



Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan Islam

Asnawi¹, Turham. AG², Aliansah³, Syahmiko Minosra⁴,

1,2,3,4) IAIN Takengon, Central Aceh, Indonesia Correspondence-

DOI:



Copyright © 2026

Diajukan: 12/07/2026

Diterima: 14/07/2026

Diterbitkan: 05/08/2026

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian kepustakaan yang bertujuan untuk menganalisis tipe dan gaya kepemimpinan yang relevan dalam konteks manajemen pendidikan Islam. Melalui penelusuran literatur yang komprehensif, penelitian ini mengidentifikasi berbagai tipe kepemimpinan seperti transformasional, instruksional, partisipatif, dan berbasis nilai yang telah diterapkan dalam manajemen pendidikan Islam. Gaya kepemimpinan yang efektif dalam konteks ini, seperti konsultatif, kolaboratif, dan visioner, juga dianalisis berdasarkan literatur yang relevan. Penelitian ini menekankan pentingnya pemahaman dan penerapan tipe dan gaya kepemimpinan yang sejalan dengan nilai-nilai Islam dalam manajemen pendidikan Islam. Kepemimpinan yang kuat dan berlandaskan nilai-nilai Islam memiliki dampak positif terhadap budaya organisasi, kualitas pengajaran, dan pengembangan staf di lembaga pendidikan Islam. Melalui penelitian kepustakaan ini, diperoleh pemahaman mendalam tentang tipe dan gaya kepemimpinan yang relevan dalam manajemen pendidikan Islam. Hasil penelitian ini memberikan panduan bagi pemimpin pendidikan Islam dalam memimpin dan mengelola lembaga pendidikan mereka. Penelitian ini juga menyumbangkan pemahaman yang lebih baik tentang peran kepemimpinan dalam pendidikan Islam, dan menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya dalam bidang ini.

Kata Kunci: Tipe Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Manajemen Pendidikan Islam

ABSTRACT

This study is a library research that aims to analyze the types and styles of leadership relevant to Islamic education management. Through a comprehensive review of the literature, this study identifies several leadership types that have been applied in Islamic educational institutions, namely transformational, instructional, participative, and value-based leadership. Leadership styles that are considered effective in this context, such as consultative, collaborative, and visionary, are also examined based on relevant sources. This study emphasizes the importance of understanding and applying leadership types and styles that are in line with Islamic values. Strong leadership grounded in Islamic values has a positive impact on organizational culture, the quality of teaching, and staff development in Islamic educational institutions. Through this library research, a deeper understanding is obtained regarding the leadership types and styles relevant to Islamic education management. The findings provide guidance for Islamic education leaders in leading and managing their institutions. This study also contributes to a better understanding of the role of leadership in Islamic education and can serve as a basis for further research in this field.

Keywords: Leadership Types, Leadership Styles, Islamic Education Management

* Korespondensi Author :

I. Pendahuluan

Lembaga pendidikan, sebagai penyelenggara proses pendidikan, dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Salah satu faktor penting adalah kepemimpinan Islam yang ada di dalam lembaga tersebut. Sebuah sekolah atau madrasah yang memiliki seorang pemimpin yang kompeten dan memiliki kepemimpinan yang baik, akan memberikan dampak yang signifikan terhadap pengelolaan pendidikan di lembaga tersebut.

Sebagai contoh, seorang kepala sekolah dengan kepemimpinan yang baik mampu menggerakkan staf yang ada di lembaga tersebut. Kemampuannya dalam memotivasi, memberikan arahan yang jelas, dan mengelola tim secara efektif dapat meningkatkan kinerja dan kolaborasi di antara staf. Selain itu, kemampuan manajerial yang baik juga menjadi faktor penting dalam pengelolaan pendidikan di lembaga. Dengan memiliki kemampuan manajemen yang baik, seorang kepala sekolah dapat mengatur sumber daya yang ada, mengembangkan program pendidikan yang efektif, dan memastikan berlangsungnya proses pembelajaran yang berkualitas.

Dengan adanya pemimpin yang mumpuni dan memiliki kepemimpinan yang baik, lembaga pendidikan dapat berpotensi untuk menjadi lebih baik dalam memberikan pendidikan yang berkualitas kepada para siswa. Kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memotivasi para guru dan staf, serta mengarahkan lembaga menuju visi dan misi pendidikan yang diinginkan. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin agar bisa membawa sekolah yang dia pimpin menjadi lebih baik membutuhkan banyak hal. Hal yang penting bagi seorang pemimpin yaitu bahwa pemimpin harus paham mengenai gaya dan tipe kepemimpinan pendidikan, dengan mengetahui tipe dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan tahu mengenai hal apa yang harus ia lakukan agar dia bisa membawa lembaga yang dipimpin lebih maju.

II. Metode

Penelitian ini sepenuhnya adalah riset perpustakaan (*Library Research*), yaitu penelitian yang kajiannya dengan menelusuri dan menelaah literatur -literatur dan penelitian yang difokuskan pada bahan-bahan pustaka. Dalam hal ini obyek yang penulis maksudkan adalah buku-buku yang berkaitan dengan akuntansi syariah dan buku-buku yang mendukung lainnya.

III. Pembahasan Definisi Kepemimpinan Pendidikan Islam

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 dan gaya kepemimpinan, maka dari itu pada bagian awal kita jelaskan terlebih dahulu mengenai pengertian kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan. Konsep kepemimpinan dan pemimpin mempunyai kaitan yang erat sekali. Pemimpin berasal dari kata asing *leader* dan kepemimpinan berasal dari *leadership*. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu (Kartono, 2005).

Menurut Sharma, kepemimpinan adalah proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dan mengarahkan organisasi dengan cara yang membuatnya lebih kohesif dan koheren (Bagchi, 2013).

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi anggota untuk mencapai tujuan dan membuatnya lebih kohesif dan koheren atau efektif.

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.

a. Tipe-tipe Kepemimpinan Islam

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)

1. Tipe Autocratic

Autokratik yang menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (2008) menggunakan kata autokrasi yang berarti kekuasaan yang tidak terbatas dalam artian bentuk pemerintahan dengan kekuasaan mutlak pada diri seseorang, kediktatoran. Istilah lain dari autokrasi adalah otoriter yang mana kita lebih mengenal kata otoriter daripada autokrasi itu sendiri. Otoriter yang berarti berkuasa sendiri, sewenang-wenang. Merupakan bentuk pemerintahan dengan kekuasaan pada diri pemimpin itu sendiri dilakukan dengan sewenang-wenang (Saihu, 2019).

Menurut Dwiwibawa Pemimpin yang bertipe otokrasi adalah tipe seorang pemimpin yang sombong. Seorang pemimpin tipe ini akan mencampuradukan antara kepentingan pribadi dan organisasi (F. Rudy Dwiwibawa, 2008). Ia juga akan melakukan segala cara, yang penting tujuannya tercapai. Dalam menjalankan tugasnya, seorang autokrasi akan,

- a) Menuntut ketaatan penuh dari bawahan.
- b) Bersikap kaku dalam menegakkan disiplin, tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk mengemukakan alasan atau argumen.
- c) Bernada keras dalam memberikan perintah atau intruksi.
- d) Jika bawahan melakukan kesalahan, pemimpin tipe ini cenderung menggunakan pendekatan punitif atau memberi hukuman, dan
- e) Selalu berprinsip menang-kalah, pemimpin harus menang dan bawahan harus kalah.

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

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 (Aziz & Saihu, 2019).

2. Tipe Democratic

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).

Menurut Dwiwibawa dkk pemimpin demokratik memperlakukan manusia dengan cara manusiawi. Ia mengakui dan menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia (F. Rudy Dwiwibawa, 2008). Seorang demokratik tidak memandang bahwa kebutuhan manusia hanya terbatas pada kebutuhan materi, namun ia menyadari bahwa masih ada kebutuhan lain yang harus dipenuhi seperti fisik, mental, sosial, dan spiritual.

Tipe demokratik ini merupakan tipe kepemimpinan yang banyak sekali disukai para bawahannya. Karena, segala macam pemikiran dan juga ide diputuskan secara bersama guna mencapai

tujuan yang diinginkan (Saihu, 2020).

3. Tipe *Laissez Faire*

Laissez faire (kendali bebas) merupakan kebalikan dari pemimpin otokrasi. 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).

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).

Pemimpin tipe *laissez faire* biasanya menjadikan bawahan itu sebagai rekan kerja karena bersama-sama melaksanakan tugasnya sampai kepada tujuan yang diinginkan.

4. Tipe *Paternalistic*

Tipe kepemimpinan seperti ini biasa terdapat di lingkungan masyarakat desa yang masih bersifat tradisional dan agraris. Seorang pemimpin paternalistik memiliki gaya memimpin yang kepatuhan, melindungi tapi juga menggurui. Dalam menjalankan tugasnya, seorang paternalistik selalu mengutamakan kepentingan bersama/kebersamaan. Ia selalu memperlakukan setiap orang dalam organisasinya sama, tidak ada yang lebih menonjol. Artinya seorang paternalistik berusaha memperlakukan semua orang dan semua satuan kerja yang terdapat dalam organisasi seadil dan semerata mungkin. Karena paternalistik ini mempunyai arti sifat kepatuhan, maka pemimpin tipe seperti ini cenderung mengayomi dan menjadikan bawahannya itu sebagai anaknya (Riyanto, 2012).

5. Tipe *Karismatik*

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, yang dimaksud dengan karisma adalah keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan yang luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang untuk membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya (KKBI, 2023). Menurut Dwiwibawa seorang pemimpin yang karismatik adalah pemimpin yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun mereka tidak dapat menjelaskan secara konkret mengapa ia mengaguminya (Riyanto, 2012).

Tipe kepemimpinan yang karismatik ini pada dasarnya merupakan tipe kepemimpinan yang didasarkan pada karisma seseorang. Biasanya karisma seseorang itu dapat mempengaruhi orang lain. Dengan karisma 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.

Kelima tipe kepemimpinan di atas dalam praktiknya saling isi mengisi atau saling menunjang secara bervariasi, yang disesuaikan dengan situasinya sehingga akan menghasilkan kepemimpinan yang efektif.

Tabel 1. Tipe Kepemimpinan dan Pendekatan

Tipe Kepemimpinan	Pendekatan
<i>Autocratic</i>	Kekuasaan pada pemimpin
<i>Democratic</i>	Kekuasaan pada bawahan
<i>Laissez Faire</i>	Kekuasaan pada bawahan
<i>Paternalistic</i>	Kekuasaan pada pemimpin
<i>Kharismatik</i>	Kekuasaan pada pemimpin

b. Gaya Kepemimpinan

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, yang dimaksud dengan gaya yang berarti kesanggupan untuk berbuat dan sebagainya atau bisa juga diartikan dengan kekuatan (KKBI, 2023). Dengan demikian gaya kepemimpinan bisa diartikan pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Guritno, 2005). Menurut Tjiptono dalam Malikhah gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya (Malikhah, 2019). Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004).

Dari beberapa pengertian di atas gaya kepemimpinan merupakan suatu pola tingkah laku baik dalam bentuk kata-kata maupun tindakan yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan.

1. Gaya *Persuasive*

Gaya pemimpin persuasif adalah gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang mengubah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan (Sutrisno, 2010).

Dengan demikian gaya kepemimpinan persuasif adalah gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.

2. Gaya Represif

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, yang dimaksud dengan represif adalah menekan, mengekang, menahan atau menindas (KKBI, 2023). Dengan kata lain gaya kepemimpinan dengan cara memberi tekanan, mengekang, bahkan sampai menindas sehingga para bawahan merasa takut. Menurut Sutrisno, gaya pemimpin represif adalah gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan (Sutrisno, 2010).

Dengan kata lain gaya represif merupakan gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan yang bertujuan mengembalikan keserasian.

3. Gaya Partisipatif

Gaya pemimpin partisipatif adalah gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik menata, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya dalam perusahaan (Sutrisno, 2010). Sedangkan menurut Hasibuan, kepemimpinan partisipatif yaitu jika seseorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya dilakukan secara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi bawahannya (Hasibuan, 2006). Pemimpin memotivasi para bawahan, agar mereka merasa ikut memiliki perusahaan, falsafah pemimpin, pemimpin adalah untuk bawahan, dan bawahan diminta untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dengan memberikan informasi, saran-saran dan pertimbangan. Pemimpin menerapkan sistem terbuka (*open management*). Informasi dan pembinaan kaderisasi mendapat perhatian serius.

Dengan demikian kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan dengan menerapkan sistem terbuka dengan memberikan kesempatan kepada bawahan berperan aktif dalam menata baik memberikan informasi maupun saran-saran demi keserasian.

4. Gaya Inovatif

Gaya pemimpin Inovatif adalah pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia (Sutrisno, 2010).

Dengan kata lain gaya pemimpin seperti ini selalu memiliki inovasi pembaharuan demi lancarnya suatu organisasi baik dalam hal pemecahan masalah maupun dalam hal menciptakan produk terkait kebutuhan manusia dan perkembangan zamannya.

5. Gaya Motivatif

Gaya pemimpin motivatif adalah pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide bawahan-bawahan dan kebijakan dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau (Sutrisno, 2010).

Motivasi juga bagian inti dari tugas pemimpin. Memotivasi orang lain berarti mengajak orang lain untuk bekerja lebih keras. Motivasi adalah tantangan utama yang sudah ada sejak lama di dalam tugas manajer (Dubrin, 2009).

Gaya pemimpin motivatif ini merupakan gaya pemimpin dengan menyampaikan segala ide, program dan kebijakan kepada bawahan secara baik dan memberikan dorongan semangat kepada orang lain untuk bekerja lebih keras.

6. Gaya Edukatif

Gaya pemimpin edukatif adalah pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari, sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif tidak akan pernah menghalangi bawahan ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan (Sutrisno, 2010).

Gaya kepemimpinan ini selalu mempercayakan kepada bawahan untuk selalu mengembangkan kependidikan dan keterampilan guna menambah wawasan dan pengalaman yang lebih baik.

Gaya-gaya kepemimpinan yang merupakan tolok ukur akan keberhasilan berjalannya suatu organisasi. Semua gaya kepemimpinan di atas dalam praktiknya di lapangan saling mendukung atau saling menunjang secara bervariasi, yang disesuaikan dengan situasi dan kondisinya sehingga akan menghasilkan kepemimpinan yang efektif.

Tabel 2. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan	Pendekatan	Bawahan
Persuasif	menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran	Pekerjaan dilaksanakan atas dasar kemauan sendiri
Represif	gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanantekanan, ancaman-ancaman	Pekerjaan dilaksanakan atas dasar rasa takut
Partisipatif	Pemimpin menerapkan sistem terbuka (open management). Informasi dan pembinaan kaderisasi mendapat perhatian serius	Pekerjaan dilaksanakan atas dasar rasa nyaman karna bekerja bersama dengan pimpinan
Inovatif	pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang	Pekerjaan dilaksanakan atas dasar kemauan sendiri dengan upaya pembaruan

Motivatif	pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik.	Pekerjaan dilaksanakan atas dasar kemauan sendiri dengan penuh semangat atas motivasi dari pemimpin
Edukatif	suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan	Seolah selalu merasakan ada banyak pembelajaran sebab sering diikuti sertakan

Kaitan gaya dengan tipologi sangat berperan dalam keberhasilan sebuah organisasi, kepemimpinan yang baik harus memiliki penyesuaian baik dalam gaya yang diperlukan dalam memimpin dan tipe yang digunakan dalam menggerakkan organisasi. Ketika pemimpin memilih gaya kepemimpinan yang baik dan tidak di dorong dengan tipe kepemimpinan dalam interaksi personal maka semua akan memiliki kendala dalam mencapai tujuan berorganisasi.

IV. 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 sebagaimana yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya. Tipe kepemimpinan ini juga dipengaruhi oleh gaya seseorang yang memimpin itu. Tipe kepemimpinan adalah gaya atau corak kepemimpinan yang dibawa oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Gaya seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain faktor pendidikan, pengalaman, usia, karakter tabiat atau sifat yang ada pada diri pemimpin tersebut. Orang yang ambisius untuk menguasai setiap situasi apabila menjadi pemimpin cenderung akan bersifat otoriter. Orang yang mempunyai sifat kepatuhan apabila menjadi pemimpin cenderung akan menjalankan kepemimpinan yang bertipe paternalistik sedangkan pemimpin yang tidak menguasai bidang tugas yang menjadi wewenangnya akan menyerahkan segala sesuatunya pada bawahan sehingga gaya kepemimpinannya cenderung bersifat *laissez faire*.

V. Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini. Apresiasi khusus disampaikan kepada para penulis, peneliti, serta pengelola sumber-sumber ilmiah yang karya dan publikasinya menjadi rujukan penting dalam proses penelusuran, pengkajian, dan penyusunan penelitian pustaka ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada institusi dan rekan sejawat yang telah memberikan dukungan akademik, masukan, serta kesempatan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Semoga hasil kajian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta menjadi referensi yang bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

Referensi

- Afifuddin. (2005). *Administrasi Pendidikan*. Insan Mandiri.
- Aziz, A., & Saihu, S. (2019). Interpretasi Humanistik Kebahasaan: Upaya Kontekstualisasi Kaidah Bahasa Arab. *Arabiyatuna : Jurnal Bahasa Arab*, 3(2). <https://doi.org/10.29240/jba.v3i2.1000>
- Bagchi, S. (2013). Abstract: Sharma Abhishek, Ladd Elissa and Unnikrishnan M.K . Healthcare Inequity and Physician Scarcity: Empowering Non-Physician Healthcare. *Economic & Political Weekly* , 30 March 2013; XLVIII (13) . *Journal of Health Management*, 15(2). <https://doi.org/10.1177/0972063413489066>
- Dubrin, A. (2009). *The Complete Ideal's Guides Leadership*. Prenada.

- F. Rudy Dwiwibawa, T. R. (2008). *Siap Jadi Pemimpin? Latihan Dasar Kepemimpinan*. Kanisius.
- Guritno, W. (2005). "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja." *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 63–74(1).
- Hasibuan. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Hersey. (2004). *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Delaprasata.
- Kartono, K. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Pemimpin Abnormal Itu?* PT. Raja Grafindo Persada.
- KKBI. (2023). *Arti kata potensi - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online*.
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa. *Universitas Pembangunan Panca Budi*, 11(1).
- Riyanto, F. R. D. & T. (2012). *Siap Jadi Pemimpin? Latihan Dasar Kepemimpinan*. Kanisius.
- Saihu, M. (2019). Urgensi 'Urf dalam Tradisi Male dan Relevansinya dalam Dakwah Islam di Jembrana-Bali. *Jurnal Bimas Islam*, 12(1). <https://doi.org/10.37302/jbi.v12i1.91>
- Saihu, M. (2020). Merawat Pluralisme Merawat Indonesia (Potret Pendidikan Pluralisme Agama Di Jembrana-Bali). In *Deepublish*.
- Suryosubroto. (2010). *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Rineka Cipta.
- Sutikno, S. (2009). *Pengelolaan Pendidikan*. Prospect.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.