

Pengaruh Kepemimpinan dan Strategi Manajemen Perguruan Tinggi dalam Meningkatkan Disiplin Tenaga Pendidik di Universitas Islam Sumatera Utara

**Ade Irvan Margolang¹, Khairul Amri Silalahi², Rezi Syahbanda Nst³,
Fathia Hanifah⁴, Tarisa Munawwarah⁵, Budi⁶**

1,2,3,4,5,6 Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri
Sumatera Utara

Email: adeirvan787@gmail.com¹, Kamri7353@gmail.com²,
mrezisyahbandanst@gmail.com³, fatiahanifah94@gmail.com⁴,
tarisamunawwarah2@gmail.com⁵, budiana@uinsu.ac.id⁶

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dampak dari kepemimpinan dan strategi terhadap kedisiplinan tenaga pendidik di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik wawancara dan analisis dokumen. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengevaluasi kinerja pimpinan dalam menetapkan peraturan disiplin bagi tenaga pendidik di UIN Sumatera Utara, serta mengidentifikasi strategi yang digunakan oleh pimpinan dalam mempromosikan dan menjaga kedisiplinan di kalangan tenaga pendidik. Dalam penelitian ini, data yang diperoleh akan dianalisis secara cermat untuk menghasilkan kesimpulan yang obyektif dan dapat diandalkan. Penelitian ini terkait dengan kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola manajemen perguruan tinggi, termasuk kemampuan dalam mengatur kedisiplinan dan hal-hal lainnya. Penelitian ini akan mengevaluasi sejauh mana seorang pemimpin dapat mengelola dan merancang strategi dalam manajemen perguruan tinggi yang mampu memberikan dampak positif pada kinerja tenaga pendidik. Dalam penelitian ini, akan dievaluasi kemampuan seorang pemimpin dalam memimpin dan memanagerkan perguruan tinggi, khususnya dalam hal pengaturan kedisiplinan tenaga pendidik

Kata kunci: *Kepemimpinan Perguruan Tinggi; Disiplin Tenaga Pendidik.*

Abstract

Leadership in the world of education is the ability needed to lead the implementation of education so that educational goals can be achieved effectively and efficiently. An educational leader must be able to mobilize all components of education, including teachers, students, staff, and parents, to work together in achieving the goals set. Therefore, educational leadership has a very important role in optimizing the quality of education provided to students. This research is related to the ability of a leader in managing higher education management, including the ability to manage discipline and other matters. This research will evaluate the extent to which a leader can manage and design strategies in tertiary management that are able to have a positive impact on the performance of teaching staff. In this study, the ability of a leader to lead and manage tertiary institutions will be evaluated, especially in terms of disciplinary arrangements for teaching staff.

Keywords: *College Leadership; Discipline of Educators*

PENDAHULUAN

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, saat ini sumber daya manusia dianggap semakin penting dan menjadi perhatian utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sumber daya manusia meliputi seluruh individu yang terlibat dalam operasional organisasi, baik di level paling bawah hingga level paling atas. Meskipun memiliki level yang berbeda, setiap elemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Fathoni (2009), organisasi adalah suatu pola hubungan dalam kelompok kerja yang diorganisir untuk tujuan kerjasama terencana, terorganisir, dan dipimpin dalam pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia menjadi indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi dengan baik. Dalam pengelolannya, manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti disiplin kerja, kepemimpinan, kinerja, dan aspek lainnya agar sistem yang dijalankan dapat berjalan dengan baik.

Menurut Yuliani dan Kristiawan (2016), kepemimpinan adalah suatu proses pengaruh sosial yang disengaja yang dilakukan oleh seseorang terhadap orang lain untuk membangun struktur aktivitas dan hubungan dalam kelompok atau organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan refleksi dari prestasi yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Peningkatan produktivitas kerja akan terjadi jika sumber daya manusia berkualitas. Kinerja juga mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja juga mencerminkan tingkat pencapaian pelaksanaan program, kegiatan, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang telah dituangkan melalui perencanaan strategis (Moehirono dalam Isvandiari dkk, 2018).

Penelitian ini dilakukan di MAN 2 Model Medan, pada tanggal 21 Maret 2023. Subjek yang ditunjuk dalam penelitian ini adalah seorang tenaga pendidik di MAN 2 Model Medan dan seorang dosen di UIN Sumatera Utara.

Biografi Narasumber

Narasumber yang kami wawancarai adalah Dr. Imamul Muttaqin. MA. Beliau lahir di Medan, 8 Juli 1987. Alamat rumah beliau terletak di Jl. Tuasan Gg. Sepakat buntu 39A. Riwayat Pendidikan Sekolah Dasar, SDN 064969 Jl. No. 33, Sedorejo Hilir, Kec. Medan Tembung, Kota Medan, Sumatera Utara 20222. Lanjut ke jenjang Pendidikan Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Akhir di Pesantren Ar- Raudlatul Hasanah, Jl. Setia Budi, Simpang Selayang, Kec. Medan Tuntungan, Kota Medan, Sumatera Utara. Kemudian melanjutkan ke jenjang S1 di Fakultas Syariah lalu lanjut ke S2 di Hukum Islam Pascasarjana IAINSU, kemudian lanjut ke S3 di Hukum Islam Pascasarjana UINSU. Riwayat organisasi, menjadi anggota lembaga Hisab Ru'yad Al-Wasliyah Limbang MUI Medan.

Hasil Wawancara

Dalam wawancara ini, kami mengajukan 3 pertanyaan kepada narasumber. Pertanyaan yang pertama terkait dengan dampak yang paling dominan terlihat dari pengaruh kedisiplinan kepemimpinan. Seorang pemimpin punya pengaruh yang besar terhadap kedisiplinan tenaga pendidik yang akan dicontoh dan diteladani oleh tenaga pendidik serta peserta didik. Jika dilihat dari struktur perguruan tinggi, maka hal itu dilihat dari kedisiplinan rector, dekan yang akan dicontoh oleh mahasiswa. Seorang pemimpin harus memberi kesan yang baik terhadap dirinya yang akan dinilai oleh orang lain dan menjadikan seorang pemimpin dihormati karena keteladannya.

Kemudian pertanyaan kedua, tanggapan narasumber terkait dengan seorang pemimpin yang semena mena dan tidak tepat dalam menjalankan tugasnya. Hendaknya pemimpin ini jangan dipertahankan lama dengan manajemen yang semena-mena. Seorang pemimpin Ketika sudah dipilih untuk menjadi pemimpin, maka seluruh tanggung jawab atas organisasi tersebut sudah menjadi tanggung jawabnya. Harus tau posisi jabatan yang sudah menjadi tanggung jawab. Seorang pemimpin juga dipilih pasti atas beberapa hal yang

manjadi acuan dalam memilih, maka dari itu dalam memilih seorang pemimpin harus melihat kriteria yang pantas menjadi seorang pemimpin.

Selanjutnya pertanyaan ketiga, terkait dengan strategi yang akan dilakukan oleh seorang pemimpin untuk menegakkan kedisiplinan:

1. Harus mendisiplinkan diri sendiri terlebih dahulu, untuk bisa menciptakan kesan moral yang baik yang akan dinilai oleh bawahan dan peserta didik.
2. Seorang pemimpin harus bisa manajemen waktunya sendiri.
3. Harus memilih bawahan atau rekan yang satu visi misi dengan pimpinan, sehingga bisa memiliki satu tujuan dan lebih menghindari kontra.
4. Kemudian, yang tidak satu visi misi harus dirangkul dan diajak kerja sama sehingga tetap bisa menjadi rekan yang baik.

METODE

Metode penelitian merupakan suatu pendekatan atau cara yang digunakan dalam proses penelitian untuk memecahkan masalah dan mencapai tujuan penelitian yang diinginkan. Dalam penelitian ini, kami menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu metode penelitian yang digunakan untuk mempelajari fenomena pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti menggunakan instrumen utama dalam penelitian tersebut (Sugiono, 2005).

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, kami menggunakan beberapa teknik, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan menggunakan pertanyaan terstruktur yang kemudian diperdalam dengan mencari keterangan lebih lanjut melalui sumber-sumber yang relevan, seperti jurnal dan buku-buku yang membahas tentang kompetensi yang diteliti.

Dalam penelitian ini, untuk mengumpulkan informasi dari narasumber, kami menggunakan teknik wawancara dengan pewawancara (interviewer) secara langsung. Pola wawancara yang digunakan adalah pola terpimpin, di mana pewawancara membawa sederetan pertanyaan yang telah dirancang dengan lengkap dan terperinci. Teknik wawancara ini memungkinkan kami untuk memperoleh informasi yang relevan dan mendalam dari narasumber.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data meliputi observasi dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan menganalisis, mencatat, dan menarik kesimpulan dari hasil pengamatan terhadap kompetensi sosial guru. Sedangkan dokumentasi dilakukan dengan merekam atau memotret informasi terkait dengan kompetensi sosial guru (Ili et al., n.d.).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin merupakan individu yang diberi status untuk memimpin anggota atau organisasi berdasarkan pemilihan, keturunan, atau metode lainnya. Dengan demikian, pemimpin mampu mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, dan mengarahkan individu atau kelompok untuk menerima pengaruhnya demi mencapai tujuan dalam sebuah institusi atau organisasi.

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam memimpin sebuah institusi atau organisasi agar dapat mencapai tujuannya. Dalam hal ini, kepemimpinan mencakup segala tindakan atau perilaku yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan institusi atau organisasi yang ia pimpin, sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya. (Brier & Lia Dwi Jayanti, 2020).

Secara umum, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan jika perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruhnya, dengan tujuan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan sebuah kesiapan yang dimiliki oleh seorang individu untuk dapat melaksanakan tindakan atau perilaku tertentu yang dapat membantu tercapainya tujuan dalam suatu institusi atau organisasi (Brier & Lia Dwi Jayanti, 2020).

Pada suatu kesempatan, Griffin dan Ebert (1999) menyatakan bahwa kepemimpinan (leadership) adalah proses memotivasi orang lain untuk bekerja menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2005) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain agar dapat mencapai tujuan yang relevan dengan organisasi. Oleh karena itu, tidaklah wajib bagi setiap individu untuk menjadi pemimpin formal di sebuah organisasi, namun bisa juga menjadi pemimpin informal dalam memimpin orang lain sebagai pengikutnya dalam kelompok. Baik pemimpin informal maupun formal memainkan peran yang sama pentingnya dalam mencapai keberhasilan kelompok atau organisasi.

Menurut Ralph M. Stogdill, kepemimpinan adalah proses yang berpengaruh terhadap kegiatan-kegiatan kelompok yang diorganisir dengan tujuan menetapkan dan mencapai hasil yang diinginkan. Robert Dubin mengemukakan bahwa kepemimpinan dalam organisasi melibatkan penggunaan kekuasaan dan pengambilan keputusan. Selanjutnya, Fred E. Fiedler mendefinisikan kepemimpinan sebagai peran individu di dalam kelompok yang memberikan tugas pengarahan dan pengorganisasian yang sesuai dengan kegiatan kelompok. Kimball Wiles menambahkan bahwa setiap kontribusi untuk menetapkan dan mencapai tujuan kelompok juga termasuk dalam definisi kepemimpinan. Sementara menurut Carter V. Good, kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan untuk menginspirasi, membimbing, mengarahkan, atau mengelola orang lain serta peran sebagai penerjemah kepentingan dan tujuan kelompok.

Fungsi Dan Tujuan Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan pendidikan yang terkait dengan penciptaan lingkungan kerja yang sehat mencakup beberapa hal, antara lain:

- a. Mendorong dan memelihara semangat kerja sama dalam kelompok untuk mencapai tujuan bersama,
- b. Memberikan penghargaan atas usaha-usaha individu dalam kelompok dan menumbuhkan perasaan saling menghargai,
- c. Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan melalui fasilitas dan suasana yang baik,
- d. Menggunakan kelebihan pimpinan untuk memberikan kontribusi bagi kelompok guna mencapai tujuan bersama.

Mengutip Soetopo (1988:4-7) seperti yang dijelaskan oleh Prasetyo (2014:2-3), terdapat dua fungsi kepemimpinan pendidikan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan, yaitu:

- a. Dalam kepemimpinan, kemampuan merumuskan tujuan dengan cermat dan menjelaskannya secara jelas kepada anggota kelompok sangat penting agar kelompok dapat fokus dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.
- b. Seorang pemimpin harus memberi dorongan kepada anggota kelompok dan menjelaskan situasi yang dihadapi agar kelompok dapat merumuskan rencana kegiatan yang bermanfaat untuk masa depan dan kesejahteraan kelompok.
- c. Seorang pemimpin harus membantu anggota kelompok dalam mengumpulkan informasi yang diperlukan dan memberikan pertimbangan yang sehat untuk mengorganisir tujuan dan maksud kelompok secara baik. Pemimpin harus memantau administrasi kelompok dari awal hingga akhir kepemimpinannya dan menangani keluhan serta masalah yang muncul secara optimal.
- d. Dalam pengambilan keputusan, seorang pemimpin harus menggunakan keahlian dan minat khusus dari anggota kelompok. Semua masalah harus dibahas dan diputuskan secara musyawarah untuk mencapai kesepakatan terbaik. Pemimpin harus siap menerima saran dan masukan dari bawahannya dan tidak hanya ingin menang sendiri, melainkan bekerja sama dengan kelompok (Rohmat, 1970).

Sejarah Dan Model Kepemimpinan

Sejarah Kepemimpinan, Adapun Sebab musabab munculnya pemimpin. Tiga teori yang menonjol dalam penjelasan kemunculan pemimpin ialah :

- a. Teori genetik: Menurut teori genetik, seorang pemimpin tidak dapat dibuat, melainkan telah dilahirkan dengan bakat-bakat alami yang luar biasa sejak lahirnya. Dalam pandangan ini, pemimpin telah ditakdirkan untuk lahir sebagai pemimpin dalam situasi dan kondisi tertentu. Teori ini menganut pandangan determinisme.
- b. Teori Sosial: teori sosial menolak pandangan deterministik tersebut. Menurut teori ini, seorang pemimpin harus dipersiapkan, dididik, dan dibentuk melalui usaha-usaha pendidikan dan pengembangan diri sendiri
- c. Teori Ekologis: atau sintesis muncul sebagai reaksi terhadap kedua teori sebelumnya. Teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat sukses menjadi pemimpin jika sejak lahir telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan dan kemudian bakat-bakat tersebut dikembangkan melalui pengalaman dan pendidikan, serta sesuai dengan tuntutan lingkungan atau konteksnya
- d. Teori Genetik: Type dan gaya kepemimpinan Setiap pemimpin memiliki karakteristik, kebiasaan, temperamen, sifat, dan kepribadian yang unik sehingga perilaku dan gaya kepemimpinannya dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam memimpin (Moshinsky, 1959)

Strategi Manajemen Disiplin Perguruan Tinggi

Istilah "strategi" berasal dari kata Yunani "Strategos", yang menggabungkan "Stratos" atau tentara, dan "ego" atau pemimpin. Strategi memiliki dasar atau skema untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu, strategi dianggap sebagai alat untuk mencapai tujuan. Strategi merupakan seni penggunaan keterampilan dan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuannya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan. Strategi dapat dianggap sebagai tindakan penyesuaian yang dilakukan secara sadar dalam merespons situasi lingkungan tertentu yang dianggap penting. Dalam merumuskan strategi, perlu dipastikan tindakan apa yang sedang dan akan dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut David (2004:231), terdapat lima jenis strategi yang dapat diadopsi oleh perusahaan untuk mencapai tujuan mereka.

- a. Strategi pertama adalah integrasi, yang terdiri dari integrasi ke depan, ke belakang, dan horizontal, yang disebut sebagai integrasi vertikal. Integrasi vertikal memungkinkan perusahaan untuk mengendalikan para distributor, pemasok, dan/atau pesaing.
- b. Strategi kedua adalah strategi intensif, yang mencakup penetrasi pasar dan pengembangan produk. Karena semua strategi ini memerlukan upaya yang intensif, maka disebut sebagai strategi intensif jika ingin meningkatkan posisi persaingan perusahaan dengan produk yang sudah ada.
- c. Strategi ketiga adalah diversifikasi, yang terdiri dari diversifikasi konsentrik, horizontal, dan konglomerat. Diversifikasi konsentrik adalah penambahan produk atau jasa baru yang masih terkait dengan yang sudah ada. Diversifikasi horizontal adalah menambahkan produk atau jasa baru yang tidak terkait untuk pelanggan yang sudah ada. Sedangkan diversifikasi konglomerat adalah menambahkan produk atau jasa baru yang sama sekali tidak terkait dengan yang sudah ada.
- d. Strategi defensif , Untuk mencapai tujuan organisasi, strategi defensif dapat digunakan bersama dengan strategi integrasi, intensif, dan diversifikasi. Ada beberapa jenis strategi defensif yang dapat diadopsi oleh organisasi, seperti rasionalisasi biaya, divestasi, atau likuidasi. Salah satu bentuk restrukturisasi organisasi yang dapat digunakan sebagai strategi defensif adalah rasionalisasi biaya, yang bertujuan untuk meningkatkan kembali penjualan dan laba yang sedang menurun dengan menghemat biaya dan aset. Strategi rasionalisasi biaya juga dikenal dengan sebutan strategi berbalik (turnaround) atau reorganisasi, dan bertujuan untuk memperkuat kompetensi pembeda dasar organisasi. Selama proses rasionalisasi biaya, perencanaan strategi harus menghadapi tekanan dari

para pemegang saham, karyawan, dan media, dan bekerja dengan sumber daya terbatas.

- e. Strategi umum, Michael Porter, seorang teoretikus strategi bisnis, mengidentifikasi tiga landasan strategi umum yang dapat membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif, yaitu keunggulan biaya, diferensiasi, dan fokus. Strategi keunggulan biaya menekankan produksi produk standar dengan biaya per unit yang rendah untuk memenuhi kebutuhan konsumen yang sangat sensitif terhadap perubahan harga. Di sisi lain, diferensiasi adalah strategi yang bertujuan untuk menciptakan produk dan jasa yang dianggap unik di seluruh industri, dan ditujukan kepada konsumen yang kurang peduli terhadap perubahan harga. Sedangkan fokus, berarti membuat produk dan jasa yang memenuhi kebutuhan sejumlah kelompok kecil konsumen. (Komputer & Jikem, 2022).

Strategi Peningkatan Disiplin Tenaga Pendidik

Beberapa peneliti mengutip beberapa sumber yang menyatakan bahwa strategi penegakan kedisiplinan guru dapat dilakukan melalui dua langkah disiplin yang berbeda. Masing-masing langkah memiliki beberapa strategi yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk mempercepat proses penegakan disiplin guru.

Untuk mencegah perilaku guru yang dapat mengurangi kedisiplinan dalam menjalankan tugas-tugasnya, kepala sekolah dapat melakukan langkah disiplin preventif. Terdapat empat strategi yang dapat dilakukan, yaitu:

- a. Membuat aturan dan tata tertib yang disetujui bersama dan mengimplementasikannya secara konsisten.
- b. Mengidentifikasi bakat dan minat guru serta membuat prosedur dan kebiasaan sehari-hari yang sesuai dengan hal tersebut.
- c. Menyesuaikan kurikulum sekolah dengan kemampuan dan keahlian guru.
- d. Meningkatkan profesionalisme kepala sekolah untuk memotivasi guru untuk bekerja dengan baik, seperti melalui pelatihan atau program pengembangan diri.

Dengan melakukan strategi-strategi tersebut, diharapkan perilaku guru yang dapat mengurangi kedisiplinan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dicegah sejak awal dan meningkatkan kedisiplinan dalam lingkungan sekolah.

Langkah disiplin Corrective digunakan untuk memperbaiki perilaku guru yang kurang disiplin dan kurang rajin. Ada lima strategi yang dapat dilakukan, yaitu:

- a. Memberikan peringatan ringan untuk menghentikan perilaku negatif guru.
- b. Melakukan tindakan tegas apabila terdapat pelanggaran aturan yang serius.
- c. Membatalkan insentif atau hadiah yang telah diberikan jika terdapat tindakan atau perilaku yang tidak sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku.
- d. Memberikan sanksi yang tepat terhadap pelanggaran disiplin.
- e. Memberikan surat keputusan mutasi bagi guru yang telah menerima tiga kali surat peringatan (Sari & Djuwita, 2017).

SIMPULAN

Pemimpin adalah individu yang memegang status untuk memimpin sebuah kelompok atau organisasi melalui pemilihan, keturunan, atau cara lainnya. Sebagai pemimpin, ia memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan bahkan memaksa individu atau kelompok tertentu agar dapat menerima pengaruhnya dan membantu mencapai tujuan dalam sebuah institusi atau organisasi. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang diorganisir untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Ralp M. Stogdill).

Menurut Robert Dubin, kepemimpinan dalam sebuah organisasi melibatkan penggunaan kekuasaan dan pengambilan keputusan. Sementara itu, menurut Fred E. Fiedler, seorang pemimpin dalam kelompok bertugas untuk memberikan arahan dan mengorganisir kegiatan kelompok dengan efektif. According to Kimball Wiles, leadership encompasses any efforts made to create and achieve group goals. Meanwhile, Carter V.

Good offers two definitions of leadership: the capacity and willingness to motivate, guide, direct, or oversee others, as well as the role of interpreting the interests and objectives of a group, with the understanding that the interpreter is recognized and accepted as a spokesperson. It is essential to note that leadership plays a vital role in establishing and maintaining the success of any group or organization. However, the exercise of leadership should be done responsibly and with the group's best interests in mind. Sehingga dapat disimpulkan Kepemimpinan dalam dunia pendidikan merupakan kemampuan yang diperlukan untuk memimpin pelaksanaan pendidikan agar tujuan-tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Seorang pemimpin pendidikan harus mampu menggerakkan seluruh komponen pendidikan, termasuk guru, siswa, staf, dan orang tua, untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kepemimpinan pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam mengoptimalkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Brier, J., & lia dwi jayanti. (2020). 21(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Komputer, J. I., & Jikem, M. (2022). *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)*. 2(1), 923–926.
- Moshinsky, M. (1959). No Title. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104–116.
- Rohmat, R. (1970). Kepemimpinan Pendidikan. *INSANIA: Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan*, 11(1), 19–33. <https://doi.org/10.24090/insania.v11i1.93>
- Sari, W. I., & Djuwita, P. (2017). Dalam Meningkatkan Disiplin Guru. *Manajer Pendidikan*, 11(3), 239–244.