

TANGGUNG JAWAB PEMIMPI DENGAN KONFLIK DI LEMBAGA PENDIDIKAN

Wa Ode Rahma Wati¹, Siti Julaiha², Akhmad Ramli³

¹Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda

e-mail: waoderahmawati0522@ga.il.com

² Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda

e-mail: siti.julaiha@uinsi.ac.id

³ Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda

e-mail: akhmadramli2022@gmail.com

DOI : 10.35719/leaderia.v5i1.684

ABSTRAK

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan orang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Ini melibatkan kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain menuju visi yang diinginkan. Dalam kepemimpinan, pemimpin memberikan dukungan, komitmen, dan upaya untuk mencapai tujuan bersama. Artikel ini adalah studi penelitian yang menggunakan metodologi tinjauan pustaka. Pendekatan yang analisisnya menggunakan tinjauan pustaka dengan mengumpulkan bahan-bahan materi terkait tanggung jawab pemimpin dengan konflik dari buku-buku, jurnal-jurnal. Setiap keputusan dan tindakan selalu membawa banyak kemungkinan. Selain itu, ada konsekuensi tertentu, yang dapat baik atau buruk. Karena konsekuensi tertentu, orang harus bertanggung jawab atas apa yang mereka lakukan. Pemimpin juga harus bertanggung jawab atas apa yang mereka pimpin dan mereka sendiri. Pemimpin memiliki peran krusial dalam menangani konflik dan menciptakan budaya kerja yang mendukung penyelesaian konflik dengan baik. Dengan pendekatan proaktif dan budaya kerja yang saling mendukung.

KataKunci: Pemimpin, konflik, sekolah

ABSTRACT

Leadership is the process of influencing, guiding, and directing individuals or groups in achieving certain goals. It involves the ability to inspire, motivate, and direct others toward a desired vision. Leadership involves interactions between leaders and followers, where leaders provide direction, guidance, and support, while followers provide support, commitment, and effort in achieving shared goals. This article is a research study that uses a literature review methodology. The analysis approach uses a literature review by collecting material related to leader responsibilities and conflict from books and journals. All decisions and actions taken always lead to many possibilities. Apart from that, it also has certain consequences which can be both good and bad. If there are certain consequences, it is necessary to take responsibility for what is done. A leader must also have a sense of responsibility for what he and those he

leads do. Leaders have a crucial role in handling conflict and creating a work culture that supports conflict resolution well. With a proactive approach and a mutually supportive work culture

Keywords: *Leader, Conflict, School*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan orang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Ini melibatkan kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain menuju visi yang diinginkan. Dalam kepemimpinan, pemimpin memberikan dukungan, komitmen, dan upaya untuk mencapai tujuan bersama (Siregar, 2023). Dalam pendidikan, kepemimpinan mengandung dua aspek: "Pendidikan" mengacu pada tempat kepemimpinan terjadi dan juga menggambarkan sifat-sifat kepemimpinan, seperti pendidikan, bimbingan, dan pembinaan (Mardizal, 2023). Kepemimpinan dalam sebuah lembaga pendidikan dapat kita artikan dengan kepala sekolah yang menjadi sosok pemimpin yang dapat membimbing, mengarahkan, serta kreatif dalam kepemimpinannya. Di sisi lain, kepemimpinan sering dihadapkan pada berbagai perbandingan tentang bagaimana membuat sekolah menjadi lebih baik. Perbandingan yang ada di sekolah sering menyebabkan ketidaksepakatan dan konflik.

Seringkali tergambarkan sesuatu yang bertentangan atau hal-hal yang tidak sependapat sehingga menimbulkan konflik. Situasi seperti ini dianggap tidak biasa atau tidak terduga karena mengganggu stabilitas yang seharusnya tidak ada dan harus diselesaikan jika terjadi. Karena perilaku atau karakter individu yang antikeamanan, antisosial, paranoia, dan suka membuat keributan atau keonaran di lingkungan sekolah, sehingga konflik ini dianggap sebagai gangguan bagi lingkungan sekolah. Jika kita cermati, kita akan menemukan bahwa kebanyakan konflik berasal dari ketidakpahaman atau tidak mengerti. Selain itu, terjadi perbedaan pemahaman karena salah satu pihak tidak dapat berkomunikasi dengan baik (Damayanti, 2024). Konflik bisa menjadi masalah yang sebenarnya di sekolah, tidak peduli seberapa kompleks dan di mana sekolah itu berada. Meskipun konflik tidak dapat dihindari, ada perlunya upaya untuk mengelola konflik. Apalagi dalam pengelolaan, sangat penting untuk mempertimbangkan potensi konsekuensi apapun. Ini karena jika dibiarkan, dapat menyebabkan konflik yang signifikan. Namun, sebagian besar orang menganggap konflik selalu berdampak negatif dan tidak perlu dikelola dengan baik. Pemikiran ini didasarkan pada uraian konflik yang kurang jelas atau sama sekali tidak diketahui. Selain itu, ini berkaitan dengan masalah dana yang diperlukan untuk menghasilkan anggaran untuk mengelola konflik (Aqil, 2022)

Oleh sebab itu kami meneliti apa yang menjadi tanggung jawab seorang pemimpin dengan konflik, yang mana setiap sekolah memerlukan kepemimpinan yang unggul untuk membentuk respons konstruktif terhadap konflik.

METODE

Artikel ini adalah studi penelitian yang menggunakan metodologi tinjauan pustaka. Pendekatan yang analisisnya menggunakan tinjauan pustaka dengan mengumpulkan bahan-bahan materi terkait tanggung jawab pemimpin dengan konflik dari buku-buku, jurnal-jurnal. Adapun definisi dari tinjauan pustaka adalah uraian, analisis kritis dan evaluasi terhadap teks-teks yang relevan-baik saat ini maupun yang akan berkembang dengan pertanyaan riset atau topik tanggung jawab pemimpin dengan konflik (Daymon, holloway, 2008). Yang mana berfokus pada apa yang menjadi tanggung jawab pemimpin dan cara sosok pemimpin mengatasi konflik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tanggung jawab pemimpin dalam sebuah manajemen mencakupi setiap tugas atau aktivitas yang dimana pemimpin telah memutuskan atau menetapkan untuk membuat suatu aturan yang dapat digunakan untuk mengatur (mengontrol) para tenaga dan sarana prasana di lingkungan tersebut. Seluruh tugas atau aktivitas organisasi yang ditetapkan pemimpin termasuk dalam kegiatan mengelola dan merencanakan dengan mengfungsikan skturtural yang merupakan kewenangan dari pemimpin sebagai birokrat atau pejabat penting dalam organisasi bisnis, pemerintahan, maupun organisasi lainnya untuk mengendalikan dan mendelegasikannya. Pemimpin menggerakkan aktivitas organisasi menggunakan strategi pemberdayaan yang ada dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara bersama sebelumnya secara efektif, efisien, berdaya guna, dan berhasil guna. Seluruh tugas dan aktifitas manajemen dalam kegiatan pembinaan organisasi dilakukan oleh pemimpin dengan mengefektifkan pemanfaatan dan pemberda- yaan seluruh sumber daya organisasi, usaha manusia, dan sumber daya material lainnya untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi (Sagala, 2018).

Berikut ini beberapa tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pemimpin yang perlu kita ketahui, yaitu:

1. Planning and Organizing (perencanaan dan pengorganisasian)

Penyusunan dan perencanaan yang tepat diperlukan untuk mencapai tujuan lembaga. Kedua hal ini menjadi tanggung jawab pemimpin atau lembaga. Dimana mereka juga harus memperhatikan bahwa perencanaan yang telah di buat dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah menjadi tujuan suatu lembaga dan seluruh anggotanya.

2. Coaching (pelatihan)

Sebagai seorang pemimpin sebisa mungkin dapat menjadi sosok yang memberikan beberapa pelatihan kepada anggotanya. Ini harus dilakukan secara teratur untuk membantu anggota berkembang, baik yang baru maupun yang sudah lama.

3. Pengambilan Keputusan

Sebagaimana yang disebutkan didalam perspektif kepemimpinan, sosok pemimpin wajib memiliki kemampuan untuk membuat langkah atau ketentuan yang akurat dan benar sesuai dengan ketentuan yang telah di tetapkan. Akibatnya, pemimpin tim akan terus terlibat setiap kegiatan yang diadakan secara oprasional untuk menjacap tujuan yang telah ditetapkan.

4. Pengawasan Kinerja

Pada situasi seperti ini, sosok pemimpin akan terus melihat, mengontrol, dan mengawasi kemampuan atau prestasi dari anggota-anggotanya melaksanakan rancangan. Sosok pemimpin akan tetap melihat apakah rancangan tersebut dapat berjalan dengan baik, apakah ada hambatan, dan lainnya.

5. Koordinasi

Koordinasi atau yang bisa kita sebut dengan penyelarasan yang baik akan sangat memengaruhi kemampuan kreatifitas dari masing-masing anggota dan memperlancar kegiatan dari segala perencanaan. Koordinasi seperti ini biasanya mengajak anggota untuk ikut berpartisipasi dalam mengkomunikasikan tujuan, visi, misi organisasi.

6. Memotivasi

Pemimpin juga bertanggungjawab untuk selalu membagikan motivasi-motivasi untuk anggota-anggotanya dalam meningkatkan keproduktivitas kerja. Membagikan motivasi sama saja dengan membagikan semangat kerja bagi anggota-anggotanya agar bersemangat dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang lebih baik dan maksimal.

7. Pengembangan

Coaching yang disebutkan sebelumnya adalah salah satu cara untuk mencapai poin pengembangan ini. Pemimpin tim bertanggung jawab atas kemajuan anggota timnya, terutama dalam hal keterampilan dan pengetahuan. Untuk menjaga pembaruan dan gagasan-gagasan baru, pengembangan sangat penting, lebih-lebih dalam suatu perencanaan untuk tujuan yang telah disepakatai.

8. Dokumentasi

Mencatat bagaimana dan apa yang terjadi selama pelaksanaan rencana adalah salah satu tanggung jawab pemimpin. Ini dilakukan untuk digunakan sebagai dasar untuk evaluasi kinerja berikutnya.

9. Evaluasi kinerja

Selanjutnya, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk melakukan penilaian pekerjaan atau bisa disebut dengan evaluasi kinerja. Yang dimana evaluasi ini dilakukan agar pemimpin dapat mengetahui sampai mana progress yang telah dikerjakan dan apa yang akan dilakukan untuk rencana kedepan. Sehingga pada evaluasi kinerja ini sosok pemimpin sebagai penilai dan bertanggungjawab dalam keberhasilan atau kegagalan rencana (Febrianty, dkk. 2023).

Adapun pemimpin di sekolah yaitu kepala sekolah yang memiliki wewenang untuk memimpin sekolah. Kepala sekolah adalah seorang guru (guru) yang diberi tanggung jawab tambahan untuk mengelola dan memimpin suatu institusi pendidikan formal. Dia diangkat oleh pemerintah atau lembaga penyelenggara pendidikan berdasarkan tanggung jawab dan kewenangannya. Pada awalnya, Kepala Sekolah disebut sebagai "Mantri Guru", yang berarti Kepala Guru, dan bertanggung jawab untuk memastikan bahwa guru-guru di sekolah tersebut bekerja dengan baik. Selanjutnya, kepala sekolah sebagai manajer dan pemimpin dalam perkembangan berikutnya. Ketentuan ini diatur oleh peraturan pemerintah.

Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 tentang Pendidikan Dasar, pasal 30 menyebutkan, "Kepala Sekolah dari satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan guru dan tenaga pendidikan lainnya dan pendayagunaan sarana prasarana" (Suparman, 2019).

Sehingga yang menjadi tanggung jawab seorang pemimpin di sekolah atau kepala sekolah menurut Dirawat adalah sebagai berikut:

a. Tugas administrasi kepala sekolah terdiri dari 6 aspek, sebagaimana berikut:

1. Penyelenggaraan dalam sebuah pengajaran adalah fondasi awal dalam sebuah kegiatan untuk melaksanakan kewajiban utama.
 - a) Pemimpin pendidikan harus memiliki pengetahuan tentang system mengajar untuk setiap keahlian studi serta ruang kelas.
 - b) Mengurutkan setiap kegiatan sekolah dalam satu tahun.
 - c) Mengatur rancangan pembelajaran.
 - d) Membuat aturan atau peraturan yang sesuai dengan kebutuhan mengajar.
 - e) Merencanakan sebuah kegiatan untuk memberikan penilaian.
 - f) Menjalankan standar kenaikan kelas .
 - g) Merekap dan menyampaikan hasil dari pembelajaran di kelas.
 - h) Mengkoordinasikan aktivitas pengarahan.
 - i) Mengkoordinasikan kegiatan non-kurikuler.
2. Pengelolaan kepegawaian

Termasuk dalam bidang ini adalah manajemen tugas-tugas yang berkaitan dengan pengangkatan, kenaikan pangkat, cuti, perpindahan, dan pemberhentian anggota staf sekolah, pembagian tugas-tugas, masalah kesehatan dan ekonomi, menciptakan hubungan kerja yang tepat dan menyenangkan, dan penerapan kode etik jabatan.
3. Pengelolaan kemuridan

Salah satu kegiatan yang terlihat dalam bidang ini adalah penyusunan dan pengelompokan siswa baru yang dimana disusun berdasarkan tingkatan, kelas, atau kelompok, penanganan perpindahan dan pendaftaran siswa, pemberian layanan khusus untuk siswa, pengaturan ruang kelas dan kegiatan pembelajaran, pengaturan ujian dan kegiatan evaluasi, penyusunan laporan mengenai perkembangan dan masalah disiplin siswa, serta pengaturan organisasi dan rapat.
4. Pengelolaan gedung dan halaman

Semua aspek yang terkait dengan pengelolaan ini meliputi perencanaan dan pengadaan, inventarisasi, pengaturan pakaian, pemeliharaan, rehabilitasi perlengkapan dan alat-alat material sekolah, serta keindahan dan kebersihan umum. Usaha-usaha melengkapi termasuk gedung sekolah (ruangan), tempat bermain, kebun dan halaman, meubel

sekolah, alat pelajaran klasik dan alat peraga, perpustakaan sekolah, alat permainan dan rekreasi, dan fasilitas pemeliharaan sekolah.

5. Mengoprasikan keuangan

Dalam aspek ini termasuk dalam hal upah karyawan, pengadaan otorisasi sekolah, dana sekolah, peralatan yang dibutuhkan siswa, dan biaya kegiatan yang menunjang citra

6. Hubungan sekolah dan masyarakat

Demi mendapatkan perhatian dan sumbangsi dari wali murid siswa, pihak sekolah berkerja sama dengan lembaga-lembaga social untuk memungkinkan sekolah-rumah.

b. Tugas kepala sekolah dalam bidang supervisi

Supervisi merupakan layanan yang telah disediakan oleh pihak sekolah untuk mendukung tenaga pendidik dan kependidikan supaya menjadi lebih terampil dan kreatif dalam menjalankan peran atau kewajiban sebagai pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan tuntutan zaman. Adapun kepala sekolah bertanggung jawab untuk selalu memberikan arahan, dukungan, pengamatan serta penilaian dalam setiap masalah yang dapat berhubungan dengan segala proses belajar mengajar.

Adapun tugasnya sebagai berikut:

1. Mengarahkan tenaga pendidik supaya dapat mengerti pengajaran dalam pendidikan yang ingin dituju.
2. Mengarahkan tenaga pendidik supaya menguasai dengan rinci mengenai masalah serta keperluan peserta didik.
3. Memilih dan membagikan peran yang paling sesuai dengan tenaga pendidik berdasarkan minta dan keahliannya serta menggerakkan para pendidik agar dapat memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka dalam materi yang diajarkan.
4. Membuat sistem penilaian untuk kinerja lembaga pendidikan (sekolah) yang bersumber pada tolak ukur tujuan sekolah (Rusdiana,2021)

Dimanapun manusia berada akan senantiasa menghadapi kemungkinan terjadinya konflik. Sepanjang peradaban manusia di muka bumi, konflik merupakan warna lain kehidupan yang tidak bisa dihapuskan. Semua aspek relasi sosial mengalami konflik; ini dapat muncul dalam hubungan antar individu, antar kelompok, atau antar kelompok dan kelompok. Dinamika sosial selalu ada konflik di

setiap interaksi sosial dalam tatanan pergaulan keseharian masyarakat. Bahkan jika dapat ditangani dengan baik, konflik juga dapat membantu menciptakan keseimbangan social (Sumartono, 2019).

Dalam konteks ini, pemimpin memainkan peran penting dalam meredakan konflik, menciptakan lingkungan yang kondusif untuk penyelesaian konflik, dan memastikan bahwa hasilnya memperkuat organisasi. Secara detail peran pemimpin dalam penyelesaian konflik dalam organisasi, termasuk sebagai mediator, pendukung, pengambil keputusan, pelopor kolaborasi, pengembang keterampilan, dan pemberi contoh yang mendukung referensi ilmiah yang relevan (Riyanto, 2023)

1. Mediator

Salah satu peran utama pemimpin dalam penyelesaian konflik adalah sebagai mediator. Mediator (mediator) adalah pihak ketiga yang bersikap netral yang memfasilitasi negosiasi solusi dengan menggunakan penalaran dan persuasi, menyodorkan alternatif, dan semacamnya (Stephen, 2008). Dalam peran ini, pemimpin harus memiliki keterampilan komunikasi yang kuat dan pemahaman yang mendalam tentang sumber konflik yang mungkin termasuk perbedaan pendapat, kebutuhan yang tidak terpenuhi, atau perbedaan nilai-nilai.

2. Pendukung

Pemimpin juga berperan sebagai pendukung dalam penyelesaian konflik. Konflik seringkali memunculkan emosi, kebingungan, dan stres di antara anggota tim atau kelompok. Dalam peran ini, pemimpin harus bersedia mendengarkan dan memberikan dukungan kepada mereka yang terlibat dalam konflik. Dengan memberikan dukungan, pemimpin dapat membantu mengurangi ketegangan emosional yang seringkali terkait dengan konflik dan membantu anggota tim atau kelompok merasa didukung dalam mencari solusi.

3. Pengambilan keputusan

Dalam beberapa situasi, konflik dapat mencapai tingkat di mana pemimpin harus mengambil keputusan untuk menyelesaikannya. Pengambilan keputusan kepemimpinan merupakan hal yang fundamental dalam sebuah organisasi yang akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan dan keberlangsungan sebuah organisasi (Subhan, 2023). Keputusan yang diambil pemimpin dalam konteks ini harus didasarkan pada pemahaman yang mendalam tentang masalah dan pertimbangan yang adil terhadap kepentingan semua pihak yang terlibat.

4. Pelopor kolaborasi

Salah satu peran pemimpin dalam penyelesaian konflik adalah menjadi pelopor kolaborasi. Dalam banyak kasus, konflik muncul karena perbedaan pendapat atau kepentingan antara anggota tim atau kelompok. Pemimpin harus mempromosikan budaya kerja yang mendorong kolaborasi dan kerja tim.

5. Pengembangan Keterampilan

Pemimpin juga dapat berperan dalam pengembangan keterampilan komunikasi dan manajemen konflik anggota tim. Ini terutama relevan jika konflik menjadi masalah yang berulang dalam organisasi. Pemimpin dapat memberikan pelatihan atau sumber daya yang diperlukan untuk membantu anggota tim mengatasi konflik dengan lebih efektif.

6. Pemberi Contoh

Pemimpin juga harus menjadi pemberi contoh dalam cara menghadapi konflik. Mereka harus menunjukkan bahwa konflik dapat diatasi dengan cara yang produktif, etis, dan berdasarkan nilai-nilai organisasi. Tindakan dan perilaku pemimpin dalam menghadapi konflik harus mencerminkan integritas dan profesionalisme.

Dalam menghadapi konflik, penting bagi organisasi untuk memiliki pendekatan yang proaktif dan mendorong budaya kerja yang saling mendukung dan kolaboratif. Dengan demikian, konflik dapat dielola dengan lebih baik dan dapat berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi (Suprianto, 2024).

Setiap keputusan dan tindakan selalu membawa banyak kemungkinan. Selain itu, ada konsekuensi tertentu, yang dapat baik atau buruk. Karena konsekuensi tertentu, orang harus bertanggung jawab atas apa yang mereka lakukan. Pemimpin juga harus bertanggung jawab atas apa yang mereka pimpin dan mereka sendiri. Pemimpin yang baik tidak akan bertanggung jawab atas kesalahan siapa pun yang mereka pimpin (Hegar, 2010)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penjelasan di atas adalah bahwa konflik dalam organisasi adalah perbedaan, ketegangan, atau perselisihan antara individu, kelompok, atau bagian-bagian organisasi yang dapat mempengaruhi keharmonisan dan kelancaran kerja. Konflik adalah hal alami dalam interaksi sosial di organisasi dan dapat memiliki dampak positif atau negatif tergantung pada cara penanganannya. Sumber

konflik dapat berasal dari perbedaan tujuan, kepentingan, nilai-nilai, norma, dan lainnya. Berbagai jenis konflik dapat muncul, seperti konflik antarpribadi, konflik antar kelompok, dan lain-lain. Penting untuk menyelesaikan konflik dengan cara yang efektif, seperti melalui negosiasi, mediasi, atau kolaborasi. Pemimpin memiliki peran krusial dalam menangani konflik dan menciptakan budaya kerja yang mendukung penyelesaian konflik dengan baik. Dengan pendekatan proaktif dan budaya kerja yang saling mendukung, organisasi dapat mengelola konflik secara lebih baik dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Rusdiana, *ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN: Hand Out Mata Kuliah Organisasi Lembaga Pendidikan* (Bandung: Pusat Tresna Bhakti Press, 2021).
- Christine Daymon and Immy Holloway, *Metode-Metode Riset Kualitatif dalam Public Relations dan Marketing Communications* (Yogyakarta: Bentang Pustaka, 2008) .
- Damayanti et al., *Manajemen Konflik* (Purbaglingga: Eureka Media Aksara Berkerjasama dengan Kolaborasi Buku Eureka, 2024) .
- Edison Siregar, *Buku Ajar Kepemimpinan* (Bandung: Widina Media Utama, 2023).
- Febrianty et al., *Kepemimpinan Bukan Sekedar Menjadi Pemimpin* (Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2023).
- Hegar Pangarep, *101 Tips Kilat Kepemimpinan* (Yogyakarta: Media Pressindo, 2010).
- M. Subhan Iswahyudi et al., *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Yogyakarta: Cendikia Mulia Mandiri, 2023).
- Riyanto Wujarso, *Kepemimpinan: di Era Kekinian* (Kalimantan Tengah: Asadel Liamsindo Teknologi, 2023).
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi 2 (ed. 12) HVS* (Jakarta: Penerbit Salemba, 2008).
- Suparman, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru: Sebuah Pengantar Teoritik* (Ponogoro: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019).
- Suprianto et al., *Pengantar Perilaku Organisasi* (Batam: Yayasan cendikia Mulia Mandiri, 2024).
- Syaiful Sagala, *Pendekatan & Model Kepemimpinan* (Prenada Media, 2018).
- Jonni Mardizal et al., (2023) “Model Kepemimpinan Transformational, Visioner Dan Authentic Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Era 4.0,” *Innovative: Journal Of Social*

Science Research, 3 (5)

Sumartono, (2019) “Dinamika Perubahan Sosial Dalam Teori Konflik,” *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Bisnis*, 5 (1)