

AKTUALISASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN DASAR DI KABUPATEN GOWA

St. Nurmaeta

Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Makassar
Email: nurmaeta@unismuh.ac.id

Abstract

Leadership is a process where a person can become a leader through continuous activity so that he can influence the one he leads, the leader should have more ability and intelligence than his subordinates in order to bring the organization he leads to achieve the goals effectively. Often we find members of an organization who arrive late, inefficient use of time for a work settlement, less work productivity, low achievement motivation, less participation in program implementation, and so on. Therefore this article will discuss the transformational leader who can bring good change, know the needs of his subordinates and can instill and strengthen aspects of organizational culture so that it will foster a strong commitment to each member. This article uses a type of qualitative descriptive research, and the topic under study is the actualization of transformational leadership in improving the quality of basic education in Gowa Regency. The data collection techniques carried out are interviews, observation and documentation. The results of the study show that the application of transformational leadership types will facilitate the business of members of the organization in accelerating the capacity of stake holders in developing themselves, working smarter, and harder to create quality education so that innovative and targeted policies are created.

Keywords: Work Motivation, Organization, Transformational Leadership

Abstrak

Kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya, pemimpin sudah seyogyanya mempunyai kemampuan dan kecerdasan yang lebih dibanding bawahannya agar dapat membawa organisasi yang dipimpinnya untuk meraih tujuan secara efektif. Seringkali kita menemukan anggota suatu organisasi yang datang terlambat, tidak efisien penggunaan waktu untuk suatu penyelesaian pekerjaan, produktivitas kerja kurang, motivasi berprestasi rendah, kurang berpartisipasi dalam pelaksanaan program, dan sebagainya. Oleh karena itu artikel ini akan membahas tentang sosok pemimpin transformasional yang dapat membawa perubahan yang baik, mengetahui kebutuhan bawahannya serta dapat menanamkan dan memperkuat aspek-aspek budaya organisasi sehingga akan menumbuhkan komitmen yang kuat pada setiap anggota. artikel ini menggunakan tipe penelitian deskriptif kualitatif, dan topik yang diteliti adalah aktualisasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kualitas pendidikan dasar di kabupaten gowa. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan tipe

kepemimpinan transformasional akan mempermudah usaha anggota organisasi dalam mempercepat kapasitas stake holder dalam mengembangkan diri, bekerja lebih cerdas, dan lebih keras untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas sehingga terciptalah kebijakan-kebijakan inovatif dan tepat sasaran.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

PENDAHULUAN

Kepemimpinan transformasi-onal merupakan tema kepemimpinan kontemporer yang diharapkan dapat memberikan arah pengembangan baru dalam teori dan praktik kepemimpinan. James McGregor Burns dan Bernard M. Bass merupakan kontributor utama pada pendekatan ini. Pada dasarnya kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan pemimpin untuk membawahi orang-orang dan organisasi untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan dalam rangka mencapai sukses di waktu mendatang, sehingga seorang pemimpin yang trasformatif adalah pemimpin yang mampu merealisasikan misi, mendorong para anggota untuk melakukan pembelajaran, serta mampu memberikan inspirasi kepada bawahan mengenai berbagai hal baru yang perlu diketahui dan dikerjakan. Apalagi Pendekatan apapun dalam kepemimpinan tidak akan ada maknanya apabila tidak efektif, oleh karena itu efektifitas kepemimpinan transformasional ini sangat diperlukan keberadaannya (Handriana, 2011:75).

Saat ini, dalam rangka menciptakan sistem pendidikan yang berkualitas di Kabupaten Gowa, pemerintah daerah dalam hal ini bupati dan wakilnya didalam beberapa kesempatan menyebutkan bahwa dalam rangka peningkatan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan, maka salah satu kebijakan pemerintah kabupaten gowa adalah menjadikan Kabupaten Gowa sebagai kabupaten pendidikan. Untuk merealisasikan hal tersebut berbagai macam program inovasi

pendidikan telah dilaksanakan, mulai dari : Pendidikan Gratis, Satpol Pendidikan, Punggawa D'Emba, SKTB, Investasi SDM Seperempat Abad, hingga IMTAQ Indonesia.

Kebijakan tersebut ditempuh karena pemerintah daerah kabupaten Gowa Sulawesi Selatan menyadari bahwa sistem pendidikan, terutama pendidikan dasar adalah pondasi dari semua jenjang pendidikan yang ada, yang tersebar dari kota hingga pelosok desa terpencil seharusnya memiliki kekuatan dalam mengembangkan berbagai aspek kemampuan diri peserta didik untuk hidup sebagian anggota masyarakat yang produktif. Salah satu yang diharapkan diterima oleh masyarakat dari sekolah adalah mutu pendidikan yang baik sebagai bukti hasil pelayanan (Basri, 2011). Selain itu disadari bahwa pendidikan dasar merupakan kekuatan yang dapat mengantarkan peserta didik ke jenjang pendidikan selanjutnya dan mengembangkan peserta didik menjadi manusia seutuhnya (Silfitriana, 2016:5).

Untuk mengimplementasikan kebijakan tersebut maka tipe kepemimpinan transformasional ini disarankan untuk diadopsi. Hal ini sesuai karena seorang pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas, dan gambaran holistik tentang bagaimana organisasi di masa depan ketika semua tujuan dan sasaran telah tercapai.

Berbagai bentuk implikasi dari kepemimpinan transformasional sudah banyak diteliti misalnya oleh saputra (2010) meneliti tentang Kecerdasan

Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Sebagai Faktor Pendukung Kepemimpinan Transformasional Dan Perubahan Organisasional, dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional yang didukung dengan adanya kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual diyakini dapat membawa organisasi menuju perubahan kearah yang lebih baik karena kepemimpinan ini bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya dengan cara mentransformasi bawahannya, membantu bawahan untuk mencapai potensi yang maksimal serta menghasilkan kinerja yang paling baik.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Muslimatun (2010), mengungkapkan bahwa Kelebihan dari penerapan kepemimpinan transformasional adalah sangat potensial dalam membangun komitmen tingkat tinggi pada diri guru dan stake holder untuk merespon kompleksitas permasalahan yang ada. Implementasi kepemimpinan transformasional akan mempermudah usaha kepala sekolah mempercepat kapasitas guru-guru dan stake holder dalam mengembangkan diri, bekerja lebih cerdas, dan lebih keras untuk mewujudkan reformasi sekolah.

Hasil penelitian hermaningsih (2010) menunjukkan bahwa dimensi kepemimpinan motivasi inspirasional dan stimulasi intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berprofesi sebagai wartawan karena melalui pendekatan itu memotivasi kinerja karyawan dalam mencari dan melaporkan berita yang berkualitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dan tipe penelitian deskriptif, adapun lokasi dari penelitian

adalah di kantor dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten gowa serta beberapa sekolah dasar di kecamatan barombong. Topik yang diteliti adalah aktualisasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kualitas pendidikan dasar di kabupaten gowa. Dengan melakukan observasi dan wawancara dengan beberapa orang informan diataranya dinas pendidikan kabupaten gowa bidang sekolah dasar, staff dinas pendidikan, kepala sekolah, guru dan masyarakat. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemimpin transformasional memberdayakan dan mendorong bawahannya untuk melakukan hal yang lebih dari yang mereka harapkan pada awalnya. Pemimpin transformasional memotivasi bawahannya untuk tampil di tingkat yang lebih tinggi, untuk menegerahkan usaha yang lebih besar, dan untuk menunjukkan komitmen yang tinggi. Ada tiga proses dalam kepemimpinan untuk mencapai hal tersebut : 1). Meningkatkan kesadaran bawahannya tentang nilai urgensi dan sasaran yang telah ditetapkan dan sarana untuk mencapainya; 2). Mendorong bawahannya untuk melampaui kepentingan diri mereka demi kebaikan kelompok dan tujuan; 3). Memenuhi kebutuhan tingkat tinggi bawahannya. Pemimpin transformasional memberikan dorongan dan dukungan kepada bawahannya, membantu perkembangan mereka dengan mempromosikan peluang pertumbuhan, dan menunjukkan kepercayaan dan menghormati mereka sebagai individu. Mereka membangun rasa percaya diri dan meningkatkan pengembangan pribadi.

Secara eksplisit, kepemimpinan transformasional merupakan gaya

kepemimpinan dimana pemimpin dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Selain itu, ia terus-menerus membangun kesadaran bawahannya dengan menyerukan cita-cita yang besar dan moralitas yang tinggi seperti kejayaan, kebersamaan dan kemanusiaan, sehingga parameter yang digunakan untuk mengukur gaya ini adalah dengan melihat dari tingkat kepercayaan, kepatuhan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat para pengikutnya.

Kepemimpinan transformasional di praktekkan ketika intelektual pemimpin mampu untuk merangsang, menstimulir, membangkitkan dan mengilhami para bawahannya untuk melakukan pekerjaan melampaui harapan mereka. Dengan memberikan visi baru, pemimpin transformasional mampu mengubah para bawahannya menjadi orang-orang yang ingin mengaktualisasikan diri. Artinya model kepemimpinan ini secara terus-menerus meningkatkan moralitas para bawahannya, sebab hal ini sangat esensial untuk mengkerangkai atau mendasari organisasi. Pengembangan moral individu yang akhirnya menjadi moral organisasi hal ini bisa dikatakan sebagai embrionikal dari budaya organisasi tidak serta-merta muncul dalam organisasi, tetapi ia perlu ada usaha untuk mengembangkannya dari fase ke fase yang lebih kompleks.

Ada 4 hal yang perlu dilakukan agar kepemimpinan transformasional dapat terlaksana yaitu:

1. Karismatik

Pemimpin transformasional mempunyai integritas perilaku, dimana nilai-nilai diwujudkan dalam tindakan. Pemimpin transformasional memberikan contoh dan bertindak sebagai role model positif dalam perilaku, sikap, prestasi maupun komitmen bagi bawahannya

yang tercermin dalam standar moral dan etis yang tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti di atas maka peneliti menarik kesimpulan bahwa kepala dinas telah menunjukkan sikap karismatik kepada anggotanya hal ini ditunjukkan dengan sikap disiplin dan rela berkorban untuk memastikan visi dan misi organisasi terwujud. Sehingga hal ini memunculkan asumsi pada diri setiap bawahan bahwasanya jika ada seorang pemimpin atau anggota organisasi pendidikan yang menggunakan organisasi atau mengorbankan organisasi untuk kepentingan pribadinya, maka ia adalah pemimpin atau anggota organisasi yang tidak memiliki komitmen organisasinya. Sebaliknya jika ada sosok pemimpin atau anggota organisasi pendidikan yang mengorbankan seluruh potensinya untuk kepentingan organisasi, maka ia merupakan sosok yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tersebut.

2. Inspirasional

Pemimpin transformasional memotivasi dan menginspirasi bawahannya dengan cara mengkomunikasikan ekspektasi tinggi dan tantangan kerja secara jelas, menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengekspresikan tujuan penting dengan cara-cara sederhana. Pemimpin juga membangkitkan semangat kerja sama tim, antusiasme dan optimisme di antara rekan kerja dan bawahannya.

Oleh sebab itu, kepemimpinan transformasional bisa menciptakan sistem organisasi pendidikan yang menginspirasi dan memotivasi, salah satu perilaku yang demikian adalah bentuk tantangan bagi anggota organisasi pendidikan untuk mencapai standar yang lebih tinggi, atau pemimpin

transformatif menciptakan budaya berani salah karena kesalahan adalah awal dari pengalaman belajar.

Berangkat dari pernyataan informan maka peneliti menarik kesimpulan bahwa perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala dinas diatas sukses dalam memotivasi bawahannya. Hal ini ditunjukkan dengan mengajak anggota/staff untuk berpartisipasi dalam mengemukakan pendapatnya dalam memberikan ide-ide dan jalan keluar disetiap permasalahan, ditambah lagi dengan adanya pemberian reward kepada anggt/staff yang berprestasi sehingga setiap orang pasti mempunyai motivasi untuk melakukan lebih/bekerja lebih keras lagi. Hal ini berkesesuaian dengan tugas dari pemimpin transformatif yaitu mengarahkan dan memotivasi bawahan serta berkontributif terhadap perbaikan dan perubahan organisasi pendidikan. Jadi, dengan motivasi ini pemimpin mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

3. Stimulasi Intelektual

Perilaku stimulasi intelektual merupakan salah satu bentuk perilaku dari pemimpin transformatif yang berupa upaya untuk meningkatkan kesadaran para pengikutnya terhadap masalah diri dan organisasi serta upaya mempengaruhi untuk memandang masalah tersebut dari perspektif yang baru untuk mencapai sasaran organisasi, meningkatkan itelegensi dan pemecahan masalah secara seksama.

Pemimpin transformatif berupaya menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas. Perbedaan pendapat dipandang sebagai hal yang biasa terjadi. Pemimpin mendorong bawahan untuk me munculkan ide-ide baru dan solusi

kreaitif atas masalah-masalah yang dihadapi.

Berangkat dari hasil wawancara dan observasi yang di dapatkan dari narasumber penulis menarik kesimpulan bahwasanya kepala dinas dalam perilaku stimulasi intelektual sudah memberikan ruang bagi anggota organisasi pendidikan mengaktualisasikan potensi mereka. Hal ini ditunjukkan dengan pengakuan beberapa staff/anggota bahwasanya mereka diberi keleluasaan dalam berfikir nerek dibimbing untuk berimajinasi dan bermimpi. Melalui pola tersebut mereka diarahkan untuk menata misi organisasi. Oleh sebab itu kedepannya pemimpin transformatif diharapkan mampu mengajak anggotanya melihat persoalan dari perspektif baru dan lebih luas, supaya tercipta budaya seperti musyawarah, kebiasaan untuk sharing dan lain sebagainya, sehingga dari tradisi yang demikian energi positif akan lahir dan penyegaran bekerja akan muncul.

4. Perhatian Secara Individu

Pemimpin transformatif memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang, dengan bertindak sebagai pelatih dan penasihat (mentor). Pemimpin menghargai dan menerima perbedaan-perbedaan individu dalam hal kebutuhan dan minat. Misalnya beberapa karyawan menginginkan dorongan semangat yang lebih banyak dan lain sebagainya

Dari hasil wawancara dan obeservasi di atas maka peniliti menarik kesimpulan bahwasanya sangat jelas kedudukan dari sosok pemimpin dalam organisasi (dinas pendidikan) merupakan sumber penggerak di dalam organisasi. artinya peran sentral dalam organisasi tidak pernah lepas dari kinerja seorang pemimpin untuk menggerakkan potensi-potensi dalam organisasi tersebut. Hal

ini sejalan dengan maksud dari indikator perhatian secara individu yakni seorang pemimpin harus mampu memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang, dengan bertindak sebagai pelatih dan penasehat (mentor).

Terlepas dari hal tersebut, selain memberikan bimbingan terhadap anggota organisasi pendidikan, pemimpin transformasional juga berusaha untuk mengkaji, menelaah dan berfikir dengan keras untuk mengetahui kemampuan seluruh anggota organisasi. hal itu perlu dilakukan karena program-program yang akan diimplikasikan perlu diselaraskan dengan sumber daya atau kemampuan dari anggota. Oleh sebab itu, seorang pemimpin transformasional perlu menyadari kemampuan yang beragam dari anggotanya. Dalam hal ini seorang pemimpin harus mampu memberikan solusi terhadap permasalahan kemampuan anggota dengan melakukan tindakan-tindakan berdasarkan hasil identifikasi terhadap kelemahan-kelemahan tersebut.

5. Peningkatan kualitas pendidikan

Mendiskusikan pendidikan dalam ranah kebijakan merupakan persoalan yang perlu mendapatkan perhatian serius oleh pemerintah dan masyarakat. Dari aspek sosial masyarakat, pendidikan berarti pewarisan kebudayaan dari generasi tua kepada generasi muda, agar kehidupan masyarakat tetap berkelanjutan, atau dengan kata lain masyarakat mempunyai nilai budaya yang disalurkan kepada generasi muda (Harakan, 2017). Diamanatkan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan mutu pendidikan nasional pada setiap jenjang pendidikan. Dalam menghadapi era globalisasi industri dan perdagangan bebas yang akan datang, berbagai negara di dunia, termasuk Upaya perbaikan kualitas pendidikan

Indonesia berbenah diri mempersiapkan juga terus menerus dilakukan baik secara umum maupun dengan cara-cara yang baru. Hal tersebut lebih berfokus kembali setelah sumber daya manusianya. Inovasi pada dunia pendidikan sangat diperlukan utamanya menyangkut masalah peningkatan mutu pendidikan. Problem pendidikan di Indonesia tidak sekadar menyangkut kualitas. Kesenjangan antara daerah yang satu dengan daerah lainnya, juga menjadi masalah serius yang harus dihadapi. Salah satu upaya untuk memecahkan persoalan tersebut adalah program pendidikan yang terdesentralisasi.

Salah satu tujuan wajib pemimpin atau pemerintah daerah yaitu dalam hal pendidikan, hal ini sangat berpengaruh dalam pembuatan kebijakan pembangunan dalam suatu daerah. Melalui sektor pendidikan ini daerah bisa berkembang, maju, kompetitif, dan sejahtera ketika dapat membuat sebuah kebijakan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan lokal. Kebijakan pendidikan dapat dijadikan skala prioritas dalam pembangunan suatu daerah yang nantinya akan mampu mencetak SDM yang berkualitas. SDM yang berkualitas mampu membawa daerahnya ke-era persaingan baik itu dalam tingkat nasional maupun global.

Berangkat dari informasi yang di dapatkan dari narasumber diatas serta observasi langsung yang dilakukan di lapangan maka penulis mengambil kesimpulan bahwasanya dalam meningkatkan kualitas pendidikan di kabupaten gowa pemerintah daerah dalam hal ini dinas pendidikan sudah menunjukkan hasil yang memuaskan, ini ditunjukkan dengan banyaknya program pendidikan unggulan di kabupaten gowa, hal ini diyakini mampu memberikan perubahan bagi masyarakat di kabupaten gowa khususnya di bidang pendidikan.

Hal ini juga sesuai dengan pasal 31 UUD 1945 diatur mengenai berbagai macam kewajiban negara terhadap rakyatnya diantaranya adalah bahwa: 1) setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan; 2) Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya; 3) Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa; 4) Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya dua puluh persen dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional; 5) Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai –nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.

KESIMPULAN

Dalam proses peningkatan kualitas pendidikan dasar di kabupaten gowa (khusus) ditambah program Gowa Kabupaten Pendidikan (GKP) yang dimana tujuan dari program ini adalah menjadikan kabupaten gowa sebagai salah kabupaten dengan tingkat kualitas yang tinggi (umum), maka penerapan gaya kepemimpinan transformasional diyakini sangat potensial dalam membangun komitmen tingkat tinggi pada diri organisasi pendidikan / stake holder untuk merespon kompleksitas permasalahan yang ada di kabupaten gowa dan di daerah lainnya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan implementasi gaya kepemimpinan transformasional akan mempermudah

usaha anggota organisasi pendidikan dalam mempercepat kapasitas stake holder dalam mengembangkan diri, bekerja lebih cerdas, dan lebih keras untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas sehingga terciptalah kebijakan-kebijakan inovatif dan tepat sasaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Basri, M. (2011). Budaya Mutu Dalam Pelayanan Pendidikan. *Otoritas: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(2).
- Handriana, Tanti, (2011). *Gender Dalam Keefektifan Kepemimpinan Transformasional*, *Jurnal Majalah Ekonomi* Vol.XXI (1).
- Harakan, A. (2017). Efektivitas pelaksanaan kebijakan sistem kelas tuntas berkelanjutan di kabupaten Gowa. *ARISTO*, 5(1), 101-109.
- Hariyanti, (2011). *Kepemimpinan Transformasional: Pola Kekuasaan dan Perilaku*. *Jurnal PROBANK*. Vol 19 (15)
- Hayat, (2014). *Konsep Kepemimpinan Dalam Reformasi Birokrasi: Aktualisasi Pemimpin Dalam Pelayanan Publik Menuju Good Governance*. *Jurnal Borneo Administrator*, Vol 10 (1)
- Hermingsih, Anik, (2010). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 5 (1)
- Muslimatun, (2010). *Kepemimpinan Transformasional Bidang Pendidikan Dalam Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah Pada SD Negeri Sudirman Kecamatan Ambarawa Kabupaten Semarang*

- Rahmi, Sri, (2014). *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Ritawati, Agustina, (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya*. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen Vol. 9 (2)
- Saputra, Murry Harmawan, (2010). *Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Sebagai Faktor Pendukung Kepemimpinan Transformasional Dan Perubahan Organisasional*. Jurnal Manajemen & Bisnis (1)
- Silfiriana, Mety, (2016). *Evaluasi Kebijakan Sistem Kelas Tuntas Berkelanjutan (SKTB) di Kabupaten Gowa*. (Skripsi S-1 Jurusan Ilmu Pemerintahan).Makassar:Universitas Hasanuddin.
- Sudadio, (2012). *Peningkatan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah di Provinsi Banten Melalui Manajemen Berbasis Sekolah*. Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan, Vol 16 (2)
- Zuhdi, M, H, (2014). *Konsep Kepemimpinan dalam Perspektif Islam*. AKADEMIKA: Jurnal Pemikiran Islam, Vol 19 (1)