



Peningkatkan Daya Tarik Sekolah melalui Nature Leadership

Moh Rifa'i¹, Robit Abdul Ghaffar²

^{1,2}Universitas Nurul Jadid Probolinggo, Indonesia

E-mail: mohrifaiahmad@unuja.ac.id, aghrobit@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-12-03 Revised: 2024-01-15 Published: 2024-02-05 Keywords: <i>Participative Leadership;</i> <i>Benefits of Participative Leadership;</i> <i>Delegative Leadership.</i>	This study aims to find out how to increase school attractiveness and success through nature leadership. This research is qualitative with a case study research design. The data collection method is by way of interviews and field observations and documentation. Then these data were analyzed using triangulation of sources and methods from which this research was carried out. The use of qualitative descriptive methods will allow in-depth study and understanding of social situations to find the best examples, generate hypotheses and lead to the emergence of theories. Based on the results of research and discussion that can be concluded in Increasing School Attractiveness and Success Through Leadership Nature at Nurul Jadid High School This is in line with the way the Principal leads himself and others in a way that can be done efficiently. This ability allows the Principal to delegate tasks appropriately and avoid unnecessary chaos and determine in efforts to achieve school goals that have been set.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-12-03 Direvisi: 2024-01-15 Dipublikasi: 2024-02-05 Kata kunci: <i>Kepemimpinan Partisipatif;</i> <i>Manfaat Kepemimpinan Partisipatif;</i> <i>Kepemimpinan Delegatif.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Meningkatkan Daya Tarik dan Suksesfull Sekolah Melalui Nature Leadership. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan desain penelitian studi kasus. Metode pengumpulan data yakni dengan cara interview dan observasi lapangan serta dokumentasi. Kemudian data-data tersebut dianalisis menggunakan triangulasi sumber dan metode dari dilakukannya penelitian ini. Menggunakan metode kualitatif deskriptif akan memungkinkan studi mendalam dan pemahaman situasi sosial untuk menemukan contoh terbaik, menghasilkan hipotesis dan mengarah pada munculnya teori. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dapat disimpulkan dalam Meningkatkan Daya Tarik dan Suksesfull Sekolah Melalui Nature Leadership di SMA Nurul Jadid Ini sejalan dengan cara Kepala Sekolah memimpin diri sendiri dan orang lain dengan cara yang dapat dilakukan secara efisien. Kemampuan ini memungkinkan Kepala sekolah untuk mendelegasikan tugas dengan tepat dan menghindari kekacauan yang tidak perlu serta menentukan dalam usaha pencapaian tujuan sekolah yang telah ditetapkan.

I. PENDAHULUAN

Pendidikan ialah usaha sadar yang dilaksanakan untuk mencari dan mengembangkan potensi individu atau peserta didik dalam masyarakat agar individu tersebut mampu untuk menjalankan perannya dalam kehidupan serta sebuah proses humanime yang selanjutnya dikenal dengan istilah memanusiakan manusia. Oleh karena itu kita seharusnya bias menghormati hak asasi setiap manusia (Habibi et al. 2020 ; Pristiwanti et al. 2022). Pendidikan merupakan keindahan proses belajar mengajar dengan pendekatan manusia (Man centered), dan bukan sekedar memindahkan otak dari kepala-kepala atau mengalihkan mesin ke tangan, dan sebaliknya. Pendidikan lebih dari itu, yakni menjadikan manusia mampu menaklukkan masa depan dan menaklukkan dirinya sendiri dengan daya pikir, daya dzikir, dan daya ciptanya (Baharun & Awwaliyah, 2018). Pendidikan pada

hakikatnya merupakan suatu upaya mewariskan nilai dan sekaligus menjadi penolong dan penentu umat manusia dalam menjalani kehidupan dan peradaban umat. Tanpa pendidikan dapat diyakini bahwa mausia itu tidak ubahnya dengan mahluk lainnya yang tidak mengenyam pendidikan. Kehadiran pendidikan untuk mengembangkan potensi manusia, mengubah dan mengembangkan potensinya ke arah yang lebih baik (Julaiha 2019; Arifuddin and Karim 2021).

Manusia dalam kehidupannya tidak terlepas dari perubahan. Dampak dari perubahan tersebut disatu sisi mempunyai dampak yang positif, di sisi lain mempunyai dampak yang negatif. Dalam hal ini, setiap perubahan maka akan diikuti oleh perubahan lainnya, baik sosial, budaya, ekonomi dan juga politik, termasuk dalam hal kepemimpinan (Kurniawan 2022 ; Hifza et al. 2020). Kepemimpinan merupakan hal

yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya karena suatu organisasi akan berjalan dengan baik, apabila kepemimpinan mempunyai rasa tanggungjawab yang tinggi (Marjaya and Pasaribu 2019 ; Sahadi et al., 2020).

Nature Leadership adalah seseorang yang menggunakan kemampuannya, sikapnya, nalurinya, dan ciri-ciri kepribadiannya yang mampu menciptakan suatu keadaan, sehingga orang lain yang dipimpinnya dapat saling bekerja sama untuk mencapai tujuan. Dengan adanya nature leadership kepemimpinan kepala sekolah menjadi lebih terarah, karena pemimpin merupakan komponen yang sangat penting. Kepala sekolah berperan dalam sistem pengelolaan sekolah, mengarahkan dari input, proses dan output pendidikan di sekolah. Kepala sekolah melakukan pemantauan terhadap proses belajar mengajar, sehingga memahami lebih mendalam dan menyadari apa yang sedang berlangsung di dalam sekolah (Kusumaningrum et al., 2020).

Berkaitan dengan permasalahan umum yang terjadi di beberapa lembaga sekolah yaitu, masih harus berbenah untuk selalu meningkatkan mutu pendidikannya guna tercapainya daya tarik sekolah melalui nature leadership. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang terjadi, 1) Rendahnya kualitas sarana fisik, 2) Rendahnya kualitas guru, 3) Menurunnya prestasi siswa, 4) Relevansi pendidikan dengan kebutuhan masih rendah, 5) Kerjasama antara pimpinan, guru, serta karyawan sekolah yang masih kurang. Berdasarkan permasalahan yang ada, perlu adanya perbaikan, khususnya kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di lembaga harus bisa mengatasi masalah yang terjadi di lembaga. Tetapi semua tidak cukup hanya diidentifikasi dan diketahui serta disadari adanya. Semua permasalahan tersebut harus dicari jalan keluarnya sehingga ke depan segala permasalahan tersebut dapat teratasi atau paling tidak bisa diminimalisir.

Dari hasil penelitian Monaliza et al., (2022) hasil penelitian menunjukkan (1) kepala sekolah SDN 01 Campago Ipuh menerapkan kepemimpinan sukses dan berkelanjutan dengan baik pada skor 80 (tinggi), (2) kepala sekolah SDN 01 Campago Ipuh menerapkan metode kepemimpinan berkelanjutan melalui 2 cara yaitu (1) kepemimpinan yang terdistribusi dan (2) suksesi kepemimpinan. Disarankan agar pihak dinas melakukan evaluasi terhadap kepala

sekolah berdasarkan kriteria kepemimpinan sukses dan berkelanjutan dan mengeluarkan aturan pada program suksesi kepala sekolah berbasis pada kriteria kepemimpinan yang sukses dan berkelanjutan. Isi pendahuluan mengandung latar belakang, tujuan, identifikasi masalah dan metode penelitian, yang dipaparkan secara tersirat (implisit). Kecuali bab Pendahuluan dan bab Kesimpulan, penulisan judul-judul bab sebaiknya eksplisit menyesuaikan isinya. Tidak harus implisit dinyatakan sebagai dasar teori, perancangan dan sebagainya.

Berdasarkan uraian dari peneliti terdahulu di atas peneliti mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan tolok ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan dari proses pendidikan. Semakin baik pemimpin maka baik pula kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Meskipun peneliti terdahulu telah melakukan penelitian terkait bagaimana cara pemimpin untuk meningkatkan daya tarik dan kesuksesan sekolah, peneliti menemukan temuan penelitian baru dimana dengan menggunakan nature leadership dapat meningkatkan daya tarik sekolah di SMA Nurul Jadid. Pada umumnya para calon siswa akan tertarik pada sekolah yang memiliki keunggulan yang sesuai dengan apa yang peserta didik butuhkan. Hal itu dapat diartikan bahwa setiap sekolah harus memiliki keunggulan-keunggulan yang dapat memungkinkan untuk menarik para calon siswa agar memutuskan memilih masuk ke sekolah tersebut.

Beberapa faktor pemasaran yang bisa menambah daya Tarik di SMA Nurul Jadid dapat dijadikan strategi yang cocok untuk membuat para calon siswa mengetahui beberapa keunggulan yang sekolah tawarkan seperti misalnya, SMA Nurul Jadid memiliki keunggulan dalam bentuk keterjangkauan tempat/lokasi sekolah. Pada umumnya calon siswa akan memilih sekolah yang mudah dijangkau dan calon siswa akan mempertimbangkan lingkungan dimana tempat sekolah itu berada (sekolah yang ada dibawah naungan pondok pesantren, lingkungan belajar yang kondusif). Namun selain lokasi/tempat sekolah secara fisik (gedung/bangunan), tempat sekolah juga dapat dijangkau secara virtual yaitu melalui internet. Tersedianya situs suatu sekolah menjadi daya tarik, sehingga dari sana dapat diperoleh banyak informasi yang diperlukan tanpa harus datang ke lokasi sekolah tersebut.

SMA Nurul Jadid memiliki nilai-nilai personal dan spiritual yang dipercaya mampu meningkatkan kualitas sekolahnya. Setiap perilaku individu kepala sekolah dalam lingkungan sekolah juga dapat menjadi daya tarik sendiri bagi sekolah agar mampu untuk membangun kepercayaan masyarakat. Mengingat arus globalisasi yang sangat deras berpotensi mengikis nilai-nilai kehidupan yang dipelihara menjadi goyah, oleh karena itu kepala, sekolah, guru, komite sekolah, orangtua dan masyarakat harusnya menjalin kerja sama dalam menciptakan generasi penerus bangsa yang beradab dan berakhlak baik (Achdiat et al., 2022). Lingkungan menjadi salah satu hal yang terpenting dalam pendidikan masyarakat. Itu sebabnya pemasaran kenyamanan lingkungan di SMA Nurul Jadid merupakan kebutuhan agar lembaga pendidikan tersebut dikenal dan mendapat perhatian masyarakat sehingga berminat menyekolahkan anak-anaknya di lembaga pendidikan tersebut.

Dari latar belakang diatas peneliti tertarik untuk mengetahui dan memahami dalam Meningkatkan Daya Tarik Sekolah Melalui Nature Leadership di SMA Nurul Jadid, Pemimpin memiliki peran yang sangat penting yang dominan dalam sebuah organisasi peran yang dominan tersebut dapat mempengaruhi moral kepuasan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi, bagaimanapun juga kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarah adalah faktor penting efektifitas manajer.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan untuk penelitian ini adalah studi kasus. Yang mana Studi kasus ialah suatu permasalahan yang dapat melibatkan perseorangan maupun suatu kelompok tertentu. Dijelaskan oleh Creswell, ada beberapa term untuk mengartikan kata kasus ini, menurutnya kasus adalah suatu sistem yang saling berkaitan dengan kejadian, waktu, tempat, dan pelaku yang mana di dalamnya juga memuat informasi untuk dijadikan data-data penguatnya terkait dengan respon dari kejadian tersebut.

Penelitian ini bertempat di SMA Nurul Jadid, Desa Karangayar, Pondok Pesantren Nurul Jadid, Paiton, Probolinggo. Yang dilaksanakan selama selama dua bulan dimulai dari bulan Mei dan Juni 2023. Adapun informan penelitian adalah narasumber yang akan memberikan data berupa jawaban lisan melalui observasi, wawancara, atau jawaban tertulis melalui instrumen. Adapun informan dalam penelitian ini yaitu Kepala lembaga, Guru, dan Karyawan Sekolah. Teknik

pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi yaitu metode pengamatan terhadap sebuah data sebelum pengumpulan data dimulai sehingga data penelitian dapat diamati oleh peneliti. Dan juga wawancara yaitu instrumen pengumpulan data dengan cara berdialog langsung untuk mengajukan pertanyaan terkait dengan penelitian kepada informan penelitian.

Penelitian kualitatif adalah suatu metode penelitian yang didasarkan pada filsafat material, yang digunakan untuk mengkaji keadaan objek alam yang objek kajiannya merupakan alat utamanya. Metode deskriptif adalah suatu metode yang mempelajari sekelompok orang, suatu objek, suatu keadaan, suatu sistem pemikiran atau peristiwa pada masa sekarang. Kualifikasi deskriptif digunakan untuk megembangkan teori dari data-data yang didapatkan peneliti guna mempelajari kasus yang sedang diangkat. Pendekatan yang digunakan adalah studi kasus. Pendekatan ini berguna untuk penelitian tentang pembangunan teori karena fleksibilitas dan koherensinya (Prihatsanti et al., 2018).

Penelitian ini memilih model kualitatif deskriptif dengan data-data penelitian berupa kata-kata dari narasumber dan foto. Menggunakan metode kualitatif deskriptif akan memungkinkan studi mendalam dan pemahaman situasi sosial untuk menemukan contoh terbaik, menghasilkan hipotesis dan mengarah pada munculnya teori. Peneliti menggunakan metode kualitatif dikarenakan didasarkan pada prinsip analisis deskriptif. Analisis deskriptif ini ialah suatu analisis yang dipergunakan untuk tindakan pemecahan permasalahan. Peran yang dilakukan kepala sekolah akan berdampak signifikan terhadap kebijakan atau proses tugas yang di terapkan sekolah.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Gaya kepemimpinan merupakan hasil interaksi antara pemimpin dan orang-orang yang dipimpinnya dalam berbagai keadaan yang mempengaruhinya. Gaya kepemimpinan yang menggambarkan perilaku dalam interaksi tersebut, bila dihimpun berdasarkan kesamaannya yang dominan, akan menghasilkan berbagai tipe kepemimpinan yang tetap terlihat meskipun kondisi yang mempengaruhinya berubah-ubah, karena bersifat insidental. Dalam kondisi yang berbeda diperlukan analisa dan pemanfaatan setiap situasi yang dihadapi dan akan

memberikan gambaran mengenai gaya kepemimpinan (Zamroji, 2020). Untuk dapat mencapai tujuan sekolah yang dimaksud, kepala sekolah diharapkan menunjukkan kompetensi instruksional, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang diharapkan dari mereka. Keefektifan mereka diyakini sangat penting untuk keberhasilan kinerja sekolah yang mereka pimpin (Hamad et al., 2021).

B. Pembahasan

Dari hasil wawancara kepada guru-guru dan karyawan SMA Nurul Jadid, peranan kepala sekolah sangat penting, bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara mempergunakan di dalam mempengaruhi para pengikutnya. Sesuai dengan hasil riset dan wawancara yang dilakukan kepada Kepala sekolah SMA Nurul Jadid, dalam meningkatkan daya Tarik Sekolah, kepala sekolah menerapkan nature leadership. Beberapa hal yang dilakukan kepala sekolah diantaranya sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Rumusan lain tentang kepemimpinan partisipatif sebagai kepribadian pimpinan yang mampu menarik atensi sekelompok anggota organisasi untuk dapat mencontohnya atau mengikutinya (Prasetyo, 2022). Sesuai dengan wawancara kepada kepala sekolah SMA Nurul Jadid, menerima pendapat semua orang dan mendorong kolaborasi. Sekalipun mereka yang memutuskan, pemimpin jenis ini mendistribusikan tanggung jawab dalam mengambil keputusan kepada semua orang.

Konsep kepemimpinan sering dikaitkan dengan organisasi, menimbulkan kesan bahwa manajer adalah pemimpin dan karyawan adalah pengikut. Sebenarnya, pemimpin tidak harus menjadi manajer (Alajmi, 2022). Hasil penelitian menunjukkan model partisipatif Kepala sekolah mengarah pada pelibatan tim kerja dimana pimpinan secara aktif mengkoordini pembentukan kelompok sampai pengawasan tingkat bawah, umpan balik tersebut memberikan dampak peningkatan kinerja

sekolah dan kondisi tersebut dapat dipantau dari pelaksanaan kegiatan yang secara aktif melibatkan seluruh komponen sekolah. Selain itu, dalam prosesnya, pola komunikasi yang diciptakan Kepala sekolah adalah pola komunikasi interpersonal atau komunikasi dua arah, dimana Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada para guru dan karyawan untuk dapat mengungkapkan seluruh ide ataupun permasalahannya yang terkait dengan pelaksanaan program kegiatan.

Efektivitas kepemimpinan gaya kepemimpinan partisipatif juga diamati dari kondisi SMA Nurul Jadid yang didukung oleh iklim organisasi yang kondusif. Istilah yang diungkapkan Kepala sekolah adalah pola kerja yang terjadi di sekolah berjalan melalui prinsip otonomisasi, sebab dinamika sekolah terjadi secara simultan dan tidak pernah berhenti. Sistem pendidikan yang berjalan di sekolah memiliki keterkaitan dengan gaya kepemimpinan partisipatif. Dalam konteks pengambilan keputusan, Kepala sekolah melibatkan para guru dan karyawan khususnya berkaitan dengan program jangka panjang dan kebijakan strategis lainnya, secara teknis proses pengambilan keputusan dilakukan melalui penciptaan lingkungan yang terbuka dan demokratis bagi masyarakat SMA Nurul Jadid sehingga mendorong pelibatan perilaku individu agar terlibat langsung dalam proses pengambilan keputusan. Kondisi tersebut mendorong kontribusi personal dalam pencapaian tujuan organisasi sekolah itu sendiri.

Gaya partisipatif Kepala sekolah diterjemahkan melalui sikap dan tindakan, dalam bentuk pergerakan sekolah berarti pimpinan mendidik secara langsung guru melalui sistem kerja langsung berhadapan dengan masalah. Hal tersebut nampak dari cara Kepala sekolah memberi tugas, berkomunikasi, cara dalam memberikan memerintah, cara mengambil keputusan, cara memberikan semangat bawahan, cara membina/ mengawasi pekerjaan, cara melakukan mengevaluasi, cara memimpin rapat, dan cara menegur kesalahan. Melalui asumsi tersebut, bentuk partisipasi pimpinan dapat ditinjau melalui beberapa aspek berikut, pengambilan keputusan, penanganan konflik organisasi dan strategi

komunikasi dalam membentuk budaya sekolah yang efektif.

Dalam upayanya mengembangkan praktik pendidikan, pimpinan mendorong dan menyerukan kepada masyarakat organisasi. Proses belajar tersebut dilakukan dari pimpinan sampai dengan pekerja paling rendah. Sehingga dengan adanya proses belajar tersebut seluruh SDM di dalamnya akan selalu mampu membaca berbagai fenomena yang terjadi di dalam sekolah baik pada lingkup makro maupun mikro. Kondisi inilah yang kemudian menyebabkan pengelola lembaga pendidikan menjadi bersifat adaptif dalam menghadapi perubahan.

2. Manfaat Kepemimpinan Partisipatif

Dari hasil wawancara kepada Guru-guru dan karyawan di SMA Nurul Jadid gaya kepemimpinan partisipatif merujuk pada proses decision-making di lingkup kecil, seperti per divisi, bukan dalam bidang besar yang memengaruhi keseluruhan organisasi. Meski begitu, tipe ini bisa meningkatkan kesadaran anggota terhadap persoalan-persoalan untuk melihat perspektif baru. Dari hasil riset peneliti dapat menemukan beberapa manfaat dari kepemimpinan partisipatif baik bagi atasan dan bawahan, gaya kepemimpinan partisipatif memberikan manfaat potensial, yaitu; 1) Meningkatkan produktivitas tim, karena merasa pekerjaan dan suara mereka dihargai, 2) mendorong solusi atau ide yang kreatif dari berbagai pemikiran dan cara baru yang inovatif, 3) Karyawan bersedia bekerja sama dalam mencari suatu pemecahan masalah, 4) menumbuhkan loyalitas karyawan sehingga meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi turnover, 5) mengurangi persaingan dan meningkatkan kolaborasi, 6) Keputusan yang diambil biasanya lebih dapat diterima oleh para anggota, 7) membentuk sebuah kesatuan tim yang solid.

Hasil wawancara kepada Kepala sekolah menjadi pemimpin partisipatif bukan hadir dalam memberi perintah, melainkan tampil sebagai fasilitator. Dengan demikian, menjadi tantangan bagi seorang pemimpin dalam mengarahkan anggota untuk mendapatkan hasil keputusan bersama. Beberapa karakter yang harus dimiliki dalam kepemimpinan partisipatif yaitu;

a) Approachable (Mudah Didekati)

Gaya kepemimpinan partisipatif tidak akan efektif jika karyawan merasa tidak nyaman untuk mendekati sang pemimpin. Maka dari itu, pemimpin perlu menjadi seseorang yang mudah bergaul. Good Communicator (Pembicara yang Baik) Pemimpin partisipatif juga perlu pandai dalam berbicara. Mengingat gaya kepemimpinan ini memerlukan dua aspek penting dalam komunikasi, yaitu kemampuan memberikan dan menerima informasi.

b) Thoughtful (Bijaksana)

Apa pun gaya kepemimpinannya, seorang pemimpin harus bijak, terutama soal decision-making. Kebijakan tersebut membantu pemimpin dalam menghadapi tim yang berisi orang-orang dengan karakter yang berbeda-beda.

c) Open Minded (Berpikiran Terbuka)

Seorang pemimpin partisipatif juga perlu open minded dalam segala hal. Ini diperlukan karena beragamnya ide dan pendapat dari karyawan bisa bertentangan dengan kehendak sang pemimpin. Maka dari itu, untuk menerima semua masukan, haruslah berpikiran terbuka.

d) Empowering (Memberdayakan)

Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan partisipatif harus bisa memberdayakan para anggotanya. Pastikan mereka memiliki kesempatan belajar dan mengembangkan diri, bukan hanya dari proses brainstorming, tetapi juga dari hasil keputusan yang dijalankan bersama. Empathy (Rasa Empati). Pemimpin partisipatif juga harus memiliki rasa empati kepada para anggota. Apalagi, gaya kepemimpinan ini berkaitan dengan perasaan, di mana kestabilan emosi harus dijaga. Jika tidak, bukannya melerai konflik antaranggota saat brainstorming, malah menambah konflik baru dengan anggota.

3. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif merupakan sebuah gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan untuk bawahannya yang mempunyai kemampuan, agar bisa menjalankan aktivitasnya yang untuk sementara waktu tak bisa dilakukan oleh pimpinan dengan berbagai macam sebab. Gaya kepemimpinan delegatif ini sangat

cocok dilakukan jika staff yang dimiliki ternyata mempunyai motivasi dan kemampuan yang tinggi. Dengan demikian pimpinan tak terlalu banyak dalam memberikan perintah kepada bawahannya, bahkan pemimpin akan lebih banyak dalam memberikan dukungan untuk bawahannya (Mattayang, 2019). Kepemimpinan adalah salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan (Abun et al., 2020).

Dari hasil wawancara kepada Kepala sekolah SMA Nurul jadid, meskipun banyak yang beranggapan bahwa pemimpin dengan gaya delegatif ini lebih banyak diam dan tidak melakukan apa-apa, namun nyatanya kepala sekolah selalu berusaha agar bisa mengarahkan bawahannya agar mampu berbagi tanggung jawab maupun pengetahuan, dan mengaplikasikannya dalam setiap tingkatan yang ada dalam organisasi yang dipimpin. Setelah membentuk sebuah manajemen yang Kepala sekolah percaya, maka hal selanjutnya yang akan dilakukan oleh Kepala sekolah ialah memberikan kendali penuh akan proses kerja maupun hasil akhirnya kepada setiap anggota tim maupun manajer yang telah di tunjuk. Kepala sekolah menerapkan gaya delegatif yaitu dengan melakukan sharing authority kepada anggota untuk dapat melaksanakan tugas organisasi.

Meskipun dalam organisasi tersebut Kepala sekolah tetap memegang jabatan sebagai seorang pemimpin, namun beberapa hal yang seharusnya menjadi tanggung jawab dan hak dari seorang pemimpin akan mereka serahkan kepada orang-orang yang telah mereka tunjuk tadi, seperti misalnya memberi izin dalam membuat sebuah keputusan. Selain memberikan hak atau otoritas kepada bawahannya, Kepala sekolah juga akan menyediakan berbagai sumber daya maupun alat yang sekiranya akan mereka butuhkan.

Dari hasil wawancara kepada guru dan karyawan di SMA Nurul Jadid kepala sekolah sedikit sekali memberikan pengarahan, karena para guru dapat menjabarkan program-program institusi dan melaksanakan dengan, para guru dapat mengatasi persoalan secara mandiri dan memutuskan solusi yang terbaik untuk kepentingan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan.

Hasil riset yang dilakukan peneliti mengemukakan bahwa kepemimpinan delegatif yang di terapkan oleh Kepala sekolah untuk meningkatkan daya tarik dan suksesfull SMA Nurul Jadid memiliki banyak manfaat, dari hasil wawancara kepada Kepala sekolah beberapa manfaat kepemimpinan delegatif antara lain.

4. Menonjolkan Keahlian Tim Kerja

Dibawah kepemimpinan yang delegatif, setiap anggota berpotensi untuk memiliki motivasi diri yang tinggi sehingga dapat bekerja secara mandiri dan berusaha untuk menjadi individu-individu yang terampil sehingga dapat berkontribusi bagi tim kerja dimana ia ditempatkan. Hal ini tentunya tidak lepas dari peran Kepala sekolah yang dapat mengenali keahlian setiap bawahannya dengan baik, sehingga Kepala sekolah dapat memberikan posisi yang sekiranya tepat bagi setiap bawahannya untuk mengambil tanggung jawab dan kendali atas bagian yang sesuai dengan keahlian mereka.

Biasanya kinerja tim ini akan menjadi lebih maksimal lagi dengan adanya beberapa bimbingan dari Kepala sekolah, dan ke depannya setiap anggota tim akan dapat secara mandiri menjalankan perannya dengan baik. Terlebih lagi, sebagian besar orang pada dasarnya akan memiliki inisiatif yang lebih dalam bekerja maupun dalam belajar ketika dirinya diberi sebuah kewenangan.

5. Memanfaatkan Keahlian Tim untuk Menutupi Kekurangan Setiap Individu

Tidak dapat dipungkiri bahwa setiap pemimpin yang besar pun pastinya memiliki beberapa kekurangan, karena memang tidak mungkin baginya untuk benar-benar menguasai semua hal dengan sempurna. Bahkan bukan sesuatu yang aneh jika dalam beberapa aspek bawahan memiliki kemampuan yang lebih baik dari pada pemimpinnya. Dengan menyadari hal ini, maka Kepala sekolah dapat menggunakan delegasi untuk mengandalkan kemampuan timnya sehingga hasil yang diterima akan lebih baik karena dikerjakan oleh orang-orang yang berkompeten di bidang tersebut. Harus diakui bahwa dengan kepemimpinan delegatif maka setiap kemampuan, pengetahuan, kualitas

dan pengalaman setiap individu yang ada dalam organisasi akan dikeluarkan sebanyak mungkin, sehingga proyek-proyek yang dihasilkan oleh organisasi ini akan memiliki kualitas yang jauh lebih baik. Dengan demikian, alih-alih hanya mengandalkan kemampuan dan pengetahuan diri sendiri, Kepala sekolah dapat memanfaatkan latar belakang maupun pengalaman dari timnya yang berpengetahuan luas.

6. Tidak Perlu Mengurus Hal-hal Kecil

Dengan gaya kepemimpinan delegatif, Kepala sekolah akhirnya tidak harus mengurus dan mengatur hal-hal yang kecil lagi. Karena Kepala sekolah sudah memindahkan tugas dan tanggung jawab ini kepada anggota tim tertentu dengan mendelegasikan tugas manajerial. Dalam operasional sehari-hari sekolah, Kepala Sekolah tidak perlu lagi mengkhawatirkan hal-hal kecil ini, meskipun disisi lain dia tetap harus memberikan masukan untuk menciptakan kinerja tim yang lebih baik, serta memberikan bimbingan untuk dapat menambah wawasan setiap anggota timnya.

7. Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Penuh Motivasi

Salah satu peran penting dari Kepala Sekolah adalah memotivasi setiap bawahannya sehingga mereka dapat mengeluarkan setiap potensi yang dimiliki. Dengan praktik pendelegasian yang dilakukan oleh Kepala sekolah, secara bersamaan kontribusi setiap individu akan menjadi lebih dihargai. Dengan begitu para guru dan karyawan akan merasa bahwa setiap usaha yang mereka lakukan benar-benar diperhatikan oleh atasannya. Hal ini akan menginspirasi lebih banyak anggota, dan memotivasi mereka untuk menciptakan hasil kerja yang lebih baik lagi ke depannya, dan memicu kreativitas setiap individu. Tentu saja sekolah akan menerima dampak yang positif apabila bawahannya bekerja dengan baik, mulai dari peningkatan produksi hingga tercapainya tujuan inti sekolah yaitu meningkatkan daya tarik dan suksesfull SMA Nurul Jadid.

Perlu disadari oleh Kepala sekolah bahwa ketika pemimpin memberikan sebuah tanggung jawab, maka secara tidak

langsung Kepala sekolah juga sedang memberikan rasa memiliki, sehingga para guru dan karyawan akan memiliki rasa memiliki yang ekstra, dan pekerjaan yang ada akan dilakukan dengan lebih baik lagi. Hasil wawancara kepada Guru dan karyawan SMA Nurul Jadid tidak akan sungkan untuk dapat memberikan upaya maksimal dalam menjalankan perannya, serta akan memberikan umpan balik yang akan menguntungkan sekolah.

8. Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan atau mensosialisasikan atau mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personal (Mukti, 2018). Kepemimpinan tidak lebih dari menciptakan visi yang berhasil, berkaitan dengan merumuskan tujuan dengan membuktikan strategi yang mencapai semangat kerja sama, karena pemimpin yang mengutamakan perumusan visi masa depan yang sukses harus memiliki semangat kreativitas dan bekerja untuk dapat membawa sesuatu Bersama (Abdel-Hussein, 2020).

SMA Nurul Jadid diharapkan bisa melakukan perubahan yang lebih responsif pada lingkungan sekolah yang dapat memenangkan persaingan sekolah di masa mendatang dan diharapkan SMA Nurul Jadid mampu untuk merespon terhadap perubahan dengan cepat. Menurut Wibowo yang dikutip oleh (Wibawani et al., 2019) menegaskan bahwa perubahan adalah pergantian dari keadaan saat ini menuju keadaan yang diinginkan di masa yang akan datang untuk mencapai keadaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Dari hasil wawancara kepada Kepala sekolah SMA Nurul Jadid seorang kepala sekolah visioner dapat memajemen sekolah yang dipimpinnya dengan penuh dinamika, dan berorientasi ke arah pengembangan sekolah di masa yang akan datang. Perubahan-perubahan yang akan terjadi di masa yang akan datang, dapat

diprediksi dalam program pengembangan sekolah yang dirumuskannya. Atas dasar pemikiran tersebut, kepemimpinan visioner kepala sekolah merupakan solusi terbaik yang diperlukan dalam pengembangan sekolah. Kepemimpinan visioner kepala sekolah hasil wawancara kepada Kepala sekolah, sekurang-kurangnya memiliki empat fungsi sebagai berikut:

- a) **Penentu arah**, Kepala sekolah menyeleksi dan menetapkan sasaran dengan mempertimbangkan lingkungan strategis, untuk menyusun berbagai langkah menuju sasaran yang dapat diterima sebagai suatu kemajuan riil oleh semua warga sekolah. Kemajuan dapat berarti satu langkah maju yang jelas dalam efektivitas dan efisiensi, dapat pula berarti meningkatnya kemampuan kepala sekolah dalam menentukan target milestone sekolah dalam kurun waktu tertentu.
- b) **Agen Perubahan**, Kepala sekolah bertanggung jawab untuk merangsang perubahan di sekolah, misalnya kinerja guru dan tata usaha sekolah, sumber daya dan fasilitas, sehingga memungkinkan pencapaian sebuah visi di masa depan. Untuk menjadi seorang agen perubahan yang baik, kepala sekolah harus mampu mengantisipasi berbagai perkembangan di luar sekolahnya, memperkirakan implikasinya terhadap sekolah yang dipimpinnya, menciptakan sense of urgency dan prioritas bagi perubahan yang diisyaratkan oleh visi sekolah, mempromosikan best practices guru dan memberdayakannya dalam organisasi sekolah.
- c) **Juru Bicara**, Kepala sekolah, sebagai seorang pembicara yang terampil, pendengar yang penuh perhatian dan pengejawantah sekolah, adalah promotor dan negosiator bagi sekolah yang dipimpinnya kepada pihak luar. Untuk menjadi seorang juru bicara yang efektif, kepala sekolah harus menjadi negosiator utama dalam berhubungan dengan pihak lain dalam membentuk jaringan hubungan eksternal, guna menghasilkan gagasan, sumber daya, dukungan, atau informasi yang bermanfaat bagi kemajuan sekolah yang dipimpinnya. Kepemimpinan visioner kepala sekolah harus menjadi sarana

dan pesan yang mengekspresikan apa yang bermanfaat, menarik, dan juga menyenangkan di masa depan sekolah.

- d) **Coach (Pelatih)**, Kepala sekolah adalah pembentuk tim yang memberdayakan semua warga sekolah dalam organisasi sekolah "menghidupkan visi", dan karenanya berperan sebagai mentor dan teladan dalam berbagai usaha, yang diperlukan untuk merealisasikan berbagai usaha yang diperlukan untuk merealisasikan visi tersebut. Untuk menjadi seorang pelatih yang efektif, kepala sekolah harus memberi tahu semua warga sekolah, apa artinya visi bagi kepala sekolah dan warga sekolah, dan apa yang akan dilakukan untuk merealisasikannya. Kepala sekolah juga harus menghargai keberhasilan setiap guru, staf tata usaha dan bahkan sampai pada peserta didik di sekolahnya, menghormati semua warga sekolah, membangun kepercayaan diri warga sekolah, memfasilitasi warga belajar mengembangkan diri, dan mengajari bagaimana meningkatkan kemampuan warga sekolah dalam mencapai visi secara konstan.

9. Faktor Pendukung Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Kepemimpinan Visioner

Dari hasil wawancara kepada kepala sekolah, faktor pendukungnya adalah tenaga pendidik atau guru yang ada di SMA Nurul Jadid hampir semuanya kualifikasi pendidikan sarjana (S1), guru senior dan tentunya berpengalaman dalam mengajar. Terkait dengan faktor pendukung tenaga pendidik di SMA Nurul Jadid kualifikasi pendidikan rata-rata sarjana merupakan tuntutan perkembangan zaman menghendaki seorang guru harus profesional.

10. Faktor Penghambat Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Kepemimpinan Visioner

Dari hasil wawancara kepada Kepala Sekolah, faktor penghambat kepala sekolah sebagai pemimpin perubahan dalam peningkatan mutu pendidikan di SMA Nurul Jadid yang sudah sesuai ketentuan yang dipersyaratkan tersebut tidak didukung oleh usia guru yang rata-rata menjelang pensiun dan kekurangan jumlah

tenaga guru merupakan kondisi yang sangat bertolak belakang dari harapan untuk menjadi sekolah dengan prestasi yang baik.

11. Upaya Mengatasi Faktor Penghambat Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Kepemimpinan Visioner

Dengan peningkatan kinerja guru dilakukan dengan cara mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan yang telah dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Penataran dan pelatihan yang diikuti guru di SMA Nurul Jadid meliputi berbagai jenis pelatihan antara lain meliputi: pelatihan TIK, penataran KTSP, penataran metode pembelajaran, penataran Karya Tulis Ilmiah, serta sertifikasi kompetensi.

12. Kepemimpinan Pacesetting

Model Pacesetting merupakan tipe kepemimpinan yang menuntut kesempurnaan. Model ini akan menetapkan standar yang sangat tinggi dan mencontohkan kepada anggotanya bagaimana ia bisa melakukannya dengan baik dan meminta semuanya untuk melakukan hal yang sama. Saat seseorang tak mampu mencapai standar, maka ia akan mungkin digantikan oleh orang baru (Arief, 2018). Pemimpin pacesetting juga menentukan contoh produktivitas, kinerja, dan kualitas tinggi. Anggota tim diharapkan mengikuti jejak mereka. Jika anggota tim tidak bisa mengikuti, pemimpin pacesetting akan turun tangan dan menyelesaikan tugas dengan benar.

Dari hasil wawancara kepada Kepala sekolah SMA Nurul Jadid model kepemimpinan pacesetting digunakan dalam mendisiplinkan guru, dalam hal kehadiran. Kepala Sekolah selalu hadir lebih awal dan pulang lebih akhir agar guru dapat mencontohnya. Kepemimpinan pacesetting akan berhasil saat Kepala sekolah membuat persyaratan yang jelas dan memotivasi anggota tim untuk memenuhi batas waktu. Kepemimpinan ini akan gagal saat anggota tim kehilangan kepercayaan kepada pemimpin dan stres, bekerja berlebihan, atau tidak termotivasi.

Gaya kepemimpinan seperti ini juga menuntut agar setiap karyawan dapat

bekerjasama dengan baik, serta berantusias akan tujuan yang ingin mereka capai. Hal ini akan membangun kekompakan antara semua karyawan dan juga pemimpin mereka. Hanya saja, apabila karyawan menjadi kurang antusias atau bahkan mungkin tidak dapat bekerjasama dengan baik, maka hal ini akan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan tersebut. Untuk itu, seorang pemimpin memiliki tanggung jawab besar untuk menjaga agar setiap anggota bisa bekerjasama.

Sesuai dengan wawancara kepada Kepala sekolah, tujuan dari gaya kepemimpinan ini adalah untuk menggabungkan pengalaman sebelumnya sebagai penentu kecepatan dan motivasi tinggi serta energi tim untuk menyelesaikan tugas dengan keterlibatan dan motivasi yang tinggi. Karakteristik Manajer Pacesetting yang harus dimiliki Kepala sekolah yaitu; 1) Berprestasi Tinggi: Pemimpin pacesetting adalah orang yang berprestasi tinggi di bidangnya sendiri dan menggunakan pengalamannya untuk memandu tim. 2) Bekerja Dengan Kecepatan Tinggi: Pemimpin pacesetting lebih suka bekerja dengan kecepatan tinggi sejak awal. Tim di bawahnya harus tampil dengan energi, keterlibatan, dan motivasi tinggi. 3) Lebih Suka Melakukan Banyak Tugas Sendiri: Kepala sekolah sering memberi contoh dengan melakukan banyak tugas sendiri. 4) Memotivasi Dengan Menetapkan Standar Keunggulan yang Tinggi: Kepala sekolah memotivasi bawahannya untuk menetapkan standar keunggulan yang tinggi dan mereka yang tidak dapat menyamainya ditugaskan untuk tugas yang berbeda.

Dari hasil riset yang dilakukan peneliti di SMA Nurul Jadid, Kepemimpinan pacesetting memiliki keuntungan serta kekurangan, beberapa keuntungan yang di dapat dari kepemimpinan pacesetting yaitu; 1) Energi Tinggi Dan Semangat Dalam Tim, Karyawan dan guru sering kali suka bekerja dengan beberapa tokoh terkenal. Ini memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. 2) Lebih Banyak Motivasi, Menetapkan standar keunggulan yang tinggi memotivasi karyawan dan guru untuk mengungguli diri mereka sendiri. Kekurangan yang terdapat dikepemimpinan pacesetting yaitu; 1) Standar Tinggi

yang Tidak Mungkin, Kepala sekolah terkadang menetapkan standar yang sangat tinggi yang menurunkan motivasi karyawan dan guru. 2) Terlalu Banyak Tekanan, harapan yang tidak pernah berakhir untuk mengungguli diri sendiri sering kali menekan karyawan dan guru.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan tentang Meningkatkan Daya Tarik dan Succesfull Sekolah Melalui Nature Leadership dapat diambil kesimpulan yaitu berdasarkan dari hasil penelitian, peneliti menemukan bebrapa permasalahan yang terjadi di lapangan 1) Rendahnya kualitas sarana fisik, 2) Rendahnya kualitas guru, 3) Rendahnya prestasi siswa, 4) Relevansi pendidikan dengan kebutuhan masih rendah, 5) Kerjasama antara pimpinan, guru, serta karyawan sekolah yang masih kurang. Upaya yang dilakukan Kepala sekolah dalam mengatasi permasalahan tersebut yaitu salah-satunya menggunakan Nature Leadership Dalam Meningkatkan Daya Tarik dan Succesfull Sekolah. Dampak yang diperoleh dari Nature Leadership Dalam Meningkatkan Daya tarik dan Succesfull Sekolah tersebut dapat dirasakan masyarakat sekolah bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Dari hasil penelitian diatas, untuk meningkatkan daya tarik dan succesfull SMA Nurul Jadid Kepala Sekolah menerapkan beberapa metode kepemimpinan diantaranya; 1) Kepemimpinan Partisipatif, 2) Kepemimpinan Delegatif, 3) Kepemimpinan Visioner, dan 4) Kepemimpinan Pacesetting.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan, sekolah diharapkan untuk terus meningkatkan daya tarik dan successful sekolah melalui nature leadership untuk menarik minat Masyarakat agar menyekolahkan anaknya di Lembaga tersebut.

DAFTAR RUJUKAN

Abdel-Hussein, W. W. (2020). The impact of time management on the success of service organizations. *Technium Social Sciences Journal*, 5(March), 249–255. <https://doi.org/10.47577/tssj.v5i1.220>

Abun, D., Quinto, E. A., Magallanes, T., Encarnacion, M. J., & Flores, N. (2020). Leadership Styles of Deans/heads and Employees' Workplace well-being of Divine Word Colleges in Ilocos Region, Philippines. *Technium Social Sciences Journal*, 13(November), 334–356. <https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/332/124>

Achdiat, A., Ulfatin, N., & Supriyanto, A. (2021). Eksplorasi Nilai Personal dan Spiritual dalam Perilaku Kepemimpinan Personil Sekolah yang Dapat Meningkatkan Daya Tarik Madrasah. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 6(6), 975. <https://doi.org/10.17977/jptpp.v6i6.14900>

Alajmi, M. (2022). Leadership Theories: Application in the University Setting Meaad. *Technium Social Sciences Journal*, 30(April), 194–199.

Arief, M. (2018). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengembangan Profesionalisme Guru di Bidang Teknologi Informasi. *KURIOSITAS: Media Komunikasi Sosial Dan Keagamaan*, 11(2), 158–175. <https://doi.org/10.35905/kur.v11i2.727>

Arifuddin, A., & Karim, A. R. (2021). Konsep Pendidikan Islam; Ragam Metode PAI dalam Meraih Prestasi. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 10(1), 13–22. <https://www.jurnaldidaktika.org/contents/article/view/76>

Baharun, H., & Awwaliyah, R. (2018). Pendidikan Islam Dalam Sistem Pendidikan Nasional. *Cendekia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan*, 19(1), 34–49. <https://doi.org/10.21154/cendekia.v12i1.370>

Bojović, I., & Jovanović, S. S. (2020). Transformational Leadership and Psychological Needs of Employees. *Technium Social Sciences Journal*, 7(May), 226–235. <https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/332/124>

Fadilah, L., & Hamami, T. (2021). Kepemimpinan Trasformasional dalam Pendidikan Islam. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 4186–4197.

<https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1381>

- Habibi, M. I., Aziz, M. I., Al-Aziz, M. S., & Handrian, D. W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Agama Islam*, 02(02), 50–58.
- Hamad, I., Demissie, G., & RedaDarge. (2021). Instructional Leadership Challenges in Public Secondary Schools in Sudan. *Technium Social Sciences Journal*, 21(July), 364–373.
- Hifza, H., Suhardi, M., Aslan, A., & Ekasari, S. (2020). Kepemimpinan Pendidikan Islam Dalam Perspektif Interdisipliner. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 46–61. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i1.518>
- Julaiha, S. (2019). Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 6(3), 179–190. <https://doi.org/10.21093/twt.v6i3.1734>
- Kurniawan, H. (2022). Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam: Mengkritik Gaya Kepemimpinan Klasik Di Era Informasi. *Proceedings of Internasional Conference on Islamic Studies*, 1(1), 5. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/icis/article/view/12668>
- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran, Kepemimpinan Perubahan, Kepemimpinan Spiritual, Budaya Sekolah, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4(3), 198–219. <https://doi.org/10.17977/um025v4i32020p198>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 45–52. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>
- Monaliza, Ikon, M., & Gistituati, N. (2022). Analisis Kepemimpinan Sukses Berkelanjutan di Sekolah. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 11(2), 163–166.
- Mukti, N. (2018). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah. *Jurnal Kependidikan*, 6(1), 71–90. <https://doi.org/10.24090/jk.v6i1.1697>
- Muthia, F. (2018). Persepsi Masyarakat Terhadap Lembaga Pendidikan Islam Di Desa Pengkok Kedawung Sragen Jawa Tengah. *Al-Bahtsu*, 3(2), 174.
- Nisa', F., & Musaddad., A. (2021). Strategi Kepala Sekolah dalam Menarik Minat Peserta Didik. *Jurnal Pemikiran Keislaman*, 5(2), 248–253.
- Prasetyo, M. A. M. (2022). Pesantren Efektif: Studi Gaya Kepemimpinan Partisipatif. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i1.159>
- Prihatsanti, U., Suryanto, S., & Hendriani, W. (2018). Menggunakan Studi Kasus sebagai Metode Ilmiah dalam Psikologi. *Buletin Psikologi*, 26(2), 126–136. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.38895>
- Pristiwanti, D., Badariah, B., Hidayat, S., & Dewi, R. S. (2022). Jurnal Pendidikan dan Konseling. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6), 1707–1715.
- Sahadi, Taufiq, O. H., & Wardani, A. K. (2020). Karakter Kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi. *Jurnal Moderat*, 6(3), 513–524.
- Tabrani, A., & Harefa, I. D. (2021). Pendidikan Agama Kristen dan Tuntutan Kualitas SDM Menghadapi Persaingan Masyarakat Global. *EDULEAD: Journal of Christian Education and Leadership*, 2(2), 287–305. <https://doi.org/10.47530/edulead.v2i2.82>
- Tanjung, R., Supriani, Y., Mayasari, A., & Arifudin, O. (2022). Manajemen Mutu Dalam Penyelenggaraan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.32529/glasser.v6i1.148>

1

Wibawani, D. T., Wiyono, B. B., & Benty, D. D. N. (2019). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Perubahan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(4), 181-187. <https://doi.org/10.17977/um027v2i42019p181>

Zamroji, M. (2020). The Nature Of Leadership Hakikat Kepemimpinan (Leadership). *Zahra; Research And Thought Elementary School Of Islam Journal*, 1(2), 46-57.