dengan kenyataan yang dihadapi oleh organisasi yang lain. Hal ini juga dipengaruhi oleh keadaan yang juga terus mengalami perubahan dan perkembangan. Keadaan dan kondisi inilah yang menuntut perlunya penyesuaian sifat-sifat pemimpin agar berubah mengimbangi perubahan situasi yang terjadi. Hal ini sebagaimana yang dinyatakan oleh A.F. Stoner yang dikutip oleh Sutarto, sebagai berikut: “*No one trait was common to all effective leaders: no one style was most effective in all situation*”, (tidak ada satu sifat umumnya untuk semua pemimpin yang efektif; tidak ada satu gaya yang sangat efektif dalam segala situasi).<sup>11</sup>

## 2. Pendekatan Perilaku

Pendekatan perilaku berlandaskan pada pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin, ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan nampak dari cara melakukan perintah, cara memberikan tugas, cara berkomunikasi, cara membuat keputusan, cara mendorong semangat bawahannya, cara melakukan bimbingan, cara menegakkan disiplin, cara mengawasi pekerjaan bawahan, cara meminta laporan dari bawahan, cara memimpin rapat, cara menegur kesalahan bawahan, dan lain-lain.<sup>12</sup>

Melalui pendekatan perilaku seorang pemimpin menyadari bahwa dalam mengelola organisasi terdapat tiga hal yang sangat menonjol, yaitu: *pertama*, pengelolaan organisasi yang menitikberatkan pada tugas, pekerjaan, dan produksi. *Kedua*, pengelolaan organisasi yang menitik beratkan pada aspek yang berhubungan dengan relasi antar-individu, perasaan, kejiwaan, emosi, kebutuhan, kepercayaan, dan pergaulan. Dan *ketiga* pengelolaan organisasi yang memperhatikan keduanya secara sekaligus, baik dari aspek produksi maupun aspek manusianya.<sup>13</sup> Berdasarkan hal tersebut pendekatan perilaku dalam konsep kepemimpinan, memegang peranan yang sangat penting untuk memahami situasi organisasi yang dipimpinnya, dan sekaligus memutuskan

---

<sup>11</sup>*Ibid.*, hlm 56.

<sup>12</sup>*Ibid.*, hlm 59.

<sup>13</sup>*Ibid.*, hlm 60.



perilaku seperti apa yang nantinya akan diambil untuk memimpin organisasi tersebut, sehingga konsep kepemimpinannya menjadi produktif, efektif, dan efisien.

### 3. Pendekatan Kontigensi

Pendekatan kontigensi adalah pendekatan yang lahir atas ketidak puasan terhadap pendekatan perilaku. Pendekatan perilaku meyakini bahwa untuk mengurus organisasi dapat dilakukan dengan perilaku tunggal setelah memahami situasi organisasi. Hal ini dikenal dengan sebutan “*one best way*”, (satu jalan terbaik). Konsep tersebut dibantah oleh pendekatan kontigensi, yang meyakini bahwa setiap organisasi memiliki ciri khusus dan unik, hal ini juga ditunjang oleh situasi yang berada pada sekitar organisasi tersebut, sehingga penting untuk melihat dan memahami organisasi, sebagai proses dinamis yang selalu berubah dan berkembang.<sup>14</sup> Kenyataan ini mengantarkan pada satu kesimpulan akhir, bahwa perlu adanya suatu pendekatan kepemimpinan yang dinamis, sehingga dapat mengimbangi organisasi itu sendiri. kenyataan inilah yang melahirkan pendekatan kontigensi (*contingency approach*).

Pendekatan kontigensi disebut juga sebagai pendekatan situasional, yaitu pola pendekatan yang mencoba untuk memahami bahwa organisasi merupakan sistem yang terdiri atas subsistem-subsistem dan dilukiskan dengan pengenalan batas-batas lingkungan suprasistemnya. Pandangan ini mencoba untuk mengerti antarhubungan di dalamnya, dan antara subsistem-subsitem baik antara organisasi dengan lingkungannya, dan sekaligus menegaskan pola-pola atau bentuk-bentuk variabel. Hal ini menempatkan bermacam-macam sifat organisasi, dan berusaha untuk mengerti bagaimana organisasi beroperasi di dalam bermacam-macam kondisi, dan dalam keadaan khusus. Pandangan kontigensi pada akhirnya diarahkan untuk mencapai rancangan organisasi yang diharapkan melahirkan konsep manajemen yang tepat untuk segala situasi.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup>*Ibid.*, hlm 99.

<sup>15</sup>*Ibid.*, hlm 100.

#### **4. Pendekatan Terpadu**

Pendekatan terpadu dalam konsep kepemimpinan merupakan pola pendekatan yang lahir dari satu keadaan yang melihat bahwa berbagai teori dalam ilmu administrasi baik yang menyangkut daya, motivasi, kepemimpinan, kepribadian, kontrol, pengembangan organisasi, perubahan organisasi, dan berbagai hal yang menyangkut dengan hal tersebut dijelaskan secara individual, sehingga memungkinkan tidak maksimalnya proses pengelolaan organisasi. Sehingga melalui pendekatan terpadu inilah seluruh konsep tersebut dicoba untuk diintegrasikan menjadi satu kesatuan utuh dan terpadu, sehingga yang diharapkan nantinya akan melahirkan satu konsep utuh mengenai bagaimana seharusnya seorang pemimpin mengelola suatu organisasi.<sup>16</sup>

Salah satu contoh dalam pendekatan terpadu ini ialah, dirumuskannya konsep perpaduan antara teori motivasi jenjang kebutuhan Maslow, teori tingkat kematangan bawahan, dengan pendekatan kepemimpinan situasional. Melalui pola keterpaduan ini, berhasil ditemukan bahwa upaya mengerakkan dan mengelola organisasi dapat dilakukan dengan memanfaatkan jenjang kebutuhan yang dirumuskan oleh Maslow, dimana seorang pemimpin dapat mempertimbangan kebijakan yang hendak dikeluarkan, dengan melihat tingkat kedewasaan dari para bawahannya, jika ternyata para bawahan masih mengutamakan kebutuhan fisik, hal ini menandakan bahwa tingkat kedewasaannya masih sangat rendah, sehingga gaya kepemimpinan yang digunakan adalah gaya kepemimpinan yang lebih kepada intruksi. Namun sebaliknya jika para bawahan lebih mengutamakan kebutuhan pemuasan diri, maka hal tersebut merupakan pertanda tingkat kedewasaan bawahan sangat tinggi, sehingga gaya kepemimpinan yang digunakan ialah lebih banyak mendelegasikan wewenang bagi para bawahan, untuk melaksanakan tugas-tugas strategis pada organisasi tersebut.<sup>17</sup>

#### **D. Teori Munculnya Pemimpin**

---

<sup>16</sup>*Ibid*, hlm 141.

<sup>17</sup>*Ibid*., hlm 147.

Eksistensi pemimpin sangatlah penting dalam suatu organisasi, sebab melalui pemimpinlah setiap instruksi dan perintah dalam organisasi dikeluarkan, sehingga maju dan mundurnya suatu organisasi, tidak dapat dilepaskan dari tanggung jawab moral seorang pemimpin, sebagai pemberi perintah pada organisasi tersebut. Menurut Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel, kepemimpinan dipresepsikan sebagai faktor tunggal di dalam kesuksesan atau kegagalan institusi.<sup>18</sup> Oleh karenanya penentuan seorang pemimpin dalam organisasi perlu melalui pertimbangan yang matang dan mendalam, dari aspek tinjauan kemunculan pemimpin dapat dijelaskan melalui beberapa teori yang ada. Paling tidak terdapat tiga teori tentang munculnya pemimpin yaitu: teori genetis, sosial, dan ekologis/sintesis. Adapun penjabaran terhadap tiga teori tersebut ialah sebagai berikut:

1. Teori Genetis. Menurut teori genetis, seorang pemimpin tidak dibuat melainkan dilahirkan, dimana saat lahir seorang pemimpin telah menunjukkan bakat dan potensi kepemimpinannya. Hal ini membuatnya ditakdirkan lahir menjadi seorang pemimpin, dalam situasi dan kondisi tertentu.
2. Teori Sosial. Menurut teori sosial, seorang pemimpin harus disiapkan, dididik, dan dibentuk. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin tidak lahir begitu saja, namun ia tumbuh dan berkembang dibentuk oleh situasi dan keadaan yang ada disekelilingnya. Hal ini menyebabkan dalam teori sosial, bahwa setiap orang dapat menjadi seorang pemimpin. Hal ini dapat disiapkan melalui usaha penyiapan, dan pendidikan, serta didorong oleh kemauan dari dalam diri.
3. Teori Ekologis/Sintesis. Menurut teori ekologis/sintesis, seorang pemimpin adalah individu yang sejak lahir telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, dan kemudian bakat tersebut perlu ditunjang dan dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan. Melalui teori ini, persepsi seorang pemimpin dicoba untuk disintesiskan, yakni tidak hanya karena faktor

---

<sup>18</sup>Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel, *Administrasi Pendidikan: Teori, Riset, dan Praktik*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hlm 634.

*given* (sesuatu yang telah dibawa sejak lahir), namun juga perlu ditunjang dengan dukungan lingkungan dan pengembangan kompetensi-kompetensi lain, yang sekiranya dianggap menunjang bagi aspek kepemimpinan tersebut.<sup>19</sup>

#### **E. Teori Kepemimpinan Pendidikan**

Telah banyak studi yang dilakukan tentang kepemimpinan, dan hasilnya ialah berupa rumusan, konsep, dan teori kepemimpinan. Studi dan rumusan kepemimpinan yang dihasilkan, sangat dipengaruhi oleh paradigma dan pendekatan yang digunakan, sehingga teori-teori yang dihasilkan mempunyai perbedaan dalam hal metodologi, pendapat dan uraiannya, penafsiran, serta kesimpulannya. Adapun beberapa teori pemimpin yang dipandang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan, yang dirangkum oleh Kartini Kartono dari G.R.Terry, sebagaimana yang dikutip oleh Imam Machali dan Ara Hidayat, ialah sebagai berikut:<sup>20</sup>

1. Teori Otokratis. Kepemimpinan dalam teori ini, didasarkan atas perintah-perintah, paksaan, dan tindakan-tindakan yang arbiter (sebagai wasit). Ia melakukan pengawasan yang ketat, agar semua pekerjaan berlangsung secara efisien. Konsep kepemimpinan dalam teori ini, dipahami sebagai sebuah tindakan untuk berperan tunggal dan berambisi untuk mengasai situasi dan kondisi yang terdapat dalam organisasi tersebut, dan sangat terlihat peran seorang pemimpin memperlihatkan perilaku *a one-man show* dalam organisasi yang dipimpinnya, dengan tingkat pendelagasian wewenang sangat rendah.
2. Teori Psikologis. Teori psikologis menyatakan, bahwa fungsi seorang pemimpin adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi terbaik, untuk merangsang kesediaan bekerja para pengikut dan anak buah. Seorang pemimpin merangsang bawahan, agar mereka mau bekerja, guna

---

<sup>19</sup>Ara Hidayat, dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, (Cet.I, Yogyakarta: Kaukaba, 2012), hlm 79.

<sup>20</sup>Imam Machali dan Ara Hidayat, *The Handbook Of Education Management: Teori Dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia*, (Cet.I, Jakarta: Prenadamedia, 2016), hlm 87.

mencapai sasaran-sasaran organisatoris maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi. Dalam teori kepemimpinan ini, seorang pemimpin menitik beratkan pengaruhnya melalui motivasi kepada para bawahannya, dengan memanfaatkan rasa pengakuan, martabat, status sosial, kepastian emosional, memperhatikan keinginan, dan kebutuhan para bawahannya.

3. Teori Sosiologis. Dalam teori sosiologis, kepemimpinan dianggap sebagai usaha-usaha untuk melancarkan relasi dalam organisasi, dan juga sebagai usaha untuk menyelesaikan usaha dalam setiap konflik organisatoris antara para pengikutnya. Agar tercapai kerja sama yang baik, pemimpin menetapkan tujuan-tujuan, dengan menyertakan para pengikut dalam pengambilan keputusan akhir.
4. Teori Suportif. Menurut teori ini, para pengikut harus berusaha dan bekerja sekuat mungkin, dan bekerja dengan penuh gairah, sedang pemimpin akan memosisikan diri sebagai seorang pembimbing, yang akan mengarahkan anggotanya melalui *policy* tertentu. Sehingga dalam teori ini, seorang pemimpin didorong untuk mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan, dan bisa membantu mempertebal keinginan setiap pengikutnya, untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin, sanggup bekerjasama dengan pihak lain, memiliki keinginan untuk mengembangkan bakat dan keterampilannya, serta menyadari besar keinginan untuk maju. Dalam makna yang sederhana teori suportif juga disebut sebagai teori partisipatif.
5. Teori Laissez Faire. Teori Laissez Faire, ialah teori kepemimpinan yang berorientasi pada pendelegasian wewenang. Dalam teori ini, seorang pemimpin akan menyerahkan langsung tanggung jawab, serta pekerjaan kepada bawahan atau kepada semua anggota, pada teori ini status dan kapasitas seorang pemimpin, ialah sebagai simbol belaka.
6. Teori Kelakuan Pribadi. Teori kelakuan pribadi, merupakan teori kepemimpinan yang didasarkan pada analisis terhadap kualitas-kualitas pribadi, atau pola-pola kelakuan para pemimpinnya. Teori ini menegaskan bahwa seorang pemimpin selalu berkelakuan kurang lebih sama dalam

setiap situasi yang dihadapi. Pemimpin dalam kategori ini, harus mampu mengambil langkah-langkah yang paling tepat untuk suatu masalah.

7. Teori Sifat Orang-Orang Besar (*Traits of Great Men*). Menurut teori ini, seorang pemimpin dapat diprediksi dan dilihat dengan mencermati sifat, karakter, dan perilaku orang-orang besar yang terbukti sudah sukses dalam menjalankan kepemimpinannya. Sehingga ada beberapa ciri unggul sebagai predisposisi yang diharapkan akan dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu memiliki intelegensi tinggi, banyak inisiatif, energik, punya kedewasaan emosional, memiliki daya persuasif, dan keterampilan komunikatif, memiliki kepercayaan diri, peka, kreatif, mempunyai keinginan yang tinggi untuk terlibat dalam bentuk partisipasi sosial.
8. Teori Situasi. Teori situasi berpandangan bahwa munculnya seorang pemimpin bersamaan dengan masa pergolakan, kritis seperti revolusi, pemberontakan, dan lain-lain. Pada situasi dan kondisi yang kacau tersebutlah, menurut teori ini akan muncul seorang pemimpin yang mampu mengatasi permasalahan-permasalahan tersebut. Pemimpin dalam teori ini, dipandang sebagai penyelamat dan cocok untuk situasi tertentu. Hal ini misalnya dapat dilihat dalam isu kultural seperti “*Satrio Piningit*”, dan isu keagamaan seperti “*Imam Mahdi*”.
9. Teori Humanistik/Populistik. Esensi kepemimpinan menurut teori ini, ialah merealisasikan kebebasan manusia dan memenuhi setiap kebutuhan insani, yang dicapai melalui interaksi pemimpin dengan rakyat. Untuk melakukan hal ini perlu adanya organisasi yang baik dan pemimpin yang baik pula, yang mau memperhatikan kepentingan dan kebutuhan anggota organisasi dalam organisasi tersebut. Dalam teori ini, organisasi berperan sebagai sarana untuk melakukan kontrol sosial, agar pemerintah melakukan fungsinya dengan baik, serta memperhatikan kemampuan dan potensi rakyat.

#### **F. Ruang Lingkup Kepemimpinan Pendidikan Islam**

Kepemimpinan dalam Islam mengandung makna yang mendalam, jika ditelaah kepemimpinan dalam bahasa Arab, mempunyai padanan kata *Khalifah* sebagai pemimpin yang menggantikan kedudukan Nabi Muhammad saw, sebagai

Rasul yang diutus untuk menyampaikan pesan (*message*) ke-Tuhanan dimuka bumi ini.<sup>21</sup> Hal inilah yang memberikan konsekuensi logis yang sangat mendasar, bahwa dalam perspektif Islam sebagai ajaran keagamaan, memahami bahwa status kepemimpinan meniscayakan pelimpahan wewenang Tuhan (Allah swt), kepada manusia sebagai wakilnya dimuka bumi. Dalam Al-Qur'an, Allah swt berfirman:

*"Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (Q.S Al-Baqarah ayat 30).<sup>22</sup>*

Seorang khalifah merupakan pemimpin tertinggi dalam agama Islam, dalam arti yang lebih luas, dinisbahkan kepada setiap individu yang disebut manusia dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dimuka bumi ini.<sup>23</sup> Prototipe ideal seorang pemimpin, telah dicontohkan oleh Raulullah saw, yang bersikap tegas dan lembut. Kualitas kepribadian Rasulullah saw sebagai seorang pemimpin inilah, yang telah berhasil membentuk kepribadian para sahabat, yang awalnya keras dan anarki khas kebudayaan jahiliah bangsa Arab, berubah menjadi pribadi yang tegas terhadap lawan dan lembut terhadap sesama. Salah satu konsep kepemimpinan dalam Islam ialah *wilayatul al-imam*, yang oleh Al-Mawardi didefinisikan sebagai pengganti kenabian dalam memelihara agama, dan mengatur kehidupan umat manusia dimuka bumi ini.<sup>24</sup>

Peran dan tanggungjawab seorang pemimpin dalam pandangan Islam sebagaimana yang dideskripsikan di atas, yang menjadi pondasi dan sekaligus

---

<sup>21</sup>Kurniatus Sa'adah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik Kiai Terhadap Interaksi Sosial Santriwati Dengan Kiai Di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta", *Skripsi*, Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016, hlm 6.

<sup>22</sup>Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Lentera Abadi, 2011), hlm 4.

<sup>23</sup>Kurniatus Sa'adah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik Kiai Terhadap Interaksi Sosial Santriwati Dengan Kiai Di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta", hlm 6.

<sup>24</sup>Mawardi, *Organisasi Al-Irsyad Al-Islamiah Kotamadia Surabaya*, (Semarang: Balai Penelitian Keagamaan Depag, 1994), hlm 5.

pangkal titik tolak dalam merancang, dan membangun konsep kepemimpinan pendidikan Islam, sebagai salah satu agenda ke-Nabian yang telah dinisbahkan kepada manusia sebagai wakil Tuhan (Allah swt) dimuka bumi ini. Untuk mengurai beberapa aspek dalam kepemimpinan pendidikan Islam, penulis mendeskripsikan secara umum, kepemimpinan pendidikan Islam meliputi tugas, fungsi, syarat, dan ciri-ciri kepemimpinan pendidikan Islam.

### **G. Tugas Kepemimpinan Pendidikan Islam**

Tugas seorang pemimpin dalam sebuah organisasi ialah membawa anggota organisasi untuk bekerja bersama, sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, dan sekaligus membawa organisasi tersebut kearah pencapaian tujuan yang diharapkan. Sehingga secara sederhana, dapat dipahami bahwa tugas seorang pemimpin ialah mengawasi, membenarkan, meluruskan, memandu, menerjemahkan, menetralisasi, mengorganisasikan, dan mentransformasikan kebutuhan, serta harapan anggota organisasi.<sup>25</sup> Hal inilah yang oleh James A.F Stoner ditegaskan bahwa, seorang pemimpin harus memiliki kompetensi yang dapat beradaptasi dalam setiap kondisi dan keadaan, baik sebagai politisi, diplomat, birokrat, *play maker*, maupun sebagai insiator dan konseptor dalam organisasi.<sup>26</sup>

Berbagai kompetensi tersebut merupakan alternatif pilihan, yang dapat digunakan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinannya dalam segala level dan jenjang organisasi, sesuai dengan kebutuhan dan keadaan pada organisasi yang dipimpin. Adapun khusus dalam kepemimpinan pendidikan Islam dalam tulisan ini, penulis menggunakan pendapat Wahjosumidjo, sebagai argumentasi teoritis, yang mendukung tugas seorang pemimpin dalam lembaga pendidikan Islam, yaitu sebagai berikut; *Pertama*, membangkitkan kepercayaan dan loyalitas bawahan. *Kedua*, mengkomunikasikan gagasan kepada orang lain. *Ketiga*, mempengaruhi orang lain. *Keempat*, Seorang pemimpin memiliki

---

<sup>25</sup>Imam Machali dan Ara Hidayat, *The Handbook Of Education Management: Teori Dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia*, hlm 93.

<sup>26</sup>Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Cet.I, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), hlm 53.



kharisma yang dikagumi oleh para bawahan, sehingga dapat mempengaruhi komponen organisasi.<sup>27</sup>

#### **H. Fungsi Kepemimpinan Pendidikan Islam**

Esensi kepemimpinan pendidikan, merupakan sesuatu yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dan kesuksesan sebuah organisasi pendidikan, hal ini dikarenakan fungsi pemimpin sebagai sentral utama yang mengerakkan seluruh aktivitas organisasi. Menurut Abdul Aziz Wahab, fungsi kepemimpinan pendidikan ialah sebagai berikut; *Pertama*, pemimpin membantu terciptanya suasana persaudaraan, kerjasama, dengan penuh rasa kebebasan. *Kedua*, pemimpin membantu kelompok untuk mengorganisir diri, yaitu ikut serta dalam memberikan rangsangan dan bantuan kepada kelompok dalam menetapkan dan menjelaskan tujuan. *Ketiga* pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan prosedur kerja, yaitu membantu kelompok dalam menganalisis situasi untuk kemudian menetapkan prosedur mana yang paling praktis dan efektif. *Keempat*, pemimpin bertanggungjawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok. *Kelima*, pemimpin bertanggungjawab dalam mengembangkan dan mempertahankan eksistensi organisasi.<sup>28</sup>

Kelima fungsi kepemimpinan pendidikan (sebagaimana yang telah penulis uraikan pada paragraf sebelumnya), menunjukkan bahwa kepemimpinan pendidikan menjadi salah satu faktor yang sangat signifikan pengaruhnya, dalam menunjang keberhasilan lembaga pendidikan. Oleh karenanya, pemerintah melalui Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas-sekarang telah berganti menjadi Kemendiknas), menetapkan tujuh kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, berkaitan dengan fungsi dan perannya dalam menjalankan tugas kepemimpinan pendidikan, yaitu sebagai berikut:<sup>29</sup> sebagai pendidik (*educator*), sebagai manajer, sebagai administrator, sebagai *supervisor* (penyelia), sebagai *leader* (pemimpin), sebagai inovator, sebagai motivator.

---

<sup>27</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Cet.IV, Jakarta: Raja Grafindo, 2003), hlm 40.

<sup>28</sup>Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi Dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Cet.II, Bandung: Alfabeta, 2011), hlm 133.

<sup>29</sup>Rohmat, "Kepemimpinan Pendidikan", hlm 2.

## I. Syarat Kepemimpinan Pendidikan Islam

Organisasi pendidikan sebagai kelompok sosial tentunya membutuhkan sosok figur seorang pemimpin, yang dapat merepresentasikan karakter dari organisasi pendidikan itu sendiri. Hal ini secara natural lahir, karena adanya kesadaran mendasar mengenai peran dan tanggungjawab seorang pemimpin yang sangat vital dalam menjalankan tugas kepemimpinan, dan sekaligus pada saat yang sama dituntut untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Kenyataan ini, mendorong perlunya seorang pemimpin (khususnya pemimpin dalam aspek pendidikan), memiliki beberapa persyaratan-persyaratan yang menunjukkan kapasitas dan kapabilitas yang baik sebagai seorang pemimpin, pada lembaga pendidikan termasuk dalam hal ini, lembaga pendidikan Islam. Persyaratan-persyaratan tersebut, antara lain sebagai berikut; rendah hati dan sederhana, bersifat suka menolong, percaya kepada diri sendiri, jujur, adil, dan dapat dipercaya, serta keahlian dalam jabatan.<sup>30</sup>

## J. Ciri-Ciri Kepemimpinan Pendidikan Islam

Seorang pemimpin dalam lembaga pendidikan Islam, merupakan pusat gravitasi organisasi yang sangat penting perannya, dalam menentukan arah kebijakan dan keputusan-keputusan strategis dalam organisasi tersebut. Sehingga menjadi sebuah keharusan, bahwa seorang pemimpin harus mampu bersikap dan berperilaku yang baik, sehingga keputusan dan kebijakan yang diambil dapat mengantarkan organisasi (lembaga pendidikan) tersebut pada cita-citanya. Berbagai teori *leadership* telah membahas mengenai ciri-ciri pemimpin yang baik dalam organisasi, diantara berbagai teori tersebut, terdapat teori *leadership* yang menurut hemat penulis relevan untuk mendeskripsikan secara ringkas ciri-ciri kepemimpinan pendidikan Islam. Adapun ciri-ciri kepemimpinan pendidikan Islam, ialah sebagai berikut:

- a. Memiliki integritas, yaitu bersifat tegas dan jujur, baik tercermin dari sifat-sifat pribadinya maupun dalam pelaksanaan prinsip-prinsip moralnya;
- b. Adil, yaitu harus bersikap adil terhadap kebenaran dan tidak ada perbedaan perlakuan kepada siapapun;

---

<sup>30</sup>Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi Dan Kepemimpinan Pendidikan*, hlm 136.

- c. Memiliki kemampuan, yaitu mampu melaksanakan tugasnya dan mampu melaksanakan hubungan kemanusiaan dengan baik;
- d. Memiliki intuisi, yaitu mampu melaksanakan tugasnya dan mampu melaksanakan hubungan kemanusiaan dengan baik; dan
- e. Reliabilitas, yaitu memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam melaksanakan komitmennya.<sup>31</sup>

## G. Simpulan

Kepemimpinan pendidikan secara umum dipahami sebagai suatu upaya, yang berupa kemampuan yang dimiliki oleh seseorang (*leader*) dalam proses mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran. Hal ini bertujuan untuk mengarahkan agar setiap kegiatan dapat berjalan secara efektif, dan efisien dalam mencapai tujuan pendidikan. Dari sekian banyak proses pendekatan dalam pendekatan *leadership*, yang sering dijumpai hanyalah empat jenis pendekatan, yaitu: pendekatan sifat, perilaku, kontigensi, dan terpadu. Adapun dalam teori munculnya pemimpin terdapat tiga teori yang utama, yaitu: potensi pemimpin telah ada sejak lahir, potensi pemimpi berkembang sesuai keadaan, dan yang paling populer ialah teori sintesis yang memahami bahwa pemimpin bisa saja telah ada sejak lahir, namun perlu didukung dan ditunjang dengan faktor lingkungan yang baik.

Adapun konsep kepemimpinan pendidikan Islam, memahami bahwa peran kepemimpinan merupakan amanah dan tanggung jawab kekhalfahan, yang dinisbahkan oleh Allah swt kepada manusia. Sehingga konsep kepemimpinan pendidikan Islam menyakini bahwa dalam menjalankan tugas kepemimpinan, seorang pemimpin tidak hanya bertanggung jawab kepada atasan atau unsur pimpinan yang lebih tinggi jabatan dan kapasistasnya. Namun lebih dari pada itu, kepemimpinan dalam pendidikan Islam merupakan bentuk ibadah, yang melahirkan konsekwensi logis, berupa pertanggung jawaban kepada Allah swt,

---

<sup>31</sup>Isti Fatonah, "Kepemimpinan Pendidikan", *Jurnal Tarbiyah*, Volume 10, Nomor 2, Juli-Desember 2013, hlm 120.

sebagai pemberi wewenang kepemimpinan kepada manusia dimuka bumi ini, sebagaimana dalam firman Allah swt pada QS.Al-Baqarah ayat 30.

### **Daftar Pustaka**

- Ambarita Alben, *Kepemimpinan Kepela Sekolah*, Cet.I, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.
- Aziz Abdul Wahab, *Anatomi Organisasi Dan Kepemimpinan Pendidikan*, Cet.II, Bandung: Alfabeta, 2011
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Lentera Abadi, 2011.
- Fatonah Isti, “Kepemimpinan Pendidikan”, *Jurnal Tarbiyah*, Volume 10, Nomor 2, Juli-Desember 2013.
- Hidayat Ara , dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, Cet.I, Yogyakarta: Kaukaba, 2012.
- Hughes Rich dkk, *Leadership: Enhancing The Lessons of Experience*, Edisi ke-7 (diterj:Putri Iva Izzati), Jakarta: Salemba Humanika, 2012.
- K. Hoy Wayne dan Cecil G. Miskel, *Administrasi Pendidikan: Teori, Riset, dan Praktik*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hlm 634.
- Lensufiie Tikno, *Leadership Untuk Profesional Dan Mahasiswa*, Jakarta: Erlangga, 2010.
- Machali Imam dan Ara Hidayat, *The Handbook Of Education Management: Teori Dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia*, Cet.I, Jakarta: Prenadamedia, 2016.
- Mawardi, *Organisasi Al-Irsyad Al-Islamiah Kotamadia Surabaya*, (Semarang: Balai Penelitian Keagamaan Depag, 1994.
- Rohmat, “Kepemimpinan Pendidikan”, *Jurnal Insania*, Volume 11, Nomor 1, Januari-April 2006.
- Sa'adah Kurniatus, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik Kiai Terhadap Interaksi Sosial Santriwati Dengan Kiai Di Pondok Pesantren Wahid

Hasyim Yogyakarta”, *Skripsi*, Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016.

Sutarto, *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administratif*, Cet Ke-VIII (Edisi Revisi), Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012.

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Cet.IV, Jakarta: Raja Grafindo, 2003.