



Kepemimpinan dalam Organisasi Pendidikan

Annisa Rahmadani¹, Nita Afriani Siregar², Nurhaliza Ertays Siregar³, Rizki Ramadhani⁴, Yunita Azhari⁵, Aswaruddin⁶

^{1,2,3,4,5,6} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia

Corresponding Author:  ar9118771@gmail.com

ABSTRACT

ARTICLE INFO

Article history:

Received

10 November 2024

Revised

21 December 2024

Accepted

01 January 2025

Key Word

How to cite

Kepemimpinan dalam organisasi pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu lembaga. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep kepemimpinan, terkhususnya gaya kepemimpinan, faktor-faktor yang mempengaruhinya serta pengambilan keputusan dalam konteks pendidikan. penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi pustaka, dimana data yang diperoleh dari berbagai literature seperti jurnal, dan buku yang terkait topic pembahasan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif memerlukan pemahaman mendalam tentang gaya kepemimpinan, faktor pendukung, serta kemampuan pengambilan keputusan. Dengan menerapkan pendekatan kepemimpinan yang tepat, organisasi pendidikan dapat mencapai tujuannya secara optimal dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pemimpin pendidikan dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif.

Kepemimpinan Efektif, Organisasi Pendidikan.

<https://pusdikra-publishing.com/index.php/jsr>



This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

PENDAHULUAN

Pemimpin merupakan tokoh utama dalam suatu organisasi. Perannya mirip dengan seorang nahkoda yang memegang kendali penuh atas sebuah kapal selama perjalanan menuju tujuan. Begitu juga pemimpin dalam organisasi yang mengendalikan jalannya proses hingga tujuan tercapai. Pemimpin menentukan langkah yang kemudian diikuti oleh para anggotanya. Setiap pemimpin memiliki cara sendiri dalam memerankan peranannya (Lusitania et al., 2023). Pemimpin tidak hanya bertugas memastikan kelancaran operasional, tetapi juga memberikan visi yang jelas dan membangun budaya kerja yang produktif. Dalam praktiknya, tidak semua pemimpin mampu menjalankan peran ini dengan baik. Beberapa organisasi menghadapi kendala seperti rendahnya motivasi staf, konflik internal, hingga kegagalan mencapai tujuan. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan menjadi tantangan yang perlu diatasi (Judijanto, 2024).

Masalah utama dalam kepemimpinan sering muncul ketika gaya kepemimpinan yang digunakan tidak sesuai dengan kondisi organisasi. Misalnya gaya otoritor yang terlalu kaku atau ketat dapat menyebabkan resintasi dari anggota, sedangkan gaya laissez-fairez yang terlalu bebas seringkali mengakibatkan kurangnya arahan dari pemimpin. Hal ini akan dapat menghambat pencapaian tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman mendalam mengenai berbagai gaya kepemimpinan agar pemimpin mampu menyesuaikan gaya yang diterapkan dengan karakteristik sebuah organisasi dan tantangan yang ada (Hapudin & Praja, 2022).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan juga perlu mendapatkan perhatian serius seperti kepribadian pemimpin, ekspektasi dari bawahan, iklim organisasi, dan kebijakan lembaga sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu kepemimpinan. Ketidakmampuan pemimpin dalam mengelola faktor-faktor ini sering menyebabkan ketidakseimbangan dalam sebuah organisasi. Contohnya kepribadian pemimpin yang kurang fleksibel dapat menghambat terciptanya hubungan kerja yang harmonis. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, pemimpin diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung adanya kolaborasi (Sitorus, 2020).

Permasalahn lain dalam kepemimpinan adalah sering mmebuat keputusan yang cepat, terutama dalam situasi kompleks yang sering dihadapi oleh organisasi pendidikan. Keputusan yang tidak matang dapat menyebabkan kebingungan dan menurunkan kepercayaan tim. Sering kali, pemimpin ragu memilih opsi terbaik atau kurang melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini menekankan pentingnya kemampuan analisis dan komunikasi yang baik. keputusan yang bijaksana dapat membantu organisasi untuk berfungsi menjadi lebih efektif (Hutahaean, 2021).

Dengan berbagai permasalahan tersebut, pembahasan mendalam tentang kepemimpinan dalam organisasi pendidikan menjadi sangat relevan. Penting bagi pemimpin untuk memahami gaya kepemimpinan yang efektif, faktor-faktor yang memengaruhinya, serta strategi dalam pengambilan keputusan. Melalui pendekatan yang tepat, organisasi pendidikan diharapkan dapat berkembang secara optimal, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi pustaka. Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data dari berbagai sumber, baik itu tertulis maupun tidak tertulis. Contohnya dari jurnal atau buku, baik dalam online maupun offline yang dianggap relavan dan sesuai dengan topic pembahasan yang disusun oleh peneliti. Kemudian, peneliti melakukan analisa terkait topic pembahasan.

Dalam penelitian ini, peneliti membahas tentang kepemimpinan dalam organisasi pendidikan yang meliputi: pengertian gaya kepemimpinan, sifat gaya kepemimpinan, jenis-jenis gaya kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dan pengambilan keputusan dalam kepemimpinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Secara bahasa, gaya kepemimpinan terdiri dari dua kata, yaitu gaya dan kepemimpinan. Gaya mengacu pada cara, sikap, atau metode melakukan sesuatu. Sedangkan kepemimpinan berasal dari kata "leader" yang berarti individu yang memimpin atau mengarahkan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu pola atau cara yang diterapkan secara konsisten oleh seorang pemimpin dalam kegiatan memimpin, mengarahkan, memotivasi dan mempengaruhi anggota tim atau organisasi guna mencapai tujuan bersama. Gaya ini mencakup cara seorang pemimpin mengambil keputusan, berkomunikasi, memberikan arahan, serta cara mereka melibatkan dan memperhatikan kebutuhan anggota tim.

Secara umum gaya kepemimpinan dapat dijelaskan sebagai norma-norma perilaku yang digunakan seorang pemimpin ketika berusaha mempengaruhi perilaku bawahannya. Gaya kepemimpinan terdiri dari seperangkat karakteristik yang dimanfaatkan pemimpin untuk memotivasi bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan kata lain gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku dan strategi yang secara umum disukai dan sering dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Dalam praktiknya, seorang pemimpin tidak bisa menggunakan gaya kepemimpinan yang sama kepada seluruh bawahannya; Gaya ini harus disesuaikan dengan karakter dan tingkat kemampuan bawahan dalam menjalankan tugas yang ada dalam organisasi (Arif et al., 2024).

Setiap gaya kepemimpinan memiliki karakteristik dan dampak yang berbeda terhadap karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Penting untuk disadari bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang cocok untuk semua situasi. Pemimpin yang efektif mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan yang muncul. Pemimpin yang baik dapat mengenali kekuatan dan kelemahan dirinya serta memiliki fleksibilitas untuk mengubah pendekatan kepemimpinannya (Iswahyudi et al., 2023).

Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memfasilitasi iklim motivasi di kalangan pegawai, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan. Seorang pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya kepemimpinannya harus terlebih dahulu memahami siapa saja bawahan yang dipimpinnya, serta mengenali kelebihan dan kekurangannya. Selain itu, pemimpin juga perlu mengetahui bagaimana

memanfaatkan kelebihan yang dimiliki bawahannya untuk mengimbangi kelemahan yang ada. Istilah gaya mengacu pada metode yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi pengikutnya.

Sifat Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat bermacam-macam sesuai dengan sifat atau karakteristik yang dimilikinya. Hal ini mempengaruhi cara seorang pemimpin berinteraksi dengan kelompok atau organisasi yang dipimpinnya, dengan berbagai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Visioner serta memiliki ketegasan. Seorang pemimpin yang memiliki visi yang jelas dan mampu menyampaikannya secara efektif dapat menginspirasi serta memotivasi tim untuk mencapai tujuan Bersama.
2. Berintegritas. Integritas adalah mutu kepemimpinan yang bernilai. Pemimpin yang jujur, etis dan dapat dipercaya akan membangun kepercayaan diantara anggota tim dan organisasi
3. Rasa Empati. Kepemimpinan yang empati dapat mengakibatkan pemahaman dan kepedulian terhadap perasaan, kebutuhan serta sudut pandang anggota tim. Pemimpin yang berempati cenderung lebih aktif dalam menyelesaikan konflik dan memotivasi anggota.

Keberhasilan seorang pemimpin dapat dilihat dari kemampuannya menjalankan fungsi kepemimpinan secara efektif dan efisien. Menurut Drucker dalam bukunya (Atlantika et al., 2023), prinsip efisiensi adalah *doing the right think*, yakni mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efisiensi diartikan sebagai kemampuan untuk melakukan hal yang benar dalam konteks input-output, yaitu meminimalkan kemampuan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam perkembangannya, terdapat beberapa sifat efektif dan efisien yang dimunculkan oleh pemimpin, yaitu sebagai berikut

1. Pemimpin akan bersifat aktif, energik, dan dinamis dalam menghadapi berbagai situasi
2. Pemimpin akan mempunyai sikap kewaspadaan yang tinggi, integritas tinggi, percaya diri tinggi, etika organisasi yang tinggi serta keberanian menghadapi tantangan persaingan
3. Pemimpin akan bersifat sosialitas dan bertanggung jawab terhadap tugas yang dijalankannya
4. Pemimpin akan melihat sebuah mobilitas yang dijalani adalah sebagai panggilan rutinitas
5. Pemimpin akan berorientasi pada tugas dengan target yang jelas, supaya mengerjakan tugas secara optimal
6. Pemimpin akan memiliki kecerdasan untuk mengambil keputusan secara mandiri dengan pertimbangan yang matang (Atlantika et al., 2023).

Jenis-jenis gaya Kepemimpinan

Menurut Asmandri (2012) dalam bukunya Karuru dkk (2024), terdapat empat gaya kepemimpinan pendidikan, yaitu sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter merupakan pendekatan kepemimpinan dimana pemimpin mengambil keputusan secara mandiri tanpa melibatkan orang lain, berdasarkan seluruh kekuasaan, tanggung jawab dan wewenang yang dimilikinya. Dalam model kepemimpinan ini diyakini bahwa seluruh kegiatan organisasi akan mampu berjalan dengan baik dan efektif mencapai tujuan, sepanjang segala keputusan diambil oleh pemimpin. Seringkali pemimpin bertindak sebagai otoritas tunggal yang tidak melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, dan tidak memberikan penghargaan terhadap pendapat, ide dan inspirasi yang datang dari bawahannya ide dan inspirasi dari para bawahan (Karuru et al., 2024). Salah satu kelebihan model kepemimpinan otoriter ini terletak pada pencapaiannya yang signifikan. Tidak ada batasan yang bisa menghalangi langkah pemimpin ini. Ketika seorang pemimpin menetapkan suatu tujuan, itu menjadi keputusan yang tidak dapat dinegosiasikan, dengan fokus utama pada hasil yang ingin dicapai. Gaya kepemimpinan ini memandang bahwa setiap individu, baik bawahan maupun rekan kerja, berpotensi menjadi lawan. Namun gaya kepemimpinan otoriter ini bisa efektif jika terdapat keseimbangan antara disiplin yang diterapkan kepada bawahan dan ruang kompromi terhadap mereka (Fahmin et al., 2024).

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan kebalikan dari gaya kepemimpinan otoriter. Gaya ini melibatkan kelompok atau bawahan dalam proses pengambilan keputusan, menghargai inisiatif, pendapat dan gagasan anggota organisasi. Dalam pendekatan ini, kepentingan kolektif diutamakan dibandingkan kepentingan individu. Selain itu, terdapat pendelegasian wewenang dan tanggung jawab, dengan pengambilan keputusan melalui musyawarah untuk mufakat (Karuru et al., 2024). Keunggulan gaya kepemimpinan demokratis terletak pada penempatan perspektifnya. Banyak individu yang sering melihat situasi hanya dari satu sudut pandang yaitu keuntungannya sendiri, sedangkan sebagian lainnya melihatnya dari sudut pandang keuntungan orang lain (Fahmin et al., 2024).

3. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

Gaya kepemimpinan laissez-faire merupakan pendekatan dimana kekuasaan diberikan kepada bawahan. Dalam konteks ini, kelompok organisasi atau bawahan mempunyai kebebasan untuk mengembangkan tujuan mereka sendiri dan memecahkan masalah tanpa banyak arahan dari pemimpin. Pada gaya

kepemimpinan ini, pemimpin terlihat tidak menjalankan fungsi kepemimpinan secara aktif, dan tidak terlihat ciri-ciri kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan laissez-faire juga mengurangi keterlibatan pemimpin dalam proses pengambilan keputusan, sehingga memberikan ruang bagi pengikut untuk mengambil keputusan secara mandiri, meskipun mereka tetap bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya.

4. Gaya Kepemimpinan Pseudo Demokratis

Gaya kepemimpinan ini merupakan tipe kepemimpinan pseudo-demokratis. Pemimpin dengan gaya ini terkesan menganut prinsip demokrasi, namun kenyataannya otoriter atau absolut. Menurut Hersey dan Blanchard, gaya kepemimpinan yang paling efektif adalah yang disesuaikan dengan tingkat kematangan (maturity) bawahannya (Karuru et al., 2024).

Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Dalam menjalankan tugasnya, seorang pemimpin dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain:

1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu, dan harapan pemimpin. Faktor ini mencakup nilai-nilai, latar belakang, dan pengalaman yang dimiliki pemimpin, yang akan memengaruhi preferensi terhadap gaya kepemimpinan tertentu.
2. Harapan dan perilaku atasan, yang dapat memberikan pengaruh pada cara seorang pemimpin bertindak.
3. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan, yang turut memengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan.
4. Kebutuhan tugas, di mana setiap tugas yang diemban oleh bawahan dapat memengaruhi pendekatan kepemimpinan yang diambil.
5. Iklim dan kebijakan organisasi, yang berpengaruh pada harapan serta perilaku bawahan terhadap pemimpin.
6. Harapan dan perilaku rekan kerja, yang juga dapat berdampak pada dinamika kepemimpinan.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya sangat dipengaruhi oleh berbagai elemen yang mendukung efektivitas kepemimpinan. Oleh karena itu, suatu tujuan dapat tercapai jika tercipta hubungan yang harmonis dan interaksi yang baik antara atasan dan bawahan. Selain itu, latar belakang pemimpin, seperti motivasi untuk berprestasi, kedewasaan, dan kemampuan membangun hubungan sosial yang positif, juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan kepemimpinan (Sukiyat, 2019).

Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dalam organisasi pendidikan tidak bergantung pada satu faktor saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai aspek. Kepribadian pemimpin misalnya, dapat terbentuk dari latar belakang dan pengalaman

yang pernah dialaminya. Kepribadian ini secara langsung memengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Selain itu, harapan dan perilaku atasan juga menjadi faktor penting. Setiap individu memiliki harapan yang dinamis, yang mendorong mereka untuk terus melakukan perbaikan demi mencapai tujuan. Perilaku atasan, pada gilirannya, memiliki pengaruh besar terhadap gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Namun, gaya kepemimpinan tersebut juga dapat dipengaruhi oleh masukan dari bawahan, terutama jika pemimpin memiliki sikap terbuka dan bersedia menerima saran dari bawahannya (Hidayat, 2019).

Pengambilan Keputusan Dalam Kepemimpinan

Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan mudah dan cepat, namun juga dapat dilakukan melalui berbagai pertimbangan. Terkadang menghadapi dilema atau membingungkan pada saat mengambil keputusan, setelah itu diambil keputusan yang salah dan merugikan organisasi dan bawahannya. Itu sebabnya pemimpin membutuhkan pendapat anggotanya. Pemimpin hebat menghabiskan sebagian besar waktunya untuk mengambil keputusan. Dengan kata lain semakin tinggi jabatan maka semakin tinggi pula tingkat pengambilan keputusannya (Barus et al., 2024). Pada hakikatnya pengambilan keputusan merupakan suatu pendekatan sistematis terhadap hakikat pilihan yang dihadapi dan mengambil tindakan yang diperhitungkan sebagai tindakan yang paling tepat. Pengambilan keputusan merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk memecahkan suatu permasalahan yang dihadapi organisasi yang dipimpinnya dengan memilih salah satu dari alternatif yang memungkinkan.

Kepemimpinan dan pengambilan keputusan mempunyai hubungan yang erat. Kepemimpinan merupakan fenomena yang kompleks dengan banyak definisi dan hubungan antara seorang pemimpin dan pengikutnya dikenal dengan istilah kepemimpinan. Perspektif lain menggambarkan kepemimpinan sebagai proses pengambilan tindakan kolektif untuk mencapai pemahaman dan komitmen. Di sisi lain, pengambil keputusan dihadapkan pada dua alternatif yang dievaluasi berdasarkan nilai dan preferensinya. Proses pengambilan keputusan melibatkan identifikasi semua opsi yang tersedia, mengevaluasi opsi berdasarkan preferensi dan kemungkinan hasil, mengumpulkan informasi, bertukar informasi antara preferensi dan hasil, dan memilih opsi yang paling menguntungkan (Mulyaningsih, 2020).

Terdapat 3 peran utama seorang pemimpin:

1. Peran Interpersonal, dimana pemimpin berpartisipasi pada program-program resmi, menaruh bimbingan, dan mempertimbangkan kerjasama dengan bawahannya.

2. Peran Informasional, dimana pemimpin mengikuti dan mengumpulkan informasi mengenai semua kegiatan, dan membicarakan informasi kepada bawahannya.
3. Peran Pengambil Keputusan, dimana pemimpin terlibat dalam proses pengambilan keputusan, bekerjasama dengan bawahan untuk menentukan opsi terbaik demi mencapai tujuan.

Proses pengambilan keputusan harus mempertimbangkan semua aspek dan kebutuhan yang relevan, dan keputusan yang didapatkan akan lebih akurat apabila didasarkan dalam informasi yang memadai (Jannah et al., 2024). Pengambilan keputusan sebagai aspek krusial pada kepemimpinan organisasi, melibatkan identifikasi masalah, penanganan masalah, pengembangan alternatif, pemilihan solusi terbaik, dan implementasi keputusan kepada tindakan. Proses kepemimpinan juga melibatkan perencanaan acara kerja, pelaksanaannya, evaluasi, dan membimbing bawahan untuk melaksanakan acara tersebut. Dalam mendukung pelaksanaan keputusan, seorang pemimpin perlu memfasilitasi proses pengambilan keputusan dan menyampaikannya pada semua anggota organisasi.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola atau cara yang digunakan pemimpin untuk memotivasi dan mengarahkan tim mencapai tujuan bersama. Setiap gaya seperti otoriter, demokratis, laissez-faire, dan pseudo-demokratis, memiliki kelebihan dan kelemahan masing-masing. Pemimpin yang efektif mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan tim dan situasi. Faktor seperti kepribadian, harapan bawahan, serta iklim organisasi memengaruhi keberhasilan kepemimpinan. Selain itu, pengambilan keputusan yang tepat juga penting untuk mendukung efektivitas pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Wahyuningsih, S., & Sunarsi, D. (2024). *Gaya kepemimpinan*. Atlantika, dkk. (2023). *Manajemen Kepemimpinan (Peran Gaya Kepemimpinan Di Daerah Perbatasan)*. Ponorogo: Uwais Innspirasi Indonesia.
- Barus, dkk. (2024). *Teknik Pengambilan Keputusan*.
- Fahmin, dkk. (2024). *Kepemimpinan Organisasi Pendidikan Unggul (Jenis, Gaya, dan Model)*. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(1).
- Hapudin, dkk. (2022). *Kepemimpinan Dalam Pendidikan: Konsep dan Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan* (pp. 31-43). Yogyakarta: Cahaya Harapan.
- Hidayat. (2019). *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Banten: Yayasan Pendidikan dan Sosial Indonesia Maju (YPSIM).

- Hutahaean, W. S. (2021). *Filsafat dan teori Kepemimpinan*. Malang: Ahli Meida Press.
- Iswahyudi, dkk. (2023). *Gaya Kepemimpinan*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Jannah, A., dkk. (2024). Peran Pemimpin Dalam Pengambilan Keputusan. *Al-Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 2(2).
- Judijanto, L. (2024). Pentingnya Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Eduktif*, 10(02), 212-222.
- Karuru, dkk. (2024). *Buku Ajar Manajemen Pendidikan*. Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia.
- Lusitania, N., dkk. (2023). Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26809-26810.
- Mulyaningsih. (2020). *Kepemimpinan Dalam Pengambilan Keputusan*. Bandung: Kimfa Mandiri Bandung.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pemimpin Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sukiyat. (2019). *Good Leadership Kepemimpinan Era Globalisasi Pendidikan*. Surabaya: Jakad Media Publishing.