

PERAN KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN DI YAYASAN MIMBAR HUFFAZH KARAWANG

Khusnul Fitriyana¹, Eriyatuzzahro², Irmie Victorynie³

Universitas Islam 45 Bekasi

(khusnul_fitriyana@unismabekasi.ac.id), (eriyatuzzahro@unismabekasi.ac.id),

(victorynie@gmail.com)

ABSTRACT

This study explores the function and role of school leadership in mobilizing institutional life and addressing organizational challenges at Mimbar Huffazh Foundation, Karawang. Using a qualitative descriptive method, data were collected through in-depth interviews and analyzed thematically. Findings reveal that the principal plays a strategic and dynamic leadership role, blending transformational and situational approaches that align with the unique cultural and professional context of the school. The leadership practice goes beyond administrative tasks by emphasizing vision-building, adaptive communication, and fostering professional growth. Open dialogue, relational trust, and participatory decision-making become central to how the principal navigates problems and drives continuous improvement. Moreover, teacher development programs are designed based on individual needs, reflecting a human-centered approach to school management. This study concludes that effective school leadership requires not only managerial competence but also the ability to inspire, adapt, and collaborate meaningfully. Future research is recommended to compare leadership practices across various Islamic educational institutions using mixed methods approaches for broader insight.

Keywords: *educational leadership, transformational leadership, situational leadership, communication strategy, education management*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan praktik kepemimpinan kepala sekolah di Yayasan Mimbar Huffazh Karawang dalam menggerakkan kehidupan sekolah dan menghadapi tantangan internal. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan dianalisis secara tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menjalankan peran kepemimpinan transformasional dan situasional secara seimbang, tidak hanya memimpin secara administratif, tetapi juga menginspirasi, membina, dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi guru dan konteks sekolah. Strategi komunikasi yang diterapkan menekankan pada dialog terbuka, pendekatan kekeluargaan, dan pengambilan keputusan partisipatif. Kepemimpinan yang

terbuka, adaptif, dan kolaboratif ini menciptakan budaya kerja yang sehat dan meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif di sekolah didasarkan pada komunikasi yang empatik, keterlibatan kolektif, dan perhatian pada pengembangan sumber daya manusia. Disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut di lembaga yang berbeda dengan pendekatan komparatif untuk memperluas pemahaman tentang dinamika kepemimpinan pendidikan di Indonesia.

Kata kunci : kepemimpinan Pendidikan, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan situasional, strategi komunikasi, manajemen Pendidikan.

A. Pendahuluan

Pendidikan memiliki peran strategis dalam membentuk kepribadian individu, baik dari segi moral, sosial, maupun intelektual. Sebagai lembaga formal, sekolah berfungsi sebagai wadah organisasi yang terdiri dari berbagai komponen sumber daya manusia, seperti kepala sekolah, guru, staf, siswa, dan orang tua. Setiap unsur terlibat dalam hubungan kerja yang saling mendukung untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan pendidikan merupakan pilar utama dalam menentukan arah, strategi, dan efektivitas lembaga pendidikan. Dalam Konteks Pendidikan Islam di Indonesia, peran ini menjadi semakin krusial mengingat dinamika kurikulum, tuntutan kualitas, serta kebutuhan untuk mengintegrasikan nilai-nilai

keislaman dalam setiap pembelajaran. Efektivitas seorang pemimpin dalam menggerakkan seluruh kebutuhan sekolah, mulai dari visi, sumber daya manusia, hingga proses pembelajaran, secara langsung mempengaruhi kemampuan lembaga dalam berinovasi dan meningkatkan mutunya (Fauzi et al., 2023).

Kepemimpinan tidak hanya terkait dengan aspek manajerial seperti perencanaan dan pengorganisasian, tetapi juga menyangkut kemampuan untuk memengaruhi dan menginspirasi individu dan kelompok. Seorang pemimpin yang baik akan mampu menciptakan sinergi kerja tim dan mengarahkannya ke arah yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, perencanaan yang lemah dalam kepemimpinan dapat menyebabkan

tim bekerja tetapi menjauh dari tujuan yang telah dirancang. Dengan demikian, kepemimpinan pendidikan tidak hanya membutuhkan keterampilan teknis, tetapi juga keterampilan strategis dan interpersonal yang mampu membentuk budaya organisasi adaptif yang berorientasi pada kualitas pembelajaran.

Menurut Arofah et al., (2024) efektivitas kepemimpinan juga dipengaruhi dengan kolaborasi antara gaya kepemimpinan, lingkungan dan budaya organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu unsur penting yang mempengaruhi kualitas kinerja guru. Pemilihan gaya kepemimpinan perlu disesuaikan dengan kondisi dan situasi yang dihadapi. Apabila penerapan gaya kepemimpinan dilakukan secara tepat, maka akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan baik secara individu maupun kelembagaan. Selain itu, peningkatan kinerja guru juga dipengaruhi oleh terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, budaya organisasi yang positif, serta motivasi kerja yang mampu membangkitkan semangat dalam

proses pembelajaran. Apabila aspek fisik dan non fisik yang mendukung tersedia secara optimal, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan.

Penelitian ini memiliki batasan ruang lingkup pada peran dan fungsi kepemimpinan pendidikan dalam yayasan pendidikan nonformal berbasis tahfiz. Penelitian ini mengkaji tentang bagaimana kepala sekolah melakukan tugasnya untuk menciptakan budaya kerja sama dan komunikasi strategis di sekolah. Yayasan Mimbar Huffazh Karawang dipilih sebagai Lokasi studi karena memiliki karakteristik unik, berorientasi pada Pendidikan tahfiz, menjalankan manajemen berbasis nilai dan aktif dalam pengembangan Pendidikan alternatif. Berangkat dari hal tersebut, penelitian ini difokuskan pada dua rumusan masalah utama. Pertama, membahas bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan budaya kerja sama dan partisipasi aktif warga sekolah dalam pengembangan program dan kebijakan Pendidikan. Selanjutnya, penelitian membahas bagaimana strategi komunikasi yang diterapkan kepala sekolah dalam menghadapi

tantangan manajerial sekolah. Adapun, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih bagaimana peran kepala sekolah di Yayasan Mimbar Huffazh Karawang menjalankan praktik kepemimpinan serta strategi komunikasi yang digunakan dalam menyelesaikan berbagai tantangan manajerial dan sosial.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui strategi studi kasus tunggal. Informan Tunggal dalam penelitian ini adalah Pengelola Yayasan Mimbar Huffazh Karawang, Nanin Diah Kurniawati, S.Si, M.Pd, yang juga berperan langsung dalam pembinaan kepala sekolah. Peneliti memilih informan tersebut karena keterlibatannya yang aktif dalam merumuskan program pendidikan, melakukan supervisi terhadap kegiatan kepala sekolah, dan pengambilan keputusan kebijakan di lingkungan yayasan.

Pengumpulan data dilakukan melalui teknik wawancara mendalam, dimana peneliti menggali informasi tentang strategi kepemimpinan, pola komunikasi, dan praktik kolaborasi

yang diterapkan. Data yang diperoleh kemudian direduksi dan dikategorikan berdasarkan tema-tema utama yang relevan dengan rumusan masalah, meliputi: fungsi kepemimpinan strategis, pendekatan kolaboratif, dan komunikasi interpersonal kepala sekolah. Teknik analisis data dilakukan secara induktif dengan tahapan sebagai berikut: reduksi data, penyajian data, dan penarikan simpulan. Validitas data diperkuat melalui teknik triangulasi.

Triangulasi dalam penelitian ini terdiri dari dua bentuk, yaitu triangulasi teknis dan triangulasi teoritis. Triangulasi teknis dilakukan dengan memadukan metode wawancara mendalam dan catatan observasi singkat saat berinteraksi dengan informan, Meskipun peneliti tidak menyertakan dokumen tertulis dari yayasan, namun kredibilitas data tetap terjaga dengan melakukan referensi silang informasi dari pernyataan informan melalui penegasan ulang (member checking). Sedangkan triangulasi teoritis dilakukan dengan mengkaji temuan lapangan menggunakan kerangka teori kepemimpinan, seperti kepemimpinan transformasional, dan

kepemimpinan situasional. Hal ini bertujuan untuk melihat kesesuaian antara praktik kepemimpinan yang terjadi di lapangan dengan pendekatan teori yang ada dalam literatur akademik.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Peran Kepala Sekolah sebagai Penggerak Kehidupan Sekolah

Peran kepala sekolah di Lembaga pendidikan tidak hanya terbatas pada tugas-tugas administratif, tetapi juga berkaitan dengan peran tanggung jawab strategis dalam membentuk arah, budaya serta performa sekolah. Dalam konteks manajemen pendidikan, kepala sekolah merupakan penggerak utama yang tidak hanya mengatur sistem, tetapi juga menghidupkan semangat kolaborasi, inovasi dan keberlanjutan kehidupan sekolah. Kedudukan kepala sekolah sebagai pemimpin, menuntut kemampuan untuk memadukan visi lembaga dengan praktik manajerial dan pedagogis yang relevan dan mampu menyentuh seluruh aspek kehidupan sekolah, dari kegiatan KBM, pengembangan SDM,

hingga komunikasi internal antar warga sekolah yang efektif.

Yayasan Mimbar Huffazh Karawang menghadapi tantangan berupa budaya kerja sama dan kolaborasi antar warga sekolah yang masih lemah sehingga proses transformasi dan peningkatan mutu berjalan lambat. Tantangan ini terjadi bukan karena kurangnya sumber daya, tetapi karena belum terbentuknya ekosistem Kerjasama yang kuat. Untuk merespon kondisi ini, kepala sekolah mengambil pendekatan holistik yang berakar kuat pada nilai-nilai lokal. Artinya, pendekatan ini tidak hanya melihat masalah dari satu sisi, tetapi dari berbagai perspektif, dengan tetap relevan dengan konteks budaya dan masyarakat setempat.

Dalam praktiknya, kepemimpinan di sini berfungsi sebagai penggerak utama. Peran ini sangat vital, meliputi serangkaian fungsi penting: mulai dari menetapkan visi atau tujuan jangka panjang, mengelola administrasi harian, mengarahkan sumber daya manusia (SDM) agar bekerja secara optimal, hingga melakukan supervise secara

aktif dan berkelanjutan. Berbagai Fungsi ini, sebagaimana juga disorot oleh Azzahir et al., (2025) dalam literatur kepemimpinan pendidikan, memang penting bagi kepala sekolah atau pemimpin lembaga. Mereka menekankan bahwa seorang pemimpin harus terampil dalam aspek manajerial dan instruksional.

Namun, ada satu hal menarik yang terungkap dari temuan ini, yaitu penekanan khusus pada supervisi. Di Mimbar Huffazh Karawang, supervisi bukan sekadar mekanisme pemantauan biasa. Supervisi dipandang sebagai alat pembinaan dan penyesuaian yang penting. Tujuannya jelas: untuk memastikan bahwa setiap program berjalan sesuai dengan tujuan sekolah. Perspektif ini menunjukkan bahwa supervisi bukan hanya tentang pemantauan; supervisi adalah fondasi yang memungkinkan lembaga untuk terus beradaptasi dan mempertahankan momentum inovasi. Dengan cara ini, supervisi memainkan peran aktif dalam memastikan bahwa ide-ide baru tidak hanya muncul, tetapi juga berhasil diimplementasikan dan disesuaikan dari waktu ke waktu. Kepala sekolah dituntut mampu menggerakkan visi dan misi sekolah

ke dalam praktik konkret yang menyentuh aspek administrasi, pembelajaran, dan pengembangan karakter sumber daya manusia sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya berlandaskan pada aspek teknis manajerial, tetapi juga pada kemampuan transformasional dan adaptif terhadap kondisi sekolah yang dinamis.

Hasil wawancara dengan Informan menunjukkan bahwa kepala sekolah di Yayasan Mimbar Huffazh Karawang memegang peranan yang sangat strategis dalam menggerakkan seluruh dinamika kehidupan sekolah. Lebih dari sekedar menjalankan fungsi administratif atau memastikan proses pembelajaran berjalan efektif, kepala sekolah juga bertanggung jawab menerjemahkan visi dan misi lembaga ke dalam langkah-langkah manajerial yang konkret. Narasumber menegaskan bahwa kepala sekolah aktif memfasilitasi musyawarah dan rapat koordinasi mingguan sebagai sarana evaluasi sekaligus menyusun program kerja. Selain itu, beliau juga menunjukkan kepedulian terhadap pengembangan profesi guru, dengan mengenali potensi individu dan

membuka ruang bagi pengembangannya.

Praktik ini mencerminkan karakteristik kepemimpinan transformasional sebagaimana dijelaskan oleh Efendi et al., (2023) yang menekankan pentingnya hubungan kerja partisipatif melalui proses pemberdayaan dan penguatan koneksi emosional. Secara spesifik, tindakan kepala sekolah menunjukkan perwujudan nilai-nilai *inspirational motivation* dan *idealized influence*, yaitu kemampuan pemimpin untuk menjadi sumber inspirasi dan panutan. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Salenus et al., (2024) yang menyatakan bahwa kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional mampu mengubah budaya organisasi sekolah menjadi lebih adaptif, kolaboratif, dan fokus pada peningkatan mutu, kepala sekolah harus berperan tidak hanya sebagai manajer birokrasi, tetapi juga sebagai agen perubahan.

Selain pendekatan transformasional, hasil wawancara juga memperlihatkan bagaimana kepala sekolah menerapkan prinsip

kepemimpinan situasional dalam keseharian. Kepala sekolah terlihat cukup aktif dalam membaca kondisi dan karakter guru, termasuk dalam menyesuaikan cara menyampaikan arahan maupun memberikan dukungan. Pendekatannya tidak bersifat kaku dan emilih untuk merespons situasi berdasarkan kebutuhan individu, baik dalam bentuk bimbingan langsung maupun pendekatan yang lebih suportif. Ini menunjukkan adanya fleksibilitas dalam memimpin, di mana gaya kepemimpinan disesuaikan dengan konteks dan kesiapan guru.

Prinsip ini sejalan dengan pandangan Hersey & Balnchard, (1988), yang menekankan bahwa pemimpin efektif adalah mereka yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan tingkat kematangan dan kemampuan orang yang dipimpinnya. Dalam praktik di lapangan, penerapan pendekatan ini tampak melalui berbagai forum komunikasi yang dibangun kepala sekolah, mulai dari rapat koordinasi, diskusi informal, hingga konsultasi personal yang dilakukan secara berkala. Cara ini tak hanya menciptakan suasana kerja yang lebih

hangat dan terbuka, tetapi juga memperkuat rasa percaya di antara anggota tim.

Menariknya, supervisi yang dilakukan kepala sekolah pun tidak lagi dipahami hanya sebagai pengawasan, melainkan sebagai ruang untuk belajar bersama. Pendekatan ini mendorong terbentuknya budaya evaluasi yang sehat di mana refleksi, masukan, dan penyempurnaan dianggap sebagai bagian dari proses bertumbuh, bukan semata bentuk pengawasan. Inilah yang membuat iklim kerja menjadi lebih suportif dan mendorong keterlibatan guru secara lebih aktif dalam proses perubahan.

Kepala sekolah di Yayasan Mimbar Huffazh Karawang menunjukkan kemampuan memimpin yang tidak hanya menginspirasi, tetapi juga mampu menyesuaikan diri dengan berbagai situasi yang dihadapi. Dengan mengombinasikan pendekatan transformasional dan situasional, kepala sekolah berhasil menempatkan dirinya sebagai pemimpin yang visioner sekaligus responsif terhadap dinamika internal sekolah. Ia tidak sekadar

mengarahkan jalannya visi lembaga dari balik layar, tetapi turut memastikan bahwa setiap langkah dijalankan melalui keterlibatan aktif seluruh warga sekolah.

Strategi Komunikasi dan Pengambilan keputusan Kepala Sekolah dalam Menghadapi Tantangan

Didalam mengelola sekolah tidak terlepas dari tantangan. Tantangan datang dari ketidaksesuaian pelaksanaan program, hambatan koordinasi antarguru, hingga kebutuhan akan evaluasi yang tidak selalu disambut dengan terbuka. Peran kepala sekolah sebagai penggerak kehidupan sekolah tentu tidak dapat dilepaskan dari cara ia membangun komunikasi dan mengambil keputusan dalam praktik keseharian. Jika pada pembahasan sebelumnya telah diuraikan bagaimana kepala sekolah menjalankan peran kepemimpinan yang transformatif dan adaptif, maka bagian ini memperlihatkan bagaimana nilai-nilai tersebut dioperasionalkan melalui strategi komunikasi yang efektif dan pendekatan pengambilan keputusan yang partisipatif.

Salah satu kekuatan utama kepala sekolah di Yayasan Mimbar Huffazh Karawang adalah kemampuannya membangun dialog terbuka dengan warga sekolah. Komunikasi dilakukan bukan hanya melalui rapat formal, tetapi juga melalui interaksi kasual yang memungkinkan terbangunnya suasana kerja yang santai namun tetap produktif. Kehadiran kepala sekolah yang terbuka dan mudah diajak bicara memberikan ruang bagi guru dan staf untuk menyampaikan kendala tanpa rasa sungkan. Situasi ini menjadi fondasi penting dalam menciptakan organisasi yang reflektif dan solutif. Saat terjadi hambatan dalam pelaksanaan program atau muncul ketidaksesuaian antara rencana dan realitas, kepala sekolah tidak serta-merta mengambil keputusan sepihak. Sebaliknya, ia membuka forum diskusi untuk mengevaluasi bersama, menampung masukan dari guru, dan mempertimbangkan saran dari yayasan sebelum menentukan arah kebijakan. Strategi ini membentuk pola pengambilan keputusan yang berbasis pada konsensus, di mana

seluruh warga sekolah merasa didengar dan dilibatkan.

Kepemimpinan seperti ini tidak hanya mencerminkan komunikasi yang baik, tetapi juga menciptakan rasa tanggung jawab kolektif terhadap keputusan yang diambil. Guru tidak lagi merasa sebagai pelaksana instruksi, melainkan sebagai bagian dari tim yang ikut merancang arah gerak lembaga. Model ini sejalan dengan temuan Sari et al., (2023), yang menekankan pentingnya komunikasi dua arah dalam meningkatkan profesionalisme dan semangat kerja guru. Selain strategi komunikasi, aspek relasional dalam kepemimpinan juga memainkan peran besar. Kepala sekolah membangun hubungan dengan staf bukan sekadar hubungan kerja, melainkan kemitraan berbasis nilai kekeluargaan. Seperti mengenal karakter guru, memahami kebutuhan personal, dan memperlakukan mereka sebagai mitra kerja dalam arti sesungguhnya. Ikatan ini tidak hanya membuat suasana kerja lebih hangat, tetapi juga memperkuat penyelarasan antara nilai-nilai individu dengan visi lembaga.

Pendekatan kekeluargaan ini berfungsi sebagai instrumen strategis yang membantu mempercepat pengambilan keputusan dan memperlancar pelaksanaan program. Guru dan staf yang merasa dihargai cenderung lebih mudah menerima kebijakan, bahkan ketika keputusan yang diambil sulit atau menuntut perubahan. Hal ini diperkuat oleh Citriadin et al., (2024) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang menempatkan nilai-nilai lokal sebagai dasar komunikasi dapat meningkatkan kesatuan tim dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Dengan kata lain, strategi komunikasi dan pengambilan keputusan di sekolah ini tidak hanya dibangun di atas asas formalitas struktural, melainkan tumbuh dari interaksi yang jujur, empatik, dan kolaboratif. Kepala sekolah tampil bukan sebagai pemberi instruksi semata, tetapi sebagai pemimpin yang mampu menampung aspirasi, membentuk komitmen bersama, dan menjaga agar arah kebijakan sekolah tetap sejalan dengan kebutuhan nyata di lapangan.

D. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah di Yayasan Mimbar Huffazh Karawang menjalankan peran kepemimpinannya secara strategis dan adaptif. Ia tidak hanya bertindak sebagai pengelola administratif, tetapi menjadi sosok sentral yang menghidupkan visi lembaga melalui pendekatan transformatif dan situasional. Kepala sekolah mampu menginspirasi, menyesuaikan diri dengan kondisi sekolah, dan membangun iklim kerja yang mendukung partisipasi seluruh warga sekolah.

Strategi komunikasi yang diterapkan mengutamakan keterbukaan, empati, dan relasi yang setara. Kepala sekolah menciptakan ruang dialog yang tidak hanya memperkuat hubungan interpersonal, tetapi juga mendorong kolaborasi dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini tidak hanya berdampak pada terciptanya suasana kerja yang harmonis, tetapi juga meningkatkan rasa tanggung jawab bersama terhadap keberhasilan program sekolah.

Namun, karena penelitian ini dilakukan pada satu yayasan dengan pendekatan kualitatif dan konteks lokal tertentu, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan jangkauan yang lebih luas, baik secara geografis maupun institusional. Studi komparatif antar sekolah dengan karakteristik yang berbeda atau pendekatan kuantitatif untuk mengukur efektivitas gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu sekolah juga akan memperkaya pemahaman dan aplikasi teori kepemimpinan dalam konteks pendidikan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Arofah, S. N., Supeni, N., & Maspufah, H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember. *JMBI: Jurnal Manajemen Bisnis Dan Informatika*, 4(2), 193–208. <https://doi.org/10.31967/prodimanajemen.v4i2.993>

Azzahir, S. Z. A., Baruno, Y. H. E., Mustatho, & Al-Akbar, N. (2025).

THE ROLE OF PRINCIPAL LEADERSHIP IN IMPROVING THE QUALITY OF TEACHING PERSONNEL. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 6, 207–217. <https://doi.org/https://doi.org/10.32478/leadership.v6i2.2877>

Citriadin, Y., Utama, W., & Nurani, B. (2024). Kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Mahmud Aik Ampat An-Nadhlah: *Jurnal Pendidikan Islam*, 4, 504–512.

Efendi, F., Sunaryo, H., & Harijanto, D. (2023). Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah melalui Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru Merdeka Belajar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 11(2), 19–32. <https://doi.org/10.21831/jamp.v11i2.60605>

Fauzi, A., Wasliman, I., & Dianawati, E. (2023). Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MA Muslimat NU Palangka Raya. *Wahana Didaktika : Jurnal Ilmu*

Kependidikan, 21(2), 270–277. 0i1.64838
[https://doi.org/10.31851/wahana
didaktika.v21i2.11186](https://doi.org/10.31851/wahana
didaktika.v21i2.11186)

Hersey, P., & Balnchard, K. H. (1988).
Management of Organizational
Behavior: Utilizing Human
Resources. In E. Perz (Ed.),
*Industrial and Labor Relations
Review* (5th ed). Prentince-Hall,
Inc.
<https://doi.org/10.2307/2521543>

Salenussa, R. E. I., Kempa, R.,
Lekatompessy, J. E., & Rumfot,
S. (2024). Pengaruh
Kepemimpinan Transformasional
Kepala Sekolah dan Budaya
Sekolah Terhadap Kinerja Guru
pada Sekolah Pengerak SMA di
Kecamatan Sirimau Kota Ambon.
*EDUKASIA: Jurnal Pendidikan
Dan Pembelajaran*, 5, 1431–
1444.

Sari, H. P., Azhar, A., & Wijaya, W. M.
(2023). Kepemimpinan
partisipatif dan demokratis kepala
sekolah dalam upaya
menerapkan manajemen modern
di sekolah. *Jurnal Akuntabilitas
Manajemen Pendidikan*, 10(1),
105–113.
<https://doi.org/10.21831/jamp.v1>