



Kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dalam pemberdayaan guru pada masa pandemi Covid-19 (Studi di SD Al Hidayah Medan)

Afri Afni Harahap¹, Emilda Sulasmi², Salim Aktar³

Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera, Medan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Nov 11, 2022

Revised Dec 14, 2022

Accepted Jan 22, 2023

Keywords:

Kepemimpinan
Partisipatif
Pemberdayaan
Guru

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan bagaimana kepala sekolah memberdayakan guru di SD Al Hidayah Medan, untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah dalam memberdayakan guru di SD Al Hidayah Medan dan untuk mengetahui dampak pemberdayaan guru yang dilakukan kepala sekolah di SD Al Hidayah Medan. Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Seperti Moelong (2012:4) metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Pengumpulan data merupakan langkah yang harus dilakukan dalam setiap penelitian kualitatif, karena desain penelitian dengan pendekatan ini memerlukan perhatian dan tingkat kejelian dalam menemukan masalah dan fenomena. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Sekolah SD Al Hidayah Medan menerapkan kepemimpinan partisipatif yaitu demokratis dalam kinerjanya, kepala sekolah bersama dengan bawahannya dan juga bertukar pikiran atau usulan mengenai pengembangan lembaga pendidikan, dalam pola kepemimpinannya selalu mengikutsertakan bawahannya. Melalui observasi dapat diketahui bahwa pola kepemimpinan partisipatif yang dilakukan oleh kepala sekolah SD Al Hidayah Medan adalah terbuka, mencari pendapat dari pihak yang lebih menentukan ketika situasi tidak memungkinkan, bekerja aktif, melibatkan bawahan dalam mencari solusi dan memberikan pendapat. untuk pengembangan lembaga. Kepala sekolah selalu mengikuti kebijakan dinas pendidikan, selalu pro aktif dalam keterlibatan kelembagaan, mengikutsertakan guru dalam berbagai pelatihan MGMP. Kepala sekolah juga mengikuti pelatihan MKKS. Dalam memimpin kepala sekolah bersifat partisipatif terhadap seluruh bawahannya. Serta melakukan pengawasan setiap 2 bulan sekali.

This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



Corresponding Author:

Salim Aktar,

Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi,

Universitas Muhammadiyah Sumatera, Medan, Indonesia

Jl. Kapten Muchtar Basri No.3, Glugur Darat II, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20238,

Email: salimaktar@umsu.ac.id

PENDAHULUAN

Wabah Pandemi Covid-19, merupakan bencana internasional yang mengguncang segala aspek kehidupan, termasuk dunia pendidikan. Dengan adanya wabah tersebut, otomatis tidak ada pertemuan tatap muka untuk menghindari penyebaran covid-19, atau setidaknya diminimalisirnya pertemuan, diantaranya pertemuan guru dengan murid. Proses KBM mulanya diliburkan, tetapi seiring berjalannya waktu, sembari menunggu vaksin covid-19 rilis, diberlakukanlah new normal. KBM harus tetap berjalan dengan memaksimalkan teknologi yang mendukung pembelajaran jarak jauh (daring).

Metode belajar selama Pandemi sangat terbatas. Pengajaran diberikan melalui aplikasi Zoom melalui HP. Bagi siswa yang kurang mampu, mereka tentu tidak dapat menerima pembelajaran karena ada di antara mereka yang tidak mempunyai HP.

Dalam kaitan pelaksanaan tugas yang diemban oleh guru sesuai dengan yang diamanatkan oleh undang-undang, guru menghadapi berbagai hambatan, persoalan, dan tantangan di lapangan. Tidak sedikit guru yang kurang mampu dalam merencanakan proses pembelajaran. Tidak sedikit pula jumlah guru yang kurang mampu dalam melaksanakan proses pembelajaran sehingga ini berakibat pada ketidakberhasilan siswa disekolah. Jumlah penelitian yang dilakukan oleh guru juga tidak optimal/maksimal karena lemahnya pengetahuan dan kemampuan guru dalam melaksanakan sebuah penelitian. Solusi untuk mengatasi persoalan yang dihadapi oleh guru di lapangan adalah dengan melakukan kegiatan pemberdayaan pendidik atau guru. Menurut Murray (2010) pemberdayaan adalah proses di mana guru menjadi mampu terlibat, berbagi, dan mempengaruhi yang pada akhirnya akan memberi dampak positif terhadap kehidupan mereka. Di sisi lain, kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting dalam hal pemberdayaan guru.

Hakikat pemberdayaan adalah proses pemberian bimbingan, pimpinan, pengaturan, pengendalian dan pemberian fasilitas lainnya yang juga merupakan proses kegairahan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Beberapa elemen dasar pembinaan sumber daya manusia meliputi kegiatan sumber daya untuk mencapai tujuan, proses dilakukan secara rasional, melalui manusia lain, menggunakan metode atau teknik tertentu, dalam lingkungan organisasi tertentu (Fathoni, 2008: 5-6). Pemberdayaan guru merupakan proses pemberian bimbingan, pimpinan, pengaturan, pengendalian dan pemberian fasilitas lainnya. Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu yaitu peningkatankedisiplinan tenaga pengajar yang berhubungan dengan kompetensi-kompetensi guru. Potensi-potensi guru seperti wawasan harus senantiasa dipertahankan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang lebih baik di masa yang akan datang.

Beberapa hal yang mungkin dilakukan sebagai upaya pemberdayaan guru antara lain dengan meningkatkan semangat kerja, membangun kolaborasi dan kerjasama, mendorong pengembangan profesi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, program reward and punishment dan lain sebagainya. Kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting sebagai pengelola sekolah untuk membantu guru dalam usaha pemberdayaan tersebut.

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan, yang harus bertanggung jawab terhadap maju mundurnya sekolah yang di pimpinnya serta memiliki dasar kepemimpinan yang kuat, oleh karena itu, kepala sekolah dituntut memiliki berbagai kemampuan, baik berkaitan dengan masalah manajemen maupun gaya kepemimpinannya. (Mulyasa, 2013: 25) Dalam suatu lembaga pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan penting yang akan menggerakkan dan mengarahkan dalam mencapai tujuan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah karena kepala sekolah harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Kepala sekolah harus multiskill dalam situasi lingkungan sekolah.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Sebagaimana Moelong (2012: 4) metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Pengumpulan data adalah merupakan langkah yang harus diadakan setiap penelitian kualitatif, sebab desain penelitian dengan metode pendekatan seperti ini membutuhkan perhatian serta tingkat kejelian dalam menemukan masalah dan fenomena. Dalam hal ini yang menjadi latar belakang penelitian adalah tempat, pelaku dan kegiatan. Pembahasan utama dalam penelitian ini adalah kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dalam pemberdayaan guru pada masa pandemi covid-19. Subjek atau pelaku dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru mata pelajaran. Latar belakang kegiatan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dalam pemberdayaan guru pada masa pandemi covid-19 SD Al Hidayah Medan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah dalam memimpin bawahannya selalu melibatkan dan mengikutsertakan bawahannya dalam pengambilan kebijakan dan berbagai persoalan untuk dibahas bersama dengan tujuan mencapai mufakat bersama.

Keberhasilan lembaga terletak pada pola kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah dalam memimpin bawahannya, karena kepemimpinanlah yang menentukan arah dan tujuan lembaga. Kepala sekolah harus mengetahui perilaku bawahannya dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi agar dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah bawahan tidak mengeluh.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah bersifat partisipatif, misalnya kepala sekolah dalam menjalankan suatu program selalu memanggil staf sekolah dan guru untuk membahas hal tersebut. Dari berbagai macam percakapan mengenai pola kepemimpinan partisipatif kepala sekolah yang ada di SD Al Hidayah Medan sangat berdampak pada kinerja guru dan stakeholder semakin meningkatkan, kepercayaan yang sangat tinggi, komunikasi berjalan dengan baik, motivasi tinggi dan setiap persoalan selalu mengandalkan ide-ide dari para bawahan menciptakan situasi yang nyaman dan kondusif.

Gaya kepemimpinan partisipatif lebih menekankan pada tingginya dukungan dalam pembuatan keputusan dan kebijakan tetapi sedikit pengarahan. Gaya pemimpin yang tinggi dukungan dan rendah pengarahan dirujuk sebagai "partisipatif" karena posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian. Dengan penggunaan gaya partisipatif ini, pemimpin dan bawahan saling tukar menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Dibandingkan gaya kepemimpinan yang lain, kepemimpinan partisipatif membuat hubungan antara pemimpin dan karyawannya lebih dekat karena pemimpin tersebut terjun langsung kedalam aktivitas organisasi dan tidak hanya memberi perintah saja. pemimpin yang menerapkan gaya ini cenderung berorientasi kepada bawahan dengan mencoba untuk lebih memotivasi bawahan dibandingkan mengawasi mereka dengan ketat. Mereka mendorong para anggota untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota kelompok.

Temuan data mengenai upaya yang dilakukan kepala sekolah berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Usman Sinaga selaku kepala sekolah mengatakan ada berbagai macam data termasuk upaya dalam pengelolaan kelembagaan menurutnya, yang pertama dengan melakukan koordinasi "Hal pertama yang saya lakukan adalah dalam mengkoordinasikan guru atau bawahan saya dengan menyesuaikan bidang, kemampuan, dan biasanya saya melihat 1 atau 2 tahun kinerja mereka untuk menyelaraskan pekerjaan mereka ", terkadang pengalaman juga penting dalam mengkoordinasikan, tapi sebelum saya membagi tugas ke semua guru saya akan memberitahu apakah dia bisa memberi

saya tugas pekerjaan, dengan begitu saya akan tahukesiapan mereka dalam melaksanakan tugas yang saya berikan kepadanya, ketika dia mampu menjalankan tugasnya, guru akan sadar akan kewajibannya sendiri dalam menjalankan tugasnya, sehingga tidak ada keberatan atau keluhan dalam melaksanakan tugas yang saya berikan.

Dari wawancara yang dilakukan peneliti mengenai partisipatif kepalasekolah yang menyatakan bahwasanya terdapat pula kendala-kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah di antaranya adalah kendala dari dalam sekolahitu sendiri. Sesuai dengan apa yang di katakan bapak Usman Sinaga: “Banyak sekalimisalnya adalah pro kontra antar warga sekolah terkadang ketidaksetujuan keputusan yang saya sampaikan, akan tetapi itu bisa dipecahkan dengan jalan musyawarah lagi Buk, adapula kontra dengan ketika saya sudah mengambil sebuah kebijakan dan keputusan dari pihak yayasan belum setuju dengan kebijakan yang saya ambil, pihak yayasan tidak seenaknya sendiri juga beliau menggunakan opsi-opsi dari keputusan tersebut, intinya kita sama-sama saling bertukar pikiran demi kemajuan dari lembaga tersebut Buk”.

Kepala sekolah merupakan profil sentral sebagai pemimpin dalam dunia pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya sekedar sebagai kepala yang selalu berhak menonjolkan kekuasaannya saja, akan tetapi lebih ditanamkan fungsinya sebagai pemimpin. Lembaga pendidikan senantiasa mendambakan profil pemimpin yang ideal dan dapat dijadikan contoh bagi kelompok yang dipimpinya, dikarenakan dunia yang dipimpin adalah dunia pendidikan. Maka kepala sekolah harus mampu menjadi contoh bagi para tenaga kependidikan yang ada disekolahnya.

Kepala SD Al Hidayah Medan senantiasa memperhatikan kebutuhan bawahan dengan berusaha menciptakan suasana saling percaya dan mempercayai, berusaha menciptakan saling menghargai, simpati terhadap sikap bawahan, memiliki sifat bersahabat, menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan dan kegiatan lain, dengan mengutamakan pengarahannya, selain itu tumbuh pula rasa respek hormat diri dari bawahan kepada pimpinannya. Sehingga apa yang menjadi tugas merupakan hasil keputusan bersama dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Dan juga, dengan sikap pemimpin kepala sekolah membuka otonomi terhadap guru yang seluas-luasnya untuk meningkatkan prestasi siswa.

Dalam fungsinya sebagai *top manager* kepala sekolah SD Al Hidayah Medan mampu menggerakkan, mempengaruhi serta memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan yang ada dalam lembaga pendidikan yang dipimpinnya untuk meningkatkan kinerjanya sebagai pengajar atau pendidik bagi para siswa.

Dalam fungsinya sebagai organisator kepala sekolah SD Al Hidayah Medan tetap menetapkan organisasi yang efektif yaitu dengan *teaching by doing* atau perintah dengan secara langsung, karena perintah secara langsung oleh kepala sekolah dianggap efektif, melihat guru-guru sebagai sosok manusia yang banyak contoh figur bagi siswa, metode ini bukan hanya dalam organisasi saja, namun dalam intervensinya sebagai *top leader* kepada perencanaan dan sekaligus general kontrol kepada pekerjaan-pekerjaan bawahan.

Kepala sekolah sebagai administrator, yaitu melaksanakan fungsi yang diterapkan dalam kegiatan-kegiatan sekolah yang dipegang antara lain membuat rencana atau program tahunan, menyusun organisasi sekolah, melaksanakan, mengkoordinasi dan mengarahkan, serta melaksanakan pengolahan pengevaluasian. Dalam program tahunan yang dibuat kepala sekolah SD Al Hidayah Medan meliputi program pengajaran, kesiswaan, kepegawaian, keuangan, dan kelengkapan sarana dan prasarana sekolah.

Kepala sekolah sebagai supervisor adalah memberikan pujian dan penghargaan kepada para guru yang berprestasi, walaupun sekedar dengan ucapan yang dapat memberi semangat kepada para guru untuk lebih giat dalam melakukan kerja.

Kepala sekolah SD Al Hidayah Medan telah menjalankan tugasnya dengan baik yaitu memberikan dorongan kepada guru-guru agar aktif bekerja menurut prosedur dan metode tertentu, sehingga pekerjaan itu berjalan dengan lancar dan mencapai sasaran.

Untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik, seorang kepala sekolah harus memiliki ketrampilan-ketrampilan tidak saja dibidang administrasi saja, melainkan juga harus memiliki kemampuan memimpin, mengorganisir, mampu memberi motivasi dan dorongan kepada guru, tenaga-tenaga kependidikan, serta para siswa untuk belajar lebih giat, sehingga siswa dapat memperoleh prestasi dengan baik dan keberhasilan sekolahpun juga akan meningkat dengan cepat.

Supaya hal-hal tersebut di atas dapat terlaksana, seorang kepala sekolah harus memiliki tiga macam ketrampilan. Pertama, ketrampilan organisasi. Wujud nyata dari ketrampilan ini adalah bagaimana kepala sekolah mampu merumuskan visi dan misi sekolah yang selanjutnya dijabarkan dalam sebuah program pendidikan yang pelaksanaannya disusun sedemikian rupa dalam sebuah rangka organisasi yang tersusun dalam sebuah program pendidikan yang rapi dan sistematis. Kedua ketrampilan manusiawi, yaitu ketrampilan untuk bekerjasama, memotivasi dan memimpin. Dan yang ketiga ketrampilan teknik, yaitu ketrampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik, serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Jabatan kepala sekolah bukan merupakan jabatan struktural maupun jabatan fungsional, melainkan jabatan tambahan yang diberikan oleh guru-guru sekolah yang memiliki kualifikasi tertentu dan terpilih oleh mekanisme pemilihan yang ditentukan.

Adanya kepemimpinan tersebut di atas kiranya sangat bermanfaat bagi kepala sekolah SD Al Hidayah Medan untuk melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pemimpin yang lebih baik dan lebih berhati-hati agar mampu meningkatkan kinerja guru atau karyawan dan juga meningkatkan prestasi siswa secara optimal yang sebagian dari tujuan pendidikan.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai orang yang memimpin., yang berarti seluruh usaha untuk memimpin dan dapat diartikan sebagai kemahiran atau kemampuan seseorang untuk memimpin, mengatur seseorang atau sekelompok orang kepada tujuan yang diinginkan. Menurut Burhanuddin dalam bukunya analisis administrasi manajemen dan kepemimpinan pendidikan mendefinisikan kepemimpinan partisipatif sama pengertiannya dengan kepemimpinan demokratis yaitu seorang pemimpin mengadakan konsultasi dengan para bawahannya mengenai tindakan-tindakan dan keputusan-keputusan yang diusulkan atau dikehendaki oleh pemimpin, serta berusaha memberikan dorongan untuk turut serta aktif melaksanakan semua keputusan dan kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan.

Gaya atau model partisipatif yaitu seorang pemimpin dan bawahannya saling tukar-menukar ide dalam memecahkan masalah dan pembuatan keputusan. Berdasarkan hasil wawancara oleh kepala sekolah dan para stakeholder SD Al Hidayah Medan terdapat hubungan kepemimpinan partisipatif yang penerapannya tidak jauh dari pemaparan Burhanuddin yakni demokratis dalam kinerjanya, bersama-sama dengan bawahannya dan juga saling tukar menukar ide atau usulan menyangkut perkembangan lembaga pendidikan, dalam pola kepemimpinannya selalu mengikutsertakan para bawahan-bawahannya dalam pengambilan kebijakan.

Dalam mengimplementasikan kepemimpinan partisipatif dalam pemberdayaan guru yang dilakukan kepala sekolah dalam memimpin para bawahannya yaitu dengan mengkoordinasi para bawahannya untuk bekerjasama dalam pengelolaan kelembagaan, Bapak Usman Sinaga selaku kepala sekolah dalam mengkoordinasi para bawahannya menempatkan para bawahannya sesuai dengan bidangnya dan selalu menanyakan kesanggupan dalam menjalankan tugas yang sudah diberikan oleh beliau.

KESIMPULAN

Kepala Sekolah SD Al Hidayah Medan menerapkan kepemimpinan partisipatif yakni demokratis dalam kinerjanya, kepala sekolah bersama-sama dengan bawahannya dan juga saling tukar menukar ide atau usulan menyangkut perkembangan lembaga pendidikan, dalam pola kepemimpinannya selalu mengikutsertakan para bawahan-bawahannya. Selain demokratis melalui observasi dapat di ketahui pola kepemimpinan partisipatif yang dilakukan kepala sekolah SD Al Hidayah Medan yang terbuka, mencari pendapat dari pihak yang lebih menentukan ketika situasi

tidak memungkinkan, bekerja secara aktif, mengikutkan bawahan dalam mencari solusi dan berpendapat demi perkembangan lembaga.

Kepala sekolah selalu mengikuti kebijakan-kebijakan dari dinas pendidikan, selalu pro aktif dalam keterlibatan kelembagaan, mengikutsertakan para guru berbagai pelatihan MGMP. Kepala sekolah juga mengikuti pelatihan MKKS. Dalam memimpin kepala sekolah bersifat partisipatif kepada semua para bawahannya. Serta mengadakan supervisi setiap 2 bulan sekali.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Aditya Media.
- Ary Gunawan, *Administrasi Sekolah; Administrasi Pendidikan Mikro*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013)
- Bafadal, Ibrahim. 2011. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bahrudin. *Manajemen Peserta Didik*. (Jakarta: PT. Indeks, 2014)
- Emilda Sulasmi. 2020. *Konsep Pendidikan Humanis dalam Pengelolaan Pendidikan di Indonesia*. Yogyakarta: Bildung Nusantara.
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fattah, Nanang, 2012. *Ekonomi Pembiayaan Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Fattah, Nanang, 2014. *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosda karya.
- Hadeli. 2006. *Metode Peneliti Pendidikan*. Ciputat: Quantum Teaching.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2012. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hatta, Ahmad, 2014. *Tafsir Qur'an Perkata Dilengkapi dengan Asbabunnuzul & Tarjamah*, Jakarta; Maghfirah Pustaka
- Hidayat, Ara dan Imam Machali, 2011. *Pengelolaan Pendidikan*, Bandung: Pustaka Eduka
- Ishak Abdulhak, Ugi Suprayogi, *Penelitian Tindakan Dalam Pendidikan Non Formal*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Pustaka. 2012
- Kadarmansi dan Jusuf Udaya, 2011. *Pengantar Ilmu Manajemen*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Kasan, Tholib, 2013. *Teori dan Aplikasi Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Studi Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Matry, M. Nurdin. 2008. *Implementasi Dasar-dasar Manajemen Sekolah dalam Era Otonomi Daerah*. Macasar: Aksara Madani.
- Matry, Nurdin, 2015. *Implementasi Dasar-Dasar Manajemen Sekolah dalam Era Otonomi Daerah*, Makassar: Aksara Madani
- C. Mulyasa. 2012. *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa. *Manajemen berbasis sekolah, konsep, strategi, dan implementasi*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002)
- Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, (Jogjakarta: AR-Ruzz Media Groups, 2008)
- Mulyono. 2009. *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar Ruzz media.
- Maxwell, John C. 2018. *Leadership 101 (Kepemimpinan 101)*. Tangerang: Karisma Inti Ilmu.
- Nurdin, Ali. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Faza Media.
- Rahmawati, Atin. 2006. *Penyelenggaraan Manajemen Sumber Daya Manusia di MAN 1 Yogyakarta*. Yogyakarta: Tesis PPS UIN Yogyakarta.
- Sanapiah Faisal. *Pendidikan Non Formal di dalam Sistem Pendidikan dan Pembangunan Nasional*. (Surabaya: Usaha Offset Printing. 1981)
- Soebagio Admodiwirio, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: PT Arda Dizya Jaya, 2014)

Soelaman Joesoef, *Konsep Dasar Pendidikan non formal*. (Jakarta: Bumi Aksara. 1992).

Sudjana. *Pendidikan non formal: Wawasan ,Sejarah Perkembangan Falsafah & Teori Pendukung serta Asas*. (Bandung: Falah Production, 2001).

Wilson Bangun. *Intisari Manajemen*. (Bandung: Refika Aditama, 2008)