

TIPE-TIPE KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN

Leny Marlina

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Raden Fatah Palembang

Abstrac

Trust is a very significant thing in a management. Good management is supported by good leadership. Leadership stands on the foundation of trust. When confidence fragile, then the leader will soon collapse. Similar to a standing leadership in education on the basis of trust. Therefore, the most fundamental and important when being a leader is to instill confidence in the members or subordinates because of the way that a leader will be respected and honored in an organization. Planting a sense of trust in subordinates leadership is influenced by the type of person and the type of leadership style depends on the person.

Keywords: *Leadership, Education, Management*

A. Pendahuluan

Seiring perkembangan zaman, kepemimpinan secara ilmiah mulai berkembang bersamaan dengan pertumbuhan manajemen ilmiah yang lebih dikenal dengan ilmu tentang memimpin. Hal ini terlihat dari banyaknya literatur yang mengkaji tentang kepemimpinan (*leadership*) dengan berbagai sudut pandang atau perspektifnya. Kepemimpinan dalam pendidikan memiliki peran yang sangat penting mengingat fungsi dari pemimpin sangat menentukan pencapaian tujuan pendidikan. Pada dasarnya setiap instansi atau lembaga pendidikan memerlukan seorang figur (pemimpin) yang akan membimbing dan mengarahkan pelaksanaan pendidikan di lembaga itu. Pemimpin yang baik tentu harus memiliki jiwa kepemimpinan yang baik dan pengetahuan tentang memimpin. Jika pemimpin yang akan memimpin pada suatu lembaga pendidikan tidak memiliki kedua hal itu maka akan sulit melaksanakan fungsi dan perannya sebagai pemimpin. Setiap pemimpin harus selalu

memegang kepercayaan yang dipimpinnya karena kepemimpinan berdiri di atas dasar kepercayaan. Saat kepercayaan rapuh, maka pemimpinnya akan segera runtuh. Sama halnya dengan sebuah kepemimpinan dalam pendidikan yang berdiri atas dasar kepercayaan. Maka dari itu, hal yang paling mendasar dan terpenting ketika menjadi seorang pemimpin adalah menanamkan rasa percaya kepada anggota atau bawahannya. Karena dengan cara seperti itulah seorang pemimpin akan disegani dan dihormati dalam sebuah organisasi termasuk dalam lembaga pendidikan dan biasanya rasa kepercayaan yang dimiliki bawahan itu tergantung pada tipe kepemimpinan seseorang yang memimpin itu. Untuk menjadi seorang pemimpin dalam dunia pendidikan harus memiliki karakteristik atau gaya memimpin yang baik demi terciptanya tujuan organisasi itu.

B. Kerangka Teori

1. Pengertian Kepemimpinan

Sebelum kita menjelaskan secara komprehensif mengenai macam-macam tipe atau gaya kepemimpinan dalam pendidikan, sudah seharusnya kita mengetahui pengertian dari pemimpin dan kepemimpinan itu sendiri. Agar nantinya memudahkan kita dalam memahami berbagai tipe kepemimpinan, maka dari itu pada bagian awal kita jelaskan terlebih dahulu mengenai pengertian pemimpin dan hakikat kepemimpinan.

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya (Thoha, 1983: 255). Hater dan Bass (1988) menyatakan bahwa pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan.

Davis mengartikan, kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mengajak orang lain untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan dengan penuh semangat (Arifin, 1995: 26). Selanjutnya kepemimpinan bagi E. Mulyasa (2006: 90) adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan untuk pencapaian tujuan bersama atau organisasi. Selanjutnya Mardjin Syam, kepemimpinan adalah proses pemberian jalan yang mudah (fasilitas) dari pada pekerjaan orang lain yang terorganisir dalam organisasi formal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Arifin, 1995: 26). Carter V. Good memberikan pengertian yang lebih luas tentang apa sebenarnya hakikat kepemimpinan itu dalam dua batasan yang menurutnya, kepemimpinan tidak lain daripada kesiapan mental yang terwujudkan dalam bentuk kemampuan seseorang untuk memberikan bimbingan, mengarahkan dan mengatur serta menguasai orang lain agar mereka berbuat sesuatu, kesiapan dan kemampuan kepada pemimpin tersebut untuk memainkan peranan sebagai juru tafsir atau pembagi penjelasan tentang kepentingan, minat, kemauan cita-cita atau tujuan-tujuan yang diinginkan untuk dicapai oleh sekelompok individu (Tafsir, 2011: 78).

Dengan demikian jelas bahwa kepemimpinan itu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain bekerja sama demi mencapai tujuan yang telah dicita-citakan. Hal ini diperkuat oleh Muzamil Qomar (2007: 153) yang menyatakan bahwa hakekat kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan.

Demikian besarnya peran pemimpin dalam pencapaian tujuan sebagaimana yang dipaparkan sebelumnya. Dalam pemahan kita jelas tergambar baha istilah kepemimpinan itu sendiri mengandung unsur-unsur tertentu. Adapun unsur-unsur yang harus dipenuhi dalam kepemimpinan pendidikan adalah:

- a. Pengikut
- b. Tujuan

c. Kegiatan mempengaruhi (Sutikno, 2009: 280)

Selain hal di atas, pemimpin juga harus memikirkan bagaimana anggotanya dapat merasakan bahwa kebutuhan mereka terpenuhi, baik kebutuhan bekerja, motivasi, rekreasi, kesehatan, sandang, pangan, papan, tempat tinggal, maupun kebutuhan lainnya yang pantas didapatkannya. Pemimpin dalam lembaga pendidikan merupakan figur. Oleh karena itu, pemimpin harus selalu menjaga segala tindak tanduk kesehariannya. Jika figur yang dimiliki pemimpin ini disenangi bawahannya maka dalam mengambil kebijakan dan keputusan tidak akan mengalami kesulitan termasuk dalam melaksanakan keputusan itu. Selain itu, jika figur pemimpin itu disenangi maka persoalan rumitpun dapat diatasi meskipun dalam keadaan yang paling rumit.

Hal-hal penting yang perlu dicatat mengenai komponen kepemimpinan pendidikan adalah:

- a. Proses rangkaian tindakan dalam sistem pendidikan
- b. Mempengaruhi dan memberi teladan
- c. Memberi perintah dengan cara persuasif dan manusiawi, tetapi tetap menjunjung tinggi disiplin dan aturan yang dipedomani
- d. Pengikut mematuhi perintah sesuai kewenangan dan tanggung jawab masing-masing
- e. Menggunakan *authority* dan *power* dalam batas yang dibenarkan
- f. Menggerakkan atau mengerahkan semua personel dalam institusi guna menyelesaikan tugas sehingga tercapai tujuan, meningkatkan hubungan kerja diantara personel, membina kerjasama, menggerakkan sumber daya organisasi dan memberi motivasi kerja (Siagian, 1988: 18)

Keenam komponen kepemimpinan di atas selayaknya dipatuhi dan dilaksanakan oleh setiap pemimpin demi memperlancar kepemimpinan yang akan dilaksanakan kepada bawahan. Jika diperhatikan dalam komponen itu terlihat bahwa dalam kepemimpinannya tidak boleh memaksakan kehendak kepada

bawahannya, tetapi harus selalu berpegang pada rambu-rambu tertentu sehingga tidak terjadi konflik yang akan menghambat pelaksanaan pendidikan.

2. *Manajemen Pendidikan*

Pengertian manajemen begitu luas sehingga dalam kenyataannya tidak ada definisi yang digunakan secara konsisten oleh semua orang. Ada beberapa para ahli mendefinisikan manajemen (Handoko, 1984: 8-11) adalah sebagai berikut:

Mary Parker Follett mendefinisikan manajemen sebagai *seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain*. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan, atau berarti dengan tidak melakukan tugas-tugas itu dengan sendiri.

Stoner, manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Luther Gulick mendefinisikan manajemen sebagai bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

Malayu S.P. Hasibuan, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu seni, ilmu pengetahuan dan proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah dicita-citakan bersama. Manajemen ini juga biasanya dilakukan

oleh suatu badan atau organisasi yang terdiri dari beberapa orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Pendidikan menurut Muri Yusuf (1986: 21) adalah suatu proses, baik berupa pemindahan maupun penyempurnaan. Sedangkan pendapat lain tentang hakekat pendidikan ialah upaya manusia untuk “memanusiakan manusia”. Manusia pada hakekatnya makhluk Tuhan yang paling tinggi dibandingkan makhluk lain ciptaan-Nya disebabkan memiliki kemampuan bahasa dan akal pikiran atau rasio sehingga mampu mengembangkan dirinya sebagai manusia yang berbudaya (Sudjana, 1996: 1). Pendapat lain tentang pendidikan berarti segala usaha orang dewasa dalam pergaulan dengan anak-anak untuk memimpin perkembangan jasmani dan rohaninya kearah kedewasaan (Ramayulis, 2008: 1). Dari ketiga pendapat di atas, penulis berkesimpulan bahwa pendidikan pada hakikatnya adalah upaya yang dilakukan orang dewasa (pendidik) kepada peserta didik guna mengembangkan potensi-potensi yang ada pada dirinya atau dengan kata lain, pendidikan itu adalah upaya memanusiakan manusia sehingga dapat berkarya dalam kehidupan yang berbudaya.

Jika kita perhatikan dari berbagai pendapat para pakar di atas nampak bahwa manajemen pendidikan itu merupakan suatu upaya yang dilakukan pihak tertentu yang dalam hal ini manager atau pemimpin untuk menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan. Upaya yang dilakukan oleh pemimpin ini tentu memiliki pengaruh yang signifikan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, setiap pemimpin akan memiliki tipe kepemimpinan yang berbeda-beda satu sama lain seperti yang akan dijelaskan berikut.

C. Tipe Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan

Pemimpin memiliki peran yang sangat besar dalam pencapaian tujuan pendidikan sebagaimana yang ada dalam teori manajemen. Suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan lembaga itu. Tipe kepemimpinan akan identik dengan

gaya kepemimpinan seseorang melaksanakan suatu kepemimpinan. Berbagai gaya atau tipe kepemimpinan banyak kita jumpai dalam kehidupan sehari-hari, termasuk di sekolah. Walaupun pemimpin pendidikan khususnya sekolah atau madrasah formal adalah pemimpin yang diangkat secara langsung baik oleh pemerintah maupun yayasan, atau melalui pemilihan (Sutikno, 2009: 71).

Tipe kepemimpinan yang dikenal dan diakui keberadaannya dalam manajemen pendidikan, yaitu:

1. *Kepemimpinan Otokratik*

Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Dengan istilah lain pemimpin tipe otokratik adalah seorang yang egois. Dengan egoismenya pemimpin otokratik melihat perannya sebagai sumber segala sesuatu dalam kehidupan organisasional.

Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang memiliki sikap sebagai berikut:

- a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- b. Mengindentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- c. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata
- d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
- e. Tergantung pada kekuasaan formilnya
- f. Dalam tindakan pengerakannya sering mempergunakan *approach* mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum (Fattah, 2004: 169)

Pemimpin bertindak sebagai diktator, pemimpin adalah pengerak dan penguasa kelompok. Kewajiban bawahan atau anggota-anggotanya hanyalah mengikuti dan menjalankan, tidak boleh membatah ataupun mengajukan saran (Afifuddin, 2005: 33).

Dalam kepemimpinan otokratik ini terlihat bahwa dalam melaksanakan kepemimpinannya, pemimpin bertindak sebagai penguasa sehingga segala tindakan dan keputusan atas suatu masalah sesuai dengan kehendak pemimpin. Dalam tipe

kepemimpinan yang seperti ini, setiap bawahan harus taat dan patuh dengan aturan dan kebijakan yang dibuat oleh pemimpinnya.

2. *Kepemimpinan yang Laissez Faire (Masa Bodoh)*

Laissez faire (kendali bebas) merupakan kebalikan dari pemimpin otokratik. Jika pemimpin otokratik selalu mendominasi organisasi maka pemimpin *laissez faire* ini memberi kekuasaan sepenuhnya kepada anggota atau bawahan. Bawahan dapat mengembangkan sarannya sendiri, memecahkan masalahnya sendiri dan pengarahan tidak ada atau hanya sedikit (Afifuddin, 2005: 34). Adapun sifat kepemimpinan *laissez faire* seolah-olah tidak tampak, sebab pada tipe ini seorang pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada para anggotanya dalam melaksanakan tugasnya. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bahwa dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil. Tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga yang dipimpin dengan gaya *laissez faire* semata-mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok dan bukan karena pengaruh dari pemimpinnya (Sutikno, 2009: 157).

Dari pernyataan di atas terlihat jelas bahwa tipe kepemimpinan jenis ini menggambarkan pemimpin yang tidak mau berfikir keras. Hal ini terlihat bahwa pemimpin jenis ini memberikan kuasa penuh kepada bawahannya baik dalam melaksanakan berbagai kegiatan yang ada dalam organisasi itu, maupun memberikan kebebasan kepada bawahannya dalam mengatasi masalah yang ada dalam organisasi, termasuk organisasi pendidikan. Jika hal ini dibiarkan maka proses pembelajaran yang akan berlangsung tidak akan ada yang mengarahkannya karena setiap guru akan berbuat dan bertindak sendiri-sendiri dalam melaksanakan proses pembelajarannya itu. Tipe kepemimpinan yang seperti ini biasanya akan menimbulkan rasa kurang memiliki terhadap lembaga tempat mereka bekerja karena mereka akan bekerja sesuai dengan keinginan mereka sendiri bukan berdasarkan kepada petunjuk atau pun keputusan dari pemimpin. Pemimpin yang seperti ini

menafsirkan demokrasi dalam arti keliru, karena demokrasi seolah-olah diartikan sebagai kebebasan bagi setiap anggota untuk mengemukakan dan mempertahankan pendapat dan kebijakannya masing-masing.

3. *Kepemimpinan Demokratis*

Dari kata “demokratis” ini tergambar bahwa apa yang akan kita putuskan dan laksanakan itu disepakati dan dilakukan bersama-sama. Tipe demokratis berlandaskan pada pemikiran bahwa aktifitas dalam organisasi akan dapat berjalan lancar dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan apabila berbagai masalah yang timbul diputuskan bersama antara pejabat yang memimpin maupun para pejabat yang dipimpin. Seorang pemimpin yang demokratis menyadari bahwa organisasi harus disusun sedemikian rupa sehingga menggambarkan secara jelas beragam tugas dan kegiatan yang harus dilaksanakan demi tercapainya tujuan organisasi (Suryosubroto, 2010: 290).

Dalam tipe kepemimpinan yang demokratis ini sangat berbeda dengan kedua tipe kepemimpinan sebelumnya karena pada tipe kepemimpinan demokratis ini, pemimpin tidak bertindak otoriter dan tidak pula menyerahkan segala sesuatunya kepada bawahannya. Dalam tipe ini terlihat bahwa antara atasan yang dalam hal ini pemimpin terhadap bawahannya sama-sama bekerja sama mulai dari perencanaan sampai pada evaluasi kegiatan yang telah dilakukan. Ini berarti bahwa setiap pemimpin mengambil keputusan dan kebijakannya akan selalu mendiskusikan dengan bawahannya.

Bawahan akan selalu dimintai pendapat dan saran dalam pengambilan berbagai keputusan dalam organisasi itu. Kepemimpinan demokrasi selalu menyadari bahwa dirinya merupakan bagian dari kelompoknya. Berhasil tidaknya suatu pekerjaan bersama terletak pada kelompok dan pimpinan.

4. *Kepemimpinan Kharismatik*

Tipe kepemimpinan yang kharismatik ini pada dasarnya merupakan tipe kepemimpinan yang didasarkan pada kharisma

seseorang. Biasanya kharisma seseorang itu dapat mempengaruhi orang lain. Dengan kharisma yang dimiliki seseorang, orang tersebut akan mampu mengarahkan bawahannya. Seorang pemimpin yang karismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya.

5. *Kepemimpinan Tipe Militeristik*

Tipe kepemimpinan yang biasa memakai cara yang lazim digunakan dalam kemiliteran. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat sebagai berikut :

- a. Dalam mengerjakan bawahan lebih sering mempergunakan system perintah;
- b. Dalam mengerjakan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya
- c. Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan
- d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan
- e. Sukar menerima kritikan dari bawahannya
- f. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan

Tipe kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Thoha menjelaskan bahwa tipe kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menselaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan yang akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya (Ningrat, 1980: 21).

Tipe kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya. Secara teoritis telah banyak dikenal gaya kepemimpinan, namun gaya mana yang terbaik tidak mudah untuk ditentukan. Untuk memahami gaya kepemimpinan, sedikitnya dapat

dikaji dari tiga pendekatan utama, yaitu pendekatan sifat, perilaku, dan situasional.

a. Pendekatan sifat

Pendekatan sifat mencoba menerangkan sifat-sifat yang membuat seseorang berhasil. Pendekatan ini bertolak dari asumsi bahwa individu merupakan pusat kepemimpinan. Kepemimpinan dipandang sebagai sesuatu yang mengandung lebih banyak unsur individu, terutama pada sifat-sifat individu. Penganut pendekatan ini berusaha mengidentifikasi sifat-sifat kepribadian yang dimiliki oleh pemimpin yang berhasil dan yang tidak berhasil (Burhanuddin, 1994: 65). Dalam hal ini, sifat-sifat kepribadian yang dimiliki setiap pemimpin itu turut mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memimpin.

Sutisna, pendekatan sifat berpendapat bahwa terdapat sifat-sifat tertentu, seperti kekuatan fisik atau keramahan yang esensial, pada kepemimpinan yang efektif. Sifat-sifat pribadi yang tak terpisahkan ini seperti intelegensi, dianggap bisa dialihkan dari satu situasi ke situasi yang lain. Karena tidak semua orang memiliki sifat-sifat ini, hanyalah mereka yang memiliki ini yang bisa dipertimbangkan untuk menempati kedudukan kepemimpinan. Pendekatan ini menyarankan beberapa syarat yang harus dimiliki pemimpin yaitu:

- 1) Kekuatan fisik dan susunan syaraf
- 2) Penghayatan terhadap arah dan tujuan
- 3) Antusiasme
- 4) Keramahtamahan
- 5) Integritas
- 6) Keahlian teknis
- 7) Kemampuan mengambil keputusan
- 8) Intelegensi
- 9) Ketrampilan memimpin
- 10) Kepercayaan (Hamalik, 2011: 103-104)

Pendekatan sifat tampaknya tidak mampu menjawab berbagai pertanyaan di sekitar kepemimpinan. Sebagai contoh,

adakah kombinasi optimal dari sifat kepribadian dalam menentukan keberhasilan kepemimpinan. Apakah sifat-sifat kepribadian itu mampu mengindikasikan kepemimpinan yang potensial? Apakah karakteristik itu dapat dipelajari atau telah ada sejak seseorang lahir? Ketidakmampuan pendekatan ini dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut menyebabkan banyak kritik yang datang dari berbagai pihak.

b. Pendekatan perilaku

Setelah pendekatan sifat kepribadian tidak mampu memberikan jawaban yang memuaskan, perhatian para pakar berbalik dan mengarahkan studi mereka kepada perilaku pemimpin. Studi ini memfokuskan dan mengidentifikasi perilaku yang khas dari pemimpin dalam kegiatannya mempengaruhi orang lain (pengikut). Pendekatan perilaku kepemimpinan banyak membahas keefektifan gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin.

c. Pendekatan situasional

Pendekatan situasional hampir sama dengan pendekatan perilaku keduanya menyoroti perilaku kepemimpinan dalam situasi tertentu. Dalam hal ini kepemimpinan lebih merupakan fungsi situasi daripada sebagai kualitas pribadi, dan merupakan suatu kualitas yang timbul karena interaksi orang-orang dalam situasi tertentu.

Menurut pandangan perilaku, dengan mengkaji kepemimpinan dari beberapa variabel yang mempengaruhi perilaku akan memudahkan menentukan gaya kepemimpinan yang paling cocok. Pendekatan ini menitikberatkan pada berbagai gaya kepemimpinan yang paling efektif diterapkan dalam situasi tertentu.

D. Kesimpulan

Suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan lembaga itu sendiri termasuk lembaga pendidikan baik sekolah maupun madrasah. Kepemimpinan yang dimiliki setiap

pemimpin akan berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Ada banyak tipe kepemimpinan yang ada dalam manajemen pendidikan sebagaimana yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya. Tipe kepemimpinan ini juga dipengaruhi oleh gaya seseorang yang memimpin itu.

Daftar Pustaka

- Afifuddin. 2005. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Insan Mandiri.
- Arifin, M. 1995. *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Burhannudin. 1994. *Analisis Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Malang: Bumi Aksara.
- Fattah, Nanang. 2004. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Hamalik, Oemar. 2011. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. 2006. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Mustopadidjaja (<http://Aparaturnegara/bappenas.go.id/>)
- Qomar, Mujamil. 2007. *Manajemen Pendidikan Islam*. Malang: Remaja Rosda Karya.
- Soewarno Hardono Ningrat. 1980. *Pengantar Ilmu dan Study*. Jakarta: Haji Masagung.
- Sondang P Siagian. 1988. *Teori Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suryosubroto. 2010. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutikno, Sobri. 2009. *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung: Prospect.
- Tafsir, Ahmad. 2011. *Ilmu Pendidikan Islam*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Thoha, Miftha. 1983. *Prilaku Organisasi*.
- Wahjosumoyo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)*. Jakarta: Grafindo Persada.