



Research Article

Kepemimpinan Perempuan Autentik di SMK Yasiska: Pengaruhnya terhadap Pembentukan Budaya Sekolah yang Transparan dan Partisipatif

Delis Ahlia¹, Firda Zahraningtyas², Hasyim Asy'ari³

1. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
E-mail: delisahlia24@mhs.uinjkt.ac.id 
2. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
E-mail: firdazahraningtyas24@mhs.uinjkt.ac.id
3. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
E-mail: hasyim.asyari@uinjkt.ac.id



Copyright © 2026 by Authors, Published by AL-AFKAR: Journal For Islamic Studies. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received : December 25, 2025
Accepted : February 12, 2026

Revised : January 27, 2026
Available online : March 31, 2026

How to Cite: Delis Ahlia, Firda Zahraningtyas and Hasyim Asy'ari (2026) "Authentic Female Leadership at Yasiska Vocational School: Its Influence on the Formation of a Transparent and Participatory School Culture", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 9(1), pp. 2382–2396. doi: 10.31943/afkarjournal.v9i1.1925.

Authentic Female Leadership at Yasiska Vocational School: Its Influence on the Formation of a Transparent and Participatory School Culture

Abstract. The research aims to examine the influence of authentic female leadership on the formation of a transparent and participatory school culture at SMK Yasiska. Authentic female leadership is seen

as a leadership model that focuses on integrity, openness, and authenticity in making decisions. A transparent and participatory school culture is believed to create an inclusive learning environment that supports student development. The method used in this research is a qualitative approach with in-depth interview techniques and observation of female principals and a number of teachers and students at SMK Yasiska. The results showed that authentic female leadership has an impact in creating a school culture that is open, communicative, and involves all parties in decision-making. In this case, the female principal at SMK Yasiska successfully applied leadership principles that prioritize honesty, justice, and empowerment, thus creating a more transparent and participatory school climate. This research contributes to enriching the understanding of the role of women's leadership in shaping a more democratic school culture.

Keywords: Leadership, Authentic, School Culture, Transparency, Participation.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan perempuan autentik terhadap pembentukan budaya sekolah yang transparan dan partisipatif di SMK Yasiska. Kepemimpinan perempuan autentik dipandang sebagai model kepemimpinan yang berfokus pada integritas, keterbukaan, dan keaslian dalam mengambil keputusan. Budaya sekolah yang transparan dan partisipatif diyakini dapat menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan mendukung perkembangan siswa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara mendalam dan observasi terhadap kepala sekolah perempuan dan sejumlah guru serta siswa di SMK Yasiska. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan autentik berperan signifikan dalam menciptakan budaya sekolah yang terbuka, komunikatif, dan melibatkan semua pihak dalam pengambilan keputusan. Dalam hal ini, kepala sekolah perempuan di SMK Yasiska berhasil menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan yang mengutamakan kejujuran, keadilan, dan pemberdayaan, sehingga menciptakan iklim sekolah yang lebih transparan dan partisipatif. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkaya pemahaman tentang peran kepemimpinan perempuan dalam pembentukan budaya sekolah yang lebih demokratis.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Autentik, Budaya Sekolah, Transparansi, Partisipasi.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan telah dipandang sebagai hubungan etis antara pengaruh terhadap orang-orang yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengaruh etis terhadap orang lain ini dianggap sebagai informasi yang diperoleh dari tujuan dan komunikasi. Demikian, Gardner mengidentifikasi kepemimpinan sebagai “proses persuasi atau contoh yang digunakan oleh seorang individu atau tim untuk mendorong sebuah kelompok untuk mengejar tujuan yang dipegang oleh pemimpin atau yang dimiliki oleh pemimpin dan pengikutnya.” Dari sudut pandang Gardner, ada empat tugas kepemimpinan yang signifikan, yaitu, penetapan tujuan, komunikasi, berhubungan secara efektif dengan orang lain, dan motivasi. (Bloese et al., 2022) pendapat lain juga mengatakan bahwa Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan. Pemimpin harus mengenal dan mengetahui orang-orang yang dipimpinnnya dalam suatu

organisasi. Pemimpin juga bertanggungjawab akan semua hal yang menyangkut organisasi yang ia jalankan. Oleh karena itu, kemampuan dan keterampilan dalam memimpin merupakan factor penting dalam efektifitas organisasi (Kana et al., 2022). Hal ini juga sejalan dengan pendapat kepala sekolah SMK Yasiska yang mengatakan bahwa sebagai kepala sekolah yang menjadi hal penting dalam memimpin adalah kemampuan dalam memimpin hal ini biasanya juga didapatkan dari jam terbang atau pengalaman kepala sekolah dalam memimpin. Sebagai kepala sekolah beliau lebih mengedepankan komunikasi dengan pola persuasive dan pendekatan secara emosional dengan guru saat berkomunikasi dengan guru dan siswa disekolah untuk mengetahui apa saja masukan demi kemajuan sekolah. Metode yang dilakukan oleh ibu kepala sekolah SMK Yasiska ini mengedepankan kenyamanan guru dalam menyampaikan pendapat dengan pendekatan emosional demi mendapatkan kepercayaan para guru, selanjut dengan pendapat Hasan dan Ahmed tentang kepemimpinan autentik menyatakan mampu menciptakan kepercayaan interpersonal pegawai terhadap atasan, yang kemudian meningkatkan level of engagement atau keterikatan pegawai dengan organisasi (Winbaktianur & Sutono, 2019).

Obama dkk menemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja sekolah, baik secara positif maupun negatif, dan telah menjadi jelas bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang sesuai untuk setiap saat. Studi para peneliti ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan situasional memiliki dampak positif terhadap kinerja sekolah; sementara gaya kepemimpinan otokratis dan laissez-faire ditemukan memiliki dampak negatif terhadap kinerja sekolah. Kepemimpinan dalam pendidikan merupakan komponen kunci dari budaya sekolah yang positif dan sangat berdampak pada pembelajaran dan prestasi siswa. Menggunakan praktik kepemimpinan yang efektif di sekolah sangat penting untuk menyediakan lingkungan belajar yang tepat bagi siswa. Bahkan, dengan pendekatan yang tepat, kepemimpinan sekolah yang efektif dapat menjadi kunci transformasi pendidikan, mengubah sekolah atau kabupaten menjadi luar biasa (Kelly, 2023).

Di SMK Yasiska, kepemimpinan kepala sekolah perempuan yang menggunakan pendekatan autentik memainkan peranan penting dalam menciptakan budaya sekolah yang berbasis pada keterbukaan informasi dan kolaborasi antara seluruh warga sekolah. Hal ini tercermin dalam proses pengambilan keputusan yang melibatkan semua pihak, sehingga menciptakan suasana yang lebih demokratis dan transparan. Melalui pendekatan kepemimpinan yang berbasis pada nilai-nilai keadilan dan keterbukaan, diharapkan budaya partisipatif yang tercipta akan mendorong siswa dan guru untuk lebih aktif terlibat dalam berbagai kegiatan sekolah, baik yang bersifat akademik maupun non-akademik.

Menurut kepala sekolah Ibu Ipa terdapat beberapa tantangan yang dihadapi dalam implementasinya di lingkungan pendidikan, termasuk di SMK Yasiska. Beberapa tantangan tersebut antara lain Pengalaman kerja, hambatan struktural, serta kecenderungan budaya atau kebiasaan yang ada disekolah yang sudah berlangsung lama sekolah. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih dalam bagaimana kepemimpinan perempuan autentik dapat diterapkan dalam konteks SMK Yasiska

dan bagaimana pengaruhnya terhadap budaya sekolah yang lebih transparan dan partisipatif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan Di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Yasiska yang beralamat di jalan Aria Putra Gg. H Manaf No. 09, RW 10 Kedaung, Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan. SMK Yasiska mempunyai Visi Pendidikan Bermutu dan merata untuk menuju Masyarakat Bertakwa, Berilmu, Berkeahlian, dan Sejahtera.

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif, Mulyana mendeskripsikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang menggunakan metode ilmiah untuk mengungkapkan suatu fenomena dengan cara mendeskripsikan data dan fakta melalui kata-kata secara menyeluruh terhadap subjek penelitian (Rita Fiantika et al., 2022). Tehnik pengumpulan data menggunakan (Sugiono, 2021) observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilaksanakan pada hari senin 2 Desember 2024. Observasi berfokus pada pengamatan langsung terhadap kegiatan yang ada di SMK Yasiska. Wawancara berfokus pada pemahaman informan metode kepemimpinan kepala sekolah diterapkan, langkah yang diambil dalam membuat Keputusan, faktor pendukung dan faktor penghambatnya. Dokumentasi berfokus pada data sekolah dan Sejarah sekolah serta budaya organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Perempuan Autentik

Burns & Martin (2010,p.6) berpendapat bahwa perbedaan gender dalam kepemimpinan dapat dipertanggungjawabkan melalui berbagai pemikiran yang rasional. Dari hubungan interpersonal dengan harapan peran sosial untuk perbedaan persepsi dan gaya, pria dan wanita memang dapat menyebabkan hal yang berbeda. Yang pasti, ada kesepakatan umum bahwa pria dan wanita secara alami akan bertukar dalam gaya kepemimpinan mereka. Robbins (2010, p.64) berpendapat bahwa wanita cenderung mengambil atau menggunakan gaya kepemimpinan yang lebih demokratis. Mereka mendorong partisipasi, berbagai kekuasaan dan informasi serta berupaya meningkatkan harga diri pengikutnya. Mereka lebih suka memimpin lewat keterlibatan dan mengandalkan karisma, kepakaran, kontak, dan ketrampilan antarpribadi mereka untuk mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan perempuan tidak perlu diragukan lagi, karena kepemimpinan seseorang ditentukan oleh kompetensi, karakteristik, kecerdasan, wawasan yang luas dari seseorang.

Pernyataan Bush & Coleman (2000, p.30) dapat diartikan sebagai berikut, laki-laki lebih concern terhadap hal-hal yang berhubungan dengan finansial dan gaji dari pada wanita yang lebih concern terhadap orang-orang dalam sekolah dan beban kerja mereka; laki-laki berupaya dalam hal kompetitif, sebaliknya wanita lebih concern terhadap kerja sama dan sharing, dan bekerja dalam tim; laki-laki cenderung mudah puas dengan pekerjaannya, sedangkan wanita masih ragu; laki-laki menginginkan status dan penghargaan, Adapun wanita tampak tidak menginginkan status.

Grove mengemukakan Leadership Styles Women adalah gaya kepemimpinan perempuan lebih menekankan pada menjalin hubungan atau berinteraksi dengan

stakeholder yang ada di sekolah. Hubungan atau interaksi tersebut baik dengan guru, siswa, rekan kerja, masyarakat sekitar sekolah bertujuan untuk memfokuskan pada proses serta kepemimpinan yang bersifat intruksional dan fasilitatif. Menerima batuan, partisipatif, pemberian informasi dalam pengambilan keputusan yang konsensual untuk tercapainya tujuan organisasi atau sekolah (Grove, R. Women and the leadership paradigm: bridging the gender).

Dari berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa sifat-sifat kepemimpinan perempuan cenderung kepada gaya kepemimpinan partisipatif dan transformasi. Kepemimpinan perempuan lebih mengutamakan hubungan kemanusiaan, peduli terhadap bawahan, memperhatikan kerja sama antar anggota, saling menghormati dan menghargai. Kepemimpinan perempuan cenderung melakukan komunikasi informal terhadap bawahan dan lebih sopan, menggunakan strategi kolaboratif dalam mengatasi konflik, terbuka dan lebih suka sharing dengan bawahan, suka bekerja dalam teamwork. Lebih berperan sebagai motivator untuk pengembangan bawahan. Memunculkan watak estri atau wanita dalam kepemimpinannya yaitu bersifat sabar, santun, mengalahkan tanpa kekerasan dan pandai berdiplomasi.

Dalam pengambilan keputusan, kepala sekolah perempuan berorientasi pada gaya kepemimpinan partisipatif, sebagaimana dikemukakan oleh Likert (Usman, 2013, p. 352) bahwa dalam kepemimpinan partisipatif sasaran tugas dan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan dibuat oleh kelompok. Apabila pimpinan mengambil suatu keputusan, maka keputusan tersebut diambil setelah memperhatikan pendapat kelompok. Pimpinan mengikutkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Hubungan antara pimpinan dan bawahan terbuka, bersahabat dan saling percaya. Komunikasi terjadi dua arah dan terdapat pemberdayaan kepada bawahan. walaupun kewenangan penuh pada kepala sekolah perempuan, akan tetapi kepala sekolah memberikan kewenangan kepada bawahan untuk pengambilan keputusan yang bersifat untuk pengembangan sekolah, penanganan terhadap konflik sekolah. Bawahan yang diikutsertakan dalam pengambilan keputusan adalah bawahan yang ada hubungannya dengan permasalahan yang ada dan disesuaikan dengan situasi atau situasional. Dalam hal penyelesaian konflik terutama yang berhubungan dengan konflik individu dalam internal sekolah, kepala sekolah perempuan melakukannya dengan pendekatan kekeluargaan dan secara personal. Kepala sekolah berusaha memahami permasalahan, karakter dari setiap individu bawahan. Dengan memahami karakter bawahan beserta situasi dan kondisi bawahan, kepala sekolah perempuan dapat menentukan cara yang terbaik atau cara pendekatan yang sesuai untuk bawahan tersebut dalam menyelesaikan konflik yang terjadi. Kepala sekolah perempuan terbuka terhadap kritik dan saran yang disampaikan oleh bawahan. Terutama kritik dan saran yang sifatnya untuk kebaikan sekolah dan menyangkut sistem sekolah. Seandainya kepala sekolah perempuan tidak menerima kritik atau saran tersebut, kepala sekolah perempuan akan memberi penjelasan dan alasan mengapa saran atau kritik dari bawahan tidak dipakai. Akan tetapi apabila kritik dan saran tersebut baik dan dapat untuk pengembangan sekolah, maka kepala sekolah perempuan akan merespon dan menindaklanjutinya.

Dalam membangun komunikasi yang harmonis, kepala sekolah perempuan melaksanakannya baik secara formal maupun informal. Untuk komunikasi formal kepala sekolah perempuan melaksanakan komunikasi tersebut sesuai dengan yang telah diatur

dan telah ditentukan secara tegas dalam struktur organisasi. Komunikasi dilaksanakan dua arah baik dari atas ke bawah (top down) maupun dari bawah ke atas (bottom up). Untuk mempermudah komunikasi dan memperlancar komunikasi antara bawahan dengan kepala sekolah perempuan, kepala sekolah perempuan selalu membuka lebar akses untuk bertemu beliau. Kepala sekolah perempuan mudah untuk ditemui baik bertatap muka langsung mau pun secara tidak langsung (dengan SMS maupun telepon). Hal ini menunjukkan bahwa antara kepala sekolah perempuan dengan bawahan nampak sebagai rekan dalam bekerja bukan sebagai buruh dan majikan.

Berdasarkan hasil penelitian, kepala sekolah perempuan di SMK Yasiska menunjukkan ciri-ciri gaya kepemimpinan partisipatif dan transformasional dengan menggunakan pendekatan autentik teori. Kepala sekolah memberikan kewenangan kepada bawahan dalam pengambilan keputusan, terutama yang berkaitan dengan pengembangan sekolah dan penyelesaian konflik. Dalam menghadapi konflik, kepala sekolah perempuan menggunakan pendekatan kekeluargaan dan lebih mengutamakan pemahaman terhadap karakter bawahan.

Kepala sekolah di SMK Yasiska sebagai seorang perempuan juga terlihat lebih terbuka terhadap kritik dan saran yang diberikan oleh bawahan, terutama jika saran tersebut dapat membantu pengembangan sekolah. Jika kritik atau saran tidak diterima, kepala sekolah memberikan penjelasan yang rasional mengenai alasan penolakan tersebut.

Dalam hal komunikasi, kepala sekolah perempuan di SMK Yasiska menjalankan komunikasi baik secara formal maupun informal. Komunikasi formal dilakukan sesuai dengan struktur organisasi mulai dari rapat kerja dan perencanaan, sedangkan komunikasi informal dilakukan dengan memberikan akses yang luas untuk bertemu dengan stakeholder mulai dari para guru, staf disekolah, siswa dan Masyarakat sekitar sekolah. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang bersahabat dan saling percaya antara kepala sekolah dan staf.

Perubahan Dalam Budaya Sekolah

Pemimpin perempuan cenderung menjadi kesayangan bagi bawahannya, sehingga bawahan akan lebih menjaganya. Dalam hal ini karyawan akan menganggap pemimpin perempuan sebagai orang dekat, sehingga tidak terdapat rasa canggung. Faktor lainnya yang mempengaruhi kepemimpinan perempuan di SMK Yasiska adalah kemampuan dalam berkomunikasi serta menciptakan hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mengayomi bawahan secara bersama-sama untuk mewujudkan visi dan misi sekolah. Hal ini sesuai dengan pandangan Halilah (2015) yang mengatakan bahwa dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan itu, praktek kepemimpinan kepala sekolah dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan.

Kepemimpinan wanita membangun consensus dan hubungan antar pribadi yang baik melalui komunikasi dan keterlibatan (partisipasi), memiliki kepemimpinan transformasi, dan merupakan negosiator yang baik jika dibandingkan laki-laki. Kepemimpinan yang efektif pada dasarnya tentu dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap peningkatan budaya sekolah. Karena penggunaan kepemimpinan seorang kepala sekolah juga dapat meningkatkan kepuasan kerja bawahan, hal ini sesuai dengan pendapat Usman (2013) yang mengatakan bahwa penerapan kepemimpinan yang ada

pada seorang pemimpin dapat memberikan pengaruh kepada bawahan terutama terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepemimpinan perempuan di SMK Yasiska dalam meningkatkan budaya sekolah, juga mampu memberikan motivasi kepada bawahan, serta dapat memberikan solusi terhadap berbagai macam persoalan yang terjadi di lingkungan sekolah. Perempuan dalam efektivitas kepemimpinannya dapat berhasil sebagai pengemban amanah, melakukan kualitas dari proses-proses kelompok, meningkatkan solidaritas kelompok, memotivasi para pengikut, pemecahan masalah kontribusi terhadap efisiensi spesialisasi peran.

Budaya sekolah yang baik secara efektif menghasilkan kinerja yang terbaik pada setiap individu, kelompok kerja/unit dan sekolah sebagai satu institusi, dan hubungan sinergis antara tiga tingkatan tersebut. Budaya sekolah diharapkan dapat memperbaiki mutu sekolah, kinerja di sekolah serta mutu kehidupan yang diharapkan memiliki ciri sehat, dinamis atau aktif, positif dan profesional. Budaya sekolah yang sehat dapat memberikan peluang sekolah dan warga sekolah berfungsi secara optimal, bekerja secara efisien, energik, penuh vitalitas, memiliki semangat tinggi, dan akan mampu terus berkembang. Oleh karena itu, budaya sekolah ini perlu dikembangkan.

Hal ini sesuai dengan yang disampaikan dalam kebijakan Depdiknas tentang budaya yang dikembangkan di lingkungan sekolah (2002); (1) Budaya jujur, (2) Budaya saling percaya, (3) Budaya kerjasama, (4) Budaya baca, (5) Budaya disiplin dan efisiensi; (6) Budaya bersih, (7) Budaya berprestasi dan berkompetensi, (8) Budaya memberi teguran dan penghargaan. Selanjutnya terkait budaya jujur mencakup: (a) Transparansi dalam pengambilan kebijakan di sekolah seperti; penerimaan siswa baru, dan keuangan sekolah. (b) Kemandirian siswa dalam mengerjakan tugas-tugas (tidak mencotek). (c) Kesesuaian laporan dengan kenyataan. Kesemua budaya tersebut akan memberikan dampak positif terhadap kemajuan sekolah.

Untuk mengembangkan budaya sekolah yang kondusif, maka peran seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinan yang sesuai sangat mempengaruhi dalam meningkatkan budaya sekolah. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa dalam melaksanakan kepemimpinannya untuk meningkatkan budaya sekolah yang kondusif, kepala sekolah perempuan di SMK Yasiska selalu menerapkan; budaya komunikasi dan interaksi, budaya keagamaan, budaya kerjasama serta budaya kepemimpinan di sekolah merupakan perpaduan antara kearifan lokal dengan sistem pendidikan nasional.

Perpaduan ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi belajar siswa, serta dapat menghasilkan lulusan yang mempunyai karakter keagamaan, kepemimpinan serta memiliki kecakapan dalam komunikasi serta dalam berinteraksi sesama. Penerapan budaya sekolah yang positif memberikan dampak yang sangat baik terhadap kemajuan warga sekolah, tentunya hal ini dapat melatih seluruh warga sekolah untuk menjadikan budaya sekolah sebagai acuan dalam kehidupan sehari-hari. Sehingga penerapan budaya sekolah tersebut dapat mendorong iklim yang baik untuk kemajuan sekolah.

Maka, dalam hal ini kepemimpinan yang ideal merupakan faktor utama untuk dapat mewujudkan peningkatan budaya sekolah yang efektif. Sekolah akan berjalan dengan adanya siswa dan guru serta administrator yang melayani jalannya operasional sekolah, tetapi tanpa ruh sekolah hanya akan terjerumus menjadi sebuah organisasi tanpa arah. Maka dari itu sebuah sekolah yang memiliki ruh positif di dalamnya akan jauh lebih

baik. Pada dasarnya, budaya sekolah yang berlangsung di sebuah sekolah bisa saja diterapkan di sekolah lain, akan tetapi tidak semua hal yang menjadi budaya di sebuah sekolah bisa diaplikasikan serupa di sekolah lain. Budaya sekolah yang bisa dirasakan oleh individu yang ada di dalamnya akan menjelma menjadi iklim sekolah yang melingkupi dan menjadi dasar pijakan pengembangan sekolah.

Kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan budaya sekolah di SMK Yasiska dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti; (a) Kompetensi kepribadian dari seorang kepala sekolah, dalam menjalankan tugas manajerial kepala sekolah memiliki kompetensi kepribadian, seperti memiliki integritas kepribadian yang kuat, berkomitmen, tegas, disiplin dalam menjalankan tugas; (b) memiliki keinginan yang kuat dalam mengembangkan diri sebagai kepala sekolah, dan bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas; (c) memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin. Selanjutnya (d) kemampuan kepala sekolah dalam menempatkan pegawai sesuai dengan bidang keahliannya; (e) proses administrasi dalam pengelolaan SDM yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku; (f) serta dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada seluruh warga sekolah.

Adapun faktor lain yaitu menciptakan hubungan yang harmonis melalui komunikasi dan interaksi yang efektif. Komunikasi efektif yang berlangsung di sekolah tidak akan terlepas dari peran sentral kepala sekolah (school board). Baik buruknya komunikasi di sekolah terletak pada kepemimpinan kepala sekolah bersangkutan. Selanjutnya, melakukan kerjasama yang baik dengan seluruh warga sekolah, dewan guru, tenaga administrasi, siswa, petugas kebersihan maupun pihak-pihak lain yang berkaitan. Karena, dengan kerjasama yang baik memungkinkan setiap anggota dalam suatu kelompok bisa saling menopang satu sama lain. Sekolah terdiri dari banyak anggota yang memiliki peran masing-masing, yaitu murid, guru, kepala sekolah, petugas keamanan, dan lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mengajukan beberapa rekomendasi yang dikaitkan dengan temuan-temuan yang ditindak lanjuti yang berkaitan dengan kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan budaya sekolah. Adapun rekomendasi tersebut meliputi yang pertama, perlunya penguatan kapasitas perempuan dalam kepemimpinan, selama ini keterlibatan perempuan dalam ranah kepemimpinan publik sangatlah kurang, khususnya dalam kepemimpinan pendidikan. Minimnya perempuan yang menjadi kepala sekolah disebabkan oleh berbagai macam faktor. Di samping itu, kepala sekolah perempuan juga perlu melakukan edukasi, sosialisasi terhadap guru-guru perempuan lainnya untuk terus belajar agar dapat menjadi kepala sekolah yang baik. Rekomendasi kedua yaitu dari pemerintah, dalam hal ini dinas pendidikan setempat perlu memberikan perhatian terhadap kepemimpinan perempuan, karena kepala sekolah perempuan juga dapat melaksanakan peran dan fungsi dengan baik, khususnya dalam peningkatan budaya sekolah.

Efek Pada Kinerja dan Kepuasan Stakeholder

Tren gaya kepemimpinan dengan menggunakan gender sebagai alat ukur kinerja tidak dapat kita ukur dengan menggunakan satu pendapat saja. Pada kasus lain ditemukan hal yang bertolak belakang dengan pendapat sebelumnya, pada kasus ini gender yang mendapat posisi sebagai kepemimpinan dengan kinerja yang dapat

meningkatkan kinerja suatu organisasi adalah perempuan. Hal ini dibuktikan oleh suatu riset bahwa dalam 6 bulan pertama di tahun 2020 posisi kepemimpinan dalam suatu organisasi diadakan oleh perempuan dan ternyata peningkatan ini terjadi dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Pada kasus yang terjadi pada organisasi ini kinerja perempuan lebih mengutamakan perilaku daripada suatu pemikiran yang kompleksitas dan hal ini pula yang membuat konsumen atau pengguna jasa lebih menginginkan kepemimpinan seorang perempuan daripada laki-laki. Namun disisi lain organisasi tersebut juga menyelenggarakan suatu kesamaan gender dalam hal kepemimpinan, hal ini dilakukan karena kepemimpinan seorang laki-laki juga menjadi prioritas utama dalam menunjang keberhasilan kinerja organisasi tersebut (Neil, et all. 2023).

Apabila dikaji secara naluariah, keinginan laki – laki lebih tinggi untuk menjadi seorang pemimpin daripada perempuan. Kepemimpinan laki – laki lebih kuat daripada perempuan. Namun peran kepemimpinan bukan hanya diukur dari kesuksesan kinerja saja, namun ada beberapa kategori lain diantaranya adalah penelitian, pendidikan, keselamatan kerja, kualitas perbaikan kerja, dan kinerja kepemimpinan. Pada perbedaan gender ini, laki-laki memiliki lebih banyak kesempatan dalam pengembangan karir daripada perempuan dimana perempuan biasanya terhalang oleh hakikatnya sebagai seorang perempuan dan statusnya sebagai seorang Ibu sehingga seringkali terjadi jeda karir yang disebabkan karena kehamilan, kerja paruh waktu untuk membesarkan anak serta tugas di rumah yang menjadi tanggung jawabnya. Ada yang berasumsi bahwa jeda karir tersebut merupakan diskriminasi terhadap gender dimana perempuan dikatakan lebih banyak kerja dibawah tekanan sehingga memicu emosional yang tidak stabil daripada perempuan sehingga pada sebagian organisasi kerja mendukung adanya kesetaraan gender (Marko et. All. 2019).

Permasalahan kesetaraan gender sering juga diartikan sebagai konflik dalam menerapkan kebijakan kepemimpinan, hal ini juga dijelaskan oleh Ferine, Farida, K. Et. All. (2021) ini menjelaskan bahwa suatu organisasi tidak akan terlepas dari konflik – konflik yang ada, dimana konflik tersebut adalah sesuatu hal yang menjadi perbedaan. Salah satu permasalahan yang dianggap menjadi perbedaan adalah masalah gender dengan gaya kepemimpinannya yang dianggap berbeda. Namun ternyata dalam risetnya dijelaskan bahwa konflik tersebut tidak menimbulkan efek atau dampak negatif terhadap kinerja kepemimpinan bahkan konflik tersebut diyakini dapat meningkatkan kualitas kinerja kepemimpinan dengan keberagaman pemikirannya sehingga tercipta kebijakan organisasi yang tentunya memberikan keuntungan kepada kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan seseorang diasumsikan juga dapat mempengaruhi atau memberikan dampak positif dan signifikan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi. secara logis gaya kepemimpinan yang baik tanpa memberikan tekanan kerja dan selalu memberikan motivasi – motivasi yang positif terhadap karyawan sesungguhnya dapat menjadi salah satu hal yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang terbuka dan transformasional dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memberikan keleluasaan kepada mereka untuk mendapatkan bimbingan atau training tanpa ada batasan tertentu serta tanpa ada deklarasi ketidaksetaraan gender.

Gaya kepemimpinan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan ketika prestasi kerja meningkat maka gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi dapat

dikatakan berjalan dengan baik. Berbicara mengenai gaya kepemimpinan tentunya akan menyinggung kinerja karyawan serta peningkatan karir yang berdampak kepada kinerja organisasi. gaya kepemimpinan diklasifikasikan dengan kategori berikut: 1). Kepedulian terhadap tanggung jawab sehingga dengan adanya kepedulian tersebut pemimpin akan menjalankan tanggung jawabnya terhadap tugas yang harus diselesaikan, 2). Kepedulian terhadap karyawan, kepedulian ini meliputi bagaimana pendekatan pemimpin terhadap karyawan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan peduli dengan peningkatan karir karyawan, 3) Kepemimpinan yang otoriter, 4) Kepemimpinan yang demokratis, gaya kepemimpinan ini mengedepankan kebebasan berkreasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, 5). Kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan ini menginginkan pemimpin yang berkelanjutan. Keberhasilan kinerja organisasi tergantung kepada sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan pada organisasi tersebut. Kepemimpinan yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia melalui karyawan dengan baik sehingga kualitas kinerja organisasi tercapai dengan baik (Samad, Sarminah. 2012).

Kepemimpinan memiliki posisi yang strategis dalam suatu organisasi, kepemimpinan memiliki peran yang sangat besar dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tercipta perilaku organisasi yang baik. Selain itu, kepemimpinan juga kunci dalam meningkatkan potensi pertumbuhan dan perkembangan mereka. Kinerja organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu seperti masalah keuangan organisasi dengan menghasilkan keuntungan yang tinggi dan menghasilkan produk – produk dengan kualitas yang tinggi, dimana dalam menciptakan tujuan dan sasaran tersebut seorang pemimpin memiliki peran yang cukup besar dalam hal kinerja dan kreativitas karyawan atau dengan kata lain gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi (Wahab, Samsudin. Et. all. 2016).

Berdasarkan teori yang dibahas, dapat disimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang mempertimbangkan gender sebagai faktor utama dalam mengukur kinerja kepala sekolah, tapi di SMK Yasiska menunjukkan beberapa dinamika yang kompleks. Meskipun ada pendapat yang memberikan pernyataan bahwa laki-laki lebih dominan dalam hal kepemimpinan, namun ada beberapa riset juga yang menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini terutama terlihat dalam gaya kepemimpinan perempuan yang lebih menekankan pada perilaku interpersonal, kolaborasi, dan perhatian terhadap perkembangan karyawan, yang seringkali lebih dihargai oleh guru-guru dan staf.

Kepemimpinan perempuan di SMK Yasiska cenderung menunjukkan gaya yang partisipatif dan transformasional, yang dapat meningkatkan kepuasan guru karena memberikan kesempatan bagi mereka untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dan menciptakan suasana kerja yang lebih inklusif dan kolaboratif. Kepemimpinan yang terbuka, komunikatif, dan berorientasi pada pengembangan karir guru berkontribusi positif terhadap kinerja mereka, sehingga mendukung tercapainya tujuan sekolah, hal ini juga di dukung dengan semangat kerja dan ritme kerja yang mulai terbentuk semenjak dipimpin kepala sekolah yang sekarang. Terlihat dari cara berpakaian para guru yang lebih rapi dan berpenampilan prima dalam mengajar juga karakter siswa yang lebih disiplin dari biasanya.

Perbedaan gender dalam kepemimpinan dapat menimbulkan konflik yang beragam. Namun, penelitian menunjukkan bahwa konflik tersebut tidak selalu berdampak negatif. Justru, keberagaman pemikiran yang muncul dari perbedaan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang sekarang dengan kepala sekolah yang sebelumnya menjabat di SMK Yasiska dapat meningkatkan kualitas kebijakan organisasi dan memotivasi staf untuk memberikan kontribusi yang lebih baik. Oleh karena itu, meskipun ada beberapa tantangan terkait dengan kesetaraan gender, gaya kepemimpinan yang baik dan tanpa diskriminasi gender akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang mengedepankan nilai-nilai kepedulian terhadap tanggung jawab, kepedulian terhadap karyawan, dan komunikasi yang terbuka, akan meningkatkan kepuasan guru serta kinerja kepala sekolah di SMK Yasiska. Keberagaman gender dalam kepemimpinan tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada kemajuan organisasi secara keseluruhan.

Dinamika Partisipasi dan Transparansi

Partisipasi mengacu pada keterlibatan aktif individu atau kelompok dalam proses yang mempengaruhi hidup mereka. Dalam bidang pendidikan, partisipasi melibatkan banyak pihak, termasuk siswa, guru, orang tua, dan pihak pengelola sekolah, dalam pengambilan keputusan mengenai kebijakan, kurikulum, dan kegiatan yang terkait dengan pendidikan. Keikutsertaan semua pihak ini sangat penting untuk menciptakan suasana pendidikan yang inklusif dan demokratis, yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Partisipasi dalam pendidikan memberikan ruang bagi setiap individu untuk berkontribusi dalam menentukan arah kebijakan dan pengelolaan pendidikan di sekolah (Subni et al. 2024).

Guru merupakan unsur utama dalam sistem pendidikan, memiliki peran yang sangat penting dalam memandu proses pembelajaran. Namun, peran guru tidak terbatas hanya pada pengajaran, melainkan juga mencakup keterlibatan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan terkait kurikulum serta kebijakan pendidikan. Keberhasilan sistem pendidikan sangat bergantung pada profesionalisme guru, yang meliputi kemampuan mereka dalam merancang strategi pembelajaran yang efektif, memilih metode yang sesuai, serta mengembangkan kompetensi siswa. Selain itu, guru memiliki tanggung jawab besar untuk menciptakan lingkungan belajar yang mendukung perkembangan siswa, baik dalam aspek akademis maupun karakter mereka (Armini, 2024).

Keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan pendidikan sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih inklusif dan demokratis. Partisipasi guru dalam merencanakan kurikulum dan kebijakan dapat meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap keberhasilan pendidikan. Keberhasilan pendidikan juga sangat bergantung pada profesionalisme guru dalam merancang pembelajaran yang efektif dan mendukung perkembangan siswa. Oleh karena itu, melibatkan guru dalam pengambilan keputusan adalah langkah penting untuk menciptakan kebijakan yang tepat dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Dalam praktiknya, pengambilan keputusan di sektor pendidikan Indonesia menghadapi berbagai tantangan, antara lain keterbatasan sumber daya, ketidakpastian

mengenai hasil yang diinginkan, serta adanya perbedaan kepentingan antar berbagai pihak yang terlibat. Oleh karena itu, keputusan yang diambil harus inklusivitas dan memperhatikan transparansi prinsip untuk memastikan semua pihak merasa dilibatkan dan keputusan yang dihasilkan memberikan manfaat yang maksimal bagi perkembangan pendidikan. Dengan pengambilan keputusan yang tepat, kualitas pendidikan dan pengelolaan lembaga pendidikan dapat meningkat secara signifikan (Rafsanjani et al. 2024).

Partisipasi aktif dalam rapat memungkinkan guru untuk merasa dihargai dan menjadi bagian dari proses pengambilan keputusan. Ini memperkuat hubungan interpersonal antara kepala sekolah dan guru serta mendorong pembentukan komunitas pembelajaran yang lebih inklusif. Dengan kolaborasi yang lebih intens, guru tidak hanya menjadi penerima keputusan, tetapi juga terlibat dalam proses perencanaan dan implementasi kebijakan yang lebih efektif. Partisipasi aktif ini mencerminkan peran mereka dalam merumuskan kebijakan yang berdampak langsung pada implementasi kebijakan tersebut di sekolah (Kubtia, Zahriyanti, and Marsitah 2024).

Kepala Sekolah SMK Yasiska membuat perubahan signifikan dalam gaya komunikasinya. Ia mengajak guru untuk terlibat dalam diskusi kelompok mengenai berbagai masalah pendidikan dan pengelolaan sekolah. Sebelumnya, diskusi yang melibatkan semua pihak jarang dilakukan. Namun, setelah kepala sekolah menerapkan kepemimpinan yang inklusif, ia memastikan ada pertemuan rutin yang memberi kesempatan bagi guru untuk berbicara dan mengemukakan pandangan mereka terkait kebijakan yang sedang dijalankan di sekolah.

Basri, Suherman, dan Ramdani (2024) menekankan pentingnya komunikasi terbuka dalam mempererat hubungan antara kepala sekolah dan guru. Melalui diskusi rutin, kepala sekolah menciptakan lingkungan yang lebih demokratis, di mana semua pihak merasa dihargai. Penerapan komunikasi terbuka ini juga memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih berbasis konsensus, yang akhirnya meningkatkan kualitas kebijakan dan dukungannya di kalangan guru, serta menciptakan iklim kerja yang lebih positif. Diskusi yang lebih sering memberi ruang bagi guru untuk mengungkapkan pandangan yang sebelumnya mungkin terpendam, memperkuat hubungan antar anggota tim.

Perasaan dihargai ini menunjukkan pentingnya pemberdayaan dalam kepemimpinan kolaboratif. Menurut Samosir (2024) keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan memperkuat komitmen dan motivasi mereka terhadap keberhasilan kebijakan sekolah. Pendekatan ini menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis, di mana guru merasa menjadi bagian penting dari tim. Perasaan dihargai juga menciptakan iklim kerja yang lebih positif, di mana guru merasa diberdayakan untuk berkontribusi dalam merancang kebijakan yang memengaruhi kehidupan profesional mereka, meningkatkan rasa kepemilikan terhadap proses dan hasil kebijakan yang diambil.

KESIMPULAN

Kepemimpinan perempuan autentik di SMK Yasiska memberikan dampak terhadap pembentukan budaya sekolah yang lebih transparan dan partisipatif. Kepemimpinan perempuan autentik, yang didasarkan pada nilai-nilai kejujuran,

empati, dan integritas, dapat berkontribusi dalam menciptakan lingkungan yang terbuka, inklusif, dan komunikatif di antara semua stakeholder sekolah. Hal ini memungkinkan setiap pihak untuk lebih aktif terlibat dalam proses pengambilan keputusan yang berhubungan dengan perkembangan sekolah.

Perubahan budaya sekolah terlihat jelas dalam peningkatan transparansi dan partisipasi, di mana para guru, siswa, dan orang tua diberikan ruang yang lebih besar untuk memberikan masukan dan berperan dalam berbagai kebijakan sekolah. Budaya keterbukaan yang tercipta memberi dampak positif terhadap hubungan antar anggota komunitas sekolah dan memperkuat rasa saling percaya.

Dampak positif lainnya adalah peningkatan kinerja sekolah yang tercermin dari keterlibatan yang lebih aktif dari stakeholder dalam kegiatan sekolah serta peningkatan kepuasan mereka terhadap manajemen dan kebijakan yang diterapkan. Dengan adanya kepemimpinan perempuan autentik, SMK Yasiska mampu menciptakan budaya sekolah yang tidak hanya efisien dalam pengelolaannya, tetapi juga berorientasi pada kebutuhan dan aspirasi seluruh pihak yang terlibat.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan perempuan autentik memainkan peran kunci dalam membentuk budaya sekolah yang lebih transparan, partisipatif, dan berdampak positif terhadap kinerja serta kepuasan stakeholder di SMK Yasiska.

DAFTAR PUSTAKA

- Almi, N., Falita, A., & Iqbal, A. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Budaya Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 17 (1), h.45-56. <http://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs>
- Armini, Ni Kadek. (2024). Evaluasi Metode Penilaian Perkembangan Siswa dan Pendidikan Karakter Dalam Kurikulum Merdeka Pada Sekolah Dasar. *Jayapangus Press Metta: Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 4 (1), h. 98-112. <https://jayapanguspress.penerbit.org/i>
- Basri, Muhamad Hasan, Irman Suherman, and Muhammad Rendi Ramdani. 2024. "Analisis Peran Kepala Sekolah Sebagai Leader Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru Pada Lembaga Pendidikan Berbasis Pesantren." *KarimahTauhid* 3 (8): 9187-9208.
- Blose, S., Mkhize, B. N., Ngidi, S. S., & Myende, P. E. (2022). Construction of self as a principal: Meanings gleaned from narratives of novice school principals. *South African Journal of Education*, 42(2). <https://doi.org/10.15700/saje.v42n2a2018>
- Bush, T. & Coleman, M. (2000). *Leadership and strategic management in education*. University of Leicester: EMDU
- Burns, G. & Martin, B.N. (2010). Examination of the effectiveness of male and female educational leaders who made use of the invitational leadership style of leadership. *Journal of Invitational Theory and Practice*. 16 (Annual 2010): p30
- Eka Sri, M., S., Yunia, W. (2023). Pengaruh Gender dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi, 11 (3), h. 223-229. DOI: 10.37081/ed.viii3.5058
- Eutrovia, I., K., Muhyadi. (2015). Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan (Studi Kasus SMKN 7, SMKN 1 Bantul, SMKN 1 Tempel). *Jurnal Akuntabilitas*

- Manajemen Pendidikan, 3 (1), h. 37-49
- Ferine, Farida, K. Et. All. 2021. An Empirical Study of Leadership, Organizational Culture, Conflict, and Work Ethic and Determining Work Performance in Indonesia's Education Authority. *Journal of Heliyon* 7 eo7698
- Grove, R. Women and the leadership paradigm: Bridging the gender. Diambil tanggal 28 Juni 2013, Volume G
- Halilah, H. (2015). Kepemimpinan wanita dalam manajemen kependidikan. *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 1-9.
- Kana, R. P., Indriani, eka, & Lubis, M. J. (2022). KEPEMIMPINAN PEREMPUAN SEBAGAI KEPALA SEKOLAH. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1.
- Kelly, N. (2023). A PHENOMENOLOGICAL STUDY OF PRINCIPALS 162 NEW ENGLAND COLLEGE JOURNAL OF APPLIED EDUCATIONAL RESEARCH Volume 4 December 2023 A Phenomenological Study of Principals: Using Their Stories to Help Future Principals. *JOURNAL OF APPLIED EDUCATIONAL RESEARCH*, 4.
- Kubtiah, Mariah, Zahriyanti, and Iis Marsitah. 2024. "Manajemen Budaya Sekolah Kolaboratif Dalam Menumbuhkan Komitmen Kerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Cendekia." *Research and Development Journal Of Education* 10 (1): 1404-19. <https://doi.org/10.30998/rdje.v10i1.26325>.
- Marko, Z., Osinova, D., Collaborators. (2020). Perceptions of gender equity in departmental leadership, research opportunities, and clinical work attitudes. *British Journal of Anaesthesia*, 124 (3): e160-e170(2020)
- Neil, K.R.S., John, S. Brownstein, Maimuna, S.M., (2023). US Covid 19 clinical trial leadership gender disparities. gaurav.tuli@children.harvard.edu
- Rafsanjani, Akbar, Amelia, Maulidayani, Anggi Anggraini, and Laila Ali Tanjung. 2024. "Pendekatan Sistem Dalam Meningkatkan Pendidikan Untuk Membangun Mutu Kualitas Pendidikan Di SMP Swasta Pahlawan Nasional." *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia* 2 (1): 168-81. <https://doi.org/10.55606/jubpi.v2i1.2498>.
- Rita Fiantika, F., Wasil, M., & Jumiyati, S. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF* (Y. Novita, Ed.). PT. GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI. www.globaleksekuatifteknologi.co.id
- Robbins, S. P. (2010). *Perilaku organisasi (konsep-kontroversi-aplikasi)*, (Terjemahan Hadyana Pujaatmaka). New Jersey: Prentice-Hall, Inc. (Buku asli diterbitkan tahun 1996)
- Samad, Sarminah. 2012. The Influence of Innovation and Transformational Leadership on Organizational Performance. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 57 pages 486 - 493
- Samosir, Riska Yanti. 2024. "Membentuk Integritas Guru Di Era Revolusi Industri." *Jurnal Komprehensif* 3 (1): 155. <https://ejournal.edutechjaya.com/index.php/komprehensif>.
- Subni, Muhammad, Aldila Prillia Putri, Restiawati Yanti, C O M Nancy Pelealu, and Yudo Dwiyono. 2024. "Implementasi Kepemimpinan Visioner Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Sistema: Pendidikan* 5 (1): 64-72.
- Usman, Husaini. (2013). *Manajemen: Teori, praktik, dan riset pendidikan*. (Edisi 4).

Jakarta: Bumi Aksara

Usman, H., & Raharjo, N. E. (2013). Strategi kepemimpinan pembelajaran menyongsong implementasi kurikulum 2013. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 5(1), 1-13.

Wahab, Samsudin. Rahmat, Adlan, et. all. 2016. Organization Performance and Leadership Style. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 57 pages 593 – 598

Winbaktianur, & Sutono. (2019). KEPEMIMPINAN OTENTIK DALAM ORGANISASI. *Jurnal Psikologi Islam*, 10, 71-78.