JOURNAL OF ISLAMIC EDUCATION MANAGEMENT
JIEM
ISSN 2549-0877
http://syekhnurjati.ac.id/jurnal/index.php/jiem

Analysis of Cultural Values In Educational Leadership Styles In Indonesia: Perspektives of Tradision and Modernity

Sintia Dwi Rahmadini[1], Aurelia Khaerani[2], Thohirotul Ainiyah[3], Mochammad Khozin[4]
Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang
[1]sintiadwirahmadini@gmail.com, [2]aureliakhairani34@gmail.com, [3]thohirotulainiyah@gmail.com, [4]khozinmaulana28@gmail.com

Abstract: This research analyzes cultural values in educational leadership styles in Indonesia from the perspective of tradition and modernity. In diverse social and cultural contexts, leadership styles in educational institutions in Indonesia are often influenced by traditional values such as mutual cooperation, deliberation, and mutual respect and appreciation. On the other hand, modernity brings an approach that prioritizes efficiency, innovation and flexibility. This study uses library research methods to analyze cultural values in leadership styles applied in educational institutions. The research results show that leaders who are able to integrate local cultural values with modern leadership practices can create leadership models that are relevant to Indonesia's socio-cultural conditions and support continuous improvement in the quality of education. By understanding the dynamics between tradition and modernity, it is hoped that this research will be able to provide a valuable perspective to support the development of leadership that is inclusive and adaptive to the dynamics of changing times. Thus, this research not only contributes to leadership theory, but also provides practical recommendations for educational leaders in managing their institutions effectively and sustainably.

Keywords: Cultural Values, Education Leadership Styles, Tradision, Modernity.

Abstrak: Penelitian ini menganalisis nilai budaya dalam gaya kepemimpinan pendidikan di Indonesia dengan perspektif tradisi dan modernitas. Dalam konteks sosial dan budaya yang beragam, gaya kepemimpinan dalam lembaga pendidikan di Indonesia sering kali dipengaruhi oleh nilai-nilai tradisional seperti gotong royong, musyawarah, serta sikap saling menghormati dan menghargai. Di sisi lain, modernitas membawa pendekatan yang lebih mengutamakan efisiensi, inovasi, dan fleksibilitas. Studi ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (library research) untuk menganalisis nilai budaya dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan di lembaga pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai budaya lokal dengan praktik kepemimpinan modern dapat menciptakan model kepemimpinan yang relevan dengan kondisi sosial-budaya Indonesia dan mendukung peningkatan kualitas pendidikan secara berkelanjutan. Melalui pemahaman terhadap dinamika antara tradisi dan modernitas, penelitian ini diharapkan mampu memberikan perspektif yang berharga untuk mendukung pengembangan kepemimpinan yang inklusif serta adaptif terhadap dinamika perubahan zaman. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada teori kepemimpinan, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi pemimpin pendidikan dalam mengelola lembaga mereka secara efektif dan berkelanjutan.

Kata kunci: Nilai Budaya, Gaya Kepemimpinan Pendidikan, Tradisi, Modernitas.

Pendahuluan

Kepemimpinan menjadi elemen penting dalam membawa organisasi, komunitas, dan masyarakat ke arah pencapaian tujuan bersama. Di Indonesia, pola kepemimpinan dipengaruhi secara mendalam oleh nilai-nilai budaya yang telah melekat selama berabad-abad, baik yang berasal dari tradisi lokal maupun dampak modernitas. Nilai-nilai budaya ini berperan dalam membentuk cara berpikir dan bertindak seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Hofstede (1984) menyatakan bahwa budaya memiliki pengaruh besar dalam membentuk gaya kepemimpinan, karena budaya menciptakan sistem nilai yang memengaruhi perilaku individu, termasuk dalam kepemimpinan. Di Indonesia, tradisi lokal seperti musyawarah, gotong royong dan saling menghormati dan mengahargai telah lama menjadi dasar praktik kepemimpinan yang berorientasi pada nilai-nilai kemanusiaan dan kebersamaan. Sementara itu, modernitas membawa perubahan signifikan dalam pola kepemimpinan, dengan penekanan pada prinsip-prinsip global seperti efisiensi, kompetensi, dan pencapaian hasil yang terukur. Pemimpin di era modern menghadapi tantangan untuk tetap mempertahankan nilai-nilai budaya tradisional sambil beradaptasi dengan tuntutan globalisasi (Hofstede, 1984). gaya kepemimpinan yang efektif adalah yang mampu menyeimbangkan antara nilai-nilai tradisional dan dinamika modernitas, menciptakan harmoni antara kebutuhan lokal dan standar internasional. Hal ini sangat relevan di Indonesia, di mana keberagaman budaya menjadi tantangan sekaligus potensi bagi terciptanya gaya kepemimpinan yang inklusif dan progresif (Bass, 1990).

Dalam konteks keberagaman budaya dan dinamika perubahan zaman, perspektif tradisi dan modernitas dalam kepemimpinan pendidikan sering dipandang sebagai dua pendekatan yang kontras. Gaya kepemimpinan tradisional umumnya berakar pada nilai-nilai yang menekankan kebersamaan, keharmonisan sosial, dan ketaatan terhadap struktur hierarki. Pemimpin dengan pendekatan ini biasanya fokus pada pentingnya hubungan interpersonal, kebersamaan dalam mencapai tujuan bersama, serta konsensus dalam pengambilan keputusan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan modern, yang banyak dipengaruhi oleh teori manajemen kontemporer, cenderung berorientasi pada efektivitas, pemberdayaan individu, pengambilan keputusan berbasis data, dan fleksibilitas dalam menghadapi perubahan yang dinamis. Meski demikian, tradisi dan modernitas dalam gaya kepemimpinan tidak selalu saling bertolak belakang. Di berbagai lembaga pendidikan di Indonesia, terjadi proses adaptasi yang memungkinkan integrasi antara nilai-nilai budaya lokal dengan praktik kepemimpinan modern. Hal ini menciptakan sebuah model kepemimpinan yang unik dan kontekstual, yang mampu menyeimbangkan antara menjaga nilai-nilai budaya lokal dan menjawab tantangan modernitas. Misalnya, seorang pemimpin pendidikan mungkin menerapkan prinsip gotong royong untuk memperkuat kerja sama tim, sekaligus memanfaatkan manajemen berbasis data untuk meningkatkan performa institusi (Sergiovanni, 2005).

Dengan demikian, penelitian mengenai pengaruh nilai budaya terhadap gaya kepemimpinan di bidang pendidikan Indonesia menjadi sangat penting. Memahami bagaimana nilai-nilai budaya lokal mempengaruhi pola kepemimpinan serta bagaimana para pemimpin pendidikan menyesuaikan antara tuntutan tradisi dan kebutuhan modern dapat memberikan wawasan mengenai dinamika yang terjadi dalam lingkungan pendidikan saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh nilai nilai budaya terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan di lembaga pendidikan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan model kepemimpinan yang relevan dengan konteks sosial-budaya Indonesia dan dapat mendukung peningkatan kualitas pendidikan secara berkelanjutan di era globalisasi yang terus berkembang.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *library research* atau studi kepustakaan. Metode ini dipilih untuk mengeksplorasi pengaruh nilai budaya terhadap gaya kepemimpinan dalam pendidikan di Indonesia melalui kajian literatur yang mendalam. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan (library research), yang melibatkan proses pengumpulan data berdasarkan sumber-sumber pustaka. Penelitian ini menitikberatkan pada penggalian informasi dari berbagai referensi tertulis, seperti buku, ensiklopedia, jurnal ilmiah, koran, majalah, dan dokumen lainnya, untuk menganalisis obyek yang diteliti (Arikunto, 2014).

Penggunaan metode *library research* dalam penelitian ini dianggap sesuai karena kajian ini berfokus pada analisis teoretis dan konseptual yang memerlukan pemahaman mendalam terhadap teori dan temuan-temuan terdahulu. Dalam melaksanakan tinjauan pustaka, peneliti mengumpulkan berbagai dokumen yang relevan dengan topik penelitian, seperti majalah, buku, artikel, dan dokumen lainnya. Dokumen-dokumen tersebut dipilih secara selektif dan dianalisis secara mendalam oleh peneliti. Proses analisis meliputi tahap pemilihan dan pengumpulan data, memahami isi literatur melalui pembacaan, mengorganisasi data yang diperoleh, serta menyusun ringkasan dan menarik kesimpulan (Nasution et al., 2023).

Hasil dan Pembahasan

1. Pengertian Nilai-Nilai Budaya

Secara etimologis, kata "budaya" berasal dari bahasa Sanskerta "Buddhayah", yang merupakan bentuk jamak dari kata "Buddhi", yang berarti akal atau pikiran. Oleh karena itu, budaya mencakup berbagai hal yang berkaitan dengan kecerdasan dan pemikiran manusia. Selain itu, istilah budaya juga diartikan sebagai "budi dan daya", sehingga budaya dapat diartikan sebagai seluruh hasil kekuatan akal manusia, meliputi cipta, rasa, dan karsa (Gunawan, 2000). Dalam bahasa Inggris, istilah *"culture"* berasal dari kata Latin *"colere"* yang berarti mengerjakan atau mengolah. Istilah *"culture"* ini juga sering diterjemahkan menjadi "kultur" dalam bahasa Indonesia. Menurut Kuntjaraningrat, kebudayaan memiliki tiga bentuk utama. Pertama, kebudayaan berwujud sebagai sistem nilai yang mencakup norma, gagasan, dan ide-ide. Kedua, kebudayaan terlihat dalam hasil karya manusia berupa benda-benda fisik. Ketiga, kebudayaan terwujud melalui pola perilaku manusia dalam aktivitas sehari-hari di dalam organisasi masyarakat (Ramadinah et al., 2022). Maka dapat disimpulkan bahwa budaya ini mencakup hal-hal yang berhubungan dengan kecerdasan dan pemikiran manusia, termasuk cipta, rasa, dan karsa. Menurut Kuntjaraningrat, kebudayaan memiliki tiga bentuk utama: sebagai sistem nilai yang mencakup norma dan ide, hasil karya manusia dalam bentuk benda, serta pola perilaku dalam aktivitas masyarakat.

Nilai-nilai budaya adalah nilai-nilai yang telah disepakati dan tertanam dalam suatu masyarakat, organisasi, atau lingkungan sosial. Nilai-nilai ini berakar pada kebiasaan, kepercayaan, simbol, dan karakteristik tertentu yang membedakan satu kelompok dengan yang lainnya. Sebagai acuan perilaku, nilai-nilai budaya mempengaruhi respons terhadap peristiwa yang akan datang atau sedang berlangsung. Nilai-nilai ini tercermin dalam simbol-simbol, kualitas atau mutu, visi dan misi, atau elemen lain yang menjadi panduan utama dalam menentukan kualitas suatu lingkungan atau organisasi (Siregar, 2017). Selanjutnya, menurut Koentjaraningrat "Nilai budaya terdiri dari gagasan-gagasan yang hidup dalam pikiran sebagian besar anggota masyarakat mengenai hal-hal yang mereka anggap sangat dihormati dan mulia."(Koentjaraningrat, 1984). Maka yang disebut sebagai nilai-nilai budaya adalah suatu nilai yang tertanam di lingkungan masyarakat, dan nilai-nilai ini menjadi suatu kebiasaan yang dilakukan oleh seluruh masyarakat sehingga nilai-nilai budaya ini memiliki peran yang sangat penting bagi gaya kepemimpinan pada suatu lembaga pendidikan karena dalam suatu lembaga pendidikan harus memiliki budaya yang tetap dilestarikan dan dikembangkan, seperti budaya gotong royong, musyawarah, dan saling menghormati dan

menghargai. Seorang pemimpin pastinya sangat berperan dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan untuk melestarikan nilai-nilai budaya lokal sehingga budaya-budaya tersebut dapat tetap diterapkan dan dapat menyesuaikan dengan perkembangan zaman.

2. Gaya Kepemimpinan Pendidikan

Gaya kepemimpinan merujuk pada pendekatan atau metode yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Metode ini tercermin dalam perilaku, sikap, dan cara pemimpin memengaruhi serta mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Gaya kepemimpinan dapat mencakup berbagai cara, mulai dari memberikan motivasi, memberikan arahan, hingga menciptakan hubungan yang harmonis dengan anggota tim. Pemimpin yang efektif mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan situasi dan karakteristik individu yang dipimpinnya. Dengan demikian, gaya kepemimpinan tidak hanya sekadar cara memengaruhi, tetapi juga mencerminkan kemampuan pemimpin dalam mengelola hubungan interpersonal, membangun kepercayaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif demi tercapainya tujuan bersama (Agung, 2018). Terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan antara lain:

a. Gaya Kepemimpinan Karismatik

Pemimpin karismatik menekankan tujuan-tujuan idiologis yang menghubungkan misi kelompok nilai-nilai, cita-cita, dan aspirasi-aspirasi yang dibahas secara bersama-sama oleh para peserta. Selain itu, kepemimpinan karismatik didasarkan pada sifat-sifat melekat yang dimiliki setiap individu sebagai warga negara. Pemahaman teologis harus menggunakan asumsi bahwa kualitas kemantapan dan kepribadian yang dimiliki seseorang merupakan anugerah Tuhan untuk mengidentifikasi daya tarik pribadi yang ada dalam diri seseorang, karena itu ia dapat dibedakan dari orang lain. Selain itu, karena keunggulan kepribadiannya, dikatakan memiliki kekuasan kodrati, kekuatan kemanusiaan, dan keistimewaan atau keistimewaan sekurang-kurangnya dipandang masyarakat. Pemimpin karismatik adalah orang yang menunjukkan suasana motivasi terhadap landasan komitmen dan identitas emosional dalam visi, filosofi, dan perilaku dalam kehidupan sehari-hari (Randhawa, 2007).

(Budiadi, 2016) mengemukakan beberapa karakteristik utama dari kepemimpinan karismatik, antara lain: memiliki rasa percaya diri yang sangat tinggi, mampu mengkomunikasikan visinya dengan jelasdan mudah dipahami oleh orang lain, memiliki keyakinan kuat terhadap visi yang dibuat, berani mengambil risiko besar dan rela berkorba untuk mencapainya, pemimpin berperan sebagai agen perubahan yang tidak mebiarkan keadaan sekarang seperti keadaan sebelumnya, dan dalam mencapai suatu perubahan, seorang pemimpin yang karismatik ini mampu mengidentifikasi kendala yang ada secara realistis dan menilai sumberdaya yang diperlukan.

b. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Seorang pemimpin yang berhasil membawa organisasi dalam mencapai tujuannya biasanya memiliki karisma yang kuat serta memainkan peran sentral dan strategis dalam kepemimpinannya. Karisma ini berfungsi untuk menarik perhatian dan membangun rasa hormat dari para bawahan atau anggotanya, sementara peran strategis berfungsi untuk memastikan bahwa seorang pemimpin dapat mengarahkan organisasi dengan jelas menuju sasaran yang telah ditetapkan. Kepemimpinan transformasional ini menekankan akan pentingnya membangun komitmen yang kuat dengan seluruh bawahan atau anggotanya, dengan demikian pemimpin berperan sebagai penggerak yang memberikan visi dan kepercayaan kepada anggotanya untuk mengambil

tanggung jawab dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pemimpin transformasional juga berusaha untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan pribadi, yang mana akan meningkatkan kualitas kinerja suatu organisasi atau lembaga. Dengan membangun hubungan saling percaya dan menghargai, seorang pemimpin mampu menginspirasi para anggotanya untuk berkontribusi lebih besar atau ikut serta dalam melaksanakan seluruh program yang dapat mendukung dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, selain itu teori kepemimpinan transformasional juga mempelajari bagaimana seorang pemimpin dapat mengubah budaya organisasi, menyusun struktur organisasi, serta menerapkan strategi manajemen yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang (Iqbal, 2021).

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada pemenuhan kebutuhan tertinggi dalam hierarki Maslow, yaitu penghargaan diri dan aktualisasi diri. Gaya ini dianggap sebagai bentuk kepemimpinan ideal karena tidak hanya berfokus pada pencapaian target yang sudah ditentukan, tetapi juga mendorong individu dan organisasi untuk meraih tujuan yang sebelumnya belum pernah dicapai, sekaligus menciptakan perubahan mendalam yang memberikan dampak jangka panjang. Pemimpin transformasional harus mampu membawa organisasi menuju arah baru yang lebih progresif dengan cara membangun visi yang inspiratif, memotivasi anggota tim, serta mendorong mereka melampaui batas kemampuan mereka. Selain itu, pemimpin ini juga berfungsi sebagai teladan yang menanamkan nilai-nilai positif, menjalin hubungan yang didasarkan pada kepercayaan, dan memberikan pengaruh besar terhadap pola pikir serta tindakan para pengikutnya (Locke, 1997).

Kepemimpinan transformasional memiliki relevansi tinggi dalam menghadapi tantangan-tantangan kompleks di tengah dinamika dunia yang terus berubah. Gaya kepemimpinan ini tidak hanya mendorong organisasi untuk meningkatkan kinerjanya, tetapi juga berperan dalam menciptakan budaya kerja yang kreatif, kolaboratif, dan berkesinambungan. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan yang krusial dalam mewujudkan perubahan positif di berbagai aspek kehidupan.

Terdapat beberapa karakteristik kepribadian yang harus dimiliki seorang pemimpin transformasional, antara lain: a.) pemimpin diharapkan memiliki pendirian yang kuat, jiwa yang utuh, serta sikap independen dalam melaksanakan visi organisasi, b.) selain seorang pemimpin, anggota atau bawahan juga harus menyadari akan pentingnya solidaritas dalam mencapai tujuan organisasi yang didorong oleh dukungan dan motivasi seorang pemimpin, c.) seluruh anggota organisasi baik pemimpin maupun pengikutnya diharapkan secara sukarela untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi, tanpa mengharapkan imbalan apapun (Assingkily & Mesiono, 2019).

c. Gaya Kepemimpinan Otokratik

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan otokratis adalah pemimpin yang memiliki dominasi penuh dalam setiap tindakan dan keputusan yang diambil. Kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin sangat absolut, dengan sedikit atau bahkan tidak ada ruang bagi bawahan untuk memberikan masukan. Gaya kepemimpinan ini sering ditemukan

dalam organisasi militer, di mana otoritas pemimpin sangat kuat dan terdapat pembagian yang jelas antara atasan dan bawahan (Mulyadi, 2020). Pemimpin dengan gaya kepemimpinan otokratis memiliki sejumlah ciri yang sering kali dianggap negatif. Dalam pandangan lain, pemimpin tipe ini cenderung bersikap egois. Dengan sikap egosentrisnya, pemimpin otokratis menganggap dirinya sebagai pusat dari segala hal yang berkaitan dengan kehidupan organisasi (Marlina, 2013).

Menurut Cuk Jaka Purwanggono dalam Ajar Kepemimpinan (2020), ciri-ciri utama kepemimpinan otoriter meliputi: a.) pemimpin cenderug menganggap diri mereka identik dengan organisasi, menonjolkan diri sebagai simbol organisasi, b.) Mereka enggan menerima adanya pesaing atau individu yang berpotensi menyaingi posisinya, c.) pemimpin otoratik ini sering menunjukkan sikap keinginan yang berlebihan untuk dipuja, menikmati upacara atau seremoni yang menonjolkan kehebatan pribadi mereka, d.) tujuan pribadi pemimpin seringkali bercampur dengan tujuan organisasi, e.) loyalitas bawahan dianggap lebih penting daripada kinerja atau etika kerja, dengan fokus pada pengabdian pribadi, f.) disiplin organisasi yang ketat diterapkan dengan sikap kaku, tanpa memberi ruang untuk masukan atau kritik dari bawahan, g.) pemimpin otokratik mengandalkan pengawasan ketat untuk memastikan ketaatan, dengan efektivitas yang bergantung pada pengendalian yang kuat (Cuk Jaka, 2020).

Dalam kepemimpinan otokratik ini terlihat bahwa melaksanakan kepemimpinannya, pemimpin bertindak sebagai penguasa sehingga segala tindakan dan keputusan atas suatu masalah sesuai dengan kehendak pemimpin. Dalam tipe kepemimpinan seperti ini, setiap bawahan harus taat dan patuh dengan aturan dan kebijakan yang dibuat oleh pemimpinnya.

d. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai kemanusiaan, menghormati martabat, dan hak setiap individu yang dipimpinnya. Menurut Siagian, pemimpin demokratis memiliki beberapa karakteristik, antara lain: selalu memandang manusia sebagai makhluk yang paling mulia, berupaya menyelaraskan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan serta tujuan pribadi bawahan, terbuka terhadap saran, pendapat, dan kritik, mengutamakan kerja sama, mendorong keberhasilan bawahan hingga melampaui dirinya, serta berusaha mengembangkan potensi dan kapasitas diri secara terus-menerus (Suradji & Martono, 2014). Menurut Indrawijaya dalam Rivai (2014: 267), gaya kepemimpinan demokratis umumnya dianggap lebih baik dibandingkan dengan kepemimpinan yang bersifat otoriter, karena dalam kepemimpinan demokratis, terdapat keterlibatan aktif dari seluruh anggota dalam pengambilan keputusan. Hal ini memungkinkan adanya partisipasi yang lebih luas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan rasa tanggung jawab di kalangan pelaksana atau anggota. Dengan memberikan kesempatan bagi setiap individu untuk menyampaikan pendapat mereka, gaya kepemimpinan ini tidak hanya menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan terbuka, tetapi juga mendorong perkembangan pribadi para anggota. Partisipasi yang diberikan memungkinkan anggota untuk mengasah kemampuan berkomunikasi, berpikir kritis, serta berkontribusi secara maksimal dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada organisasi. Dengan demikian, selain meningkatkan rasa tanggung jawab, gaya kepemimpinan demokratis juga

memberikan ruang bagi anggota untuk berkembang secara pribadi dan profesional, memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi, dan meningkatkan kualitas kinerja secara keseluruhan (Rivai, 2014).

3. Perspektif Tradisi

Adapun beberapa nilai budaya tradisional yang harus tetap dilestarikan dan dikembangkan dalam lingkungan lembaga pendidikan terutama dalam gaya kepemimpinan di suatu lembaga, antara lain:

a. Gotong Royong

Indonesia merupakan negara kepulauan, yang dimana Indonesia memiliki kekayaan alam yang melimpah, selain itu Indonesia juga memiliki berbagai macam keragaman seperti budaya, suku, ras, dan bahasa. Budaya sendiri akan selalu berkembang pada setiap daerah karena budaya disuatu daerah berbeda-beda dan dengan berkembangnya budaya di setiap daerah itu nantinya akan menjadi identitas atau ciri khas masing-masing daerah. Salah satu budaya yang di Indonesia dan melekat erat adalah gotong royong, Gotong royong sebagai budaya bangsa Indonesia telah melekat dalam kehidupan sehari-hari. Saling membantu adalah hal yang wajar dilakukan sehari-hari di Indonesia. Ini menunjukkan bahwa kekuatan kelompok sangat tinggi di Indonesia. Dalam kepemimpinan, gotong royong juga merupakan salah satu aspek penting, karena gotong royong merupakan kegiatan yang dilakukan bersama-sama, gotong royong juga bisa membangun persatuan antar anggota, pemimpin yang menjunjung tinggi gotong royong akan lebih mudah membangun Kerjasama yang kuat dengan seluruh stakeholder pendidikan (Arief et al., n.d.).

Al-Quran membahasakan ungkapan gotong royong atau kerja sama dengan kata *ta'awun,* di mana kata dasarnya berasal dari *ta'awana-yata'awanu*. Kata ini memiliki konotasi saling menolong, yang berarti kedua belah pihak secara aktif melakukan pertolongan satu sama lain. Gotong royong merupakan budaya yang perlu untuk dipertahankan. Dalam Islam, gotong royong merupakan salah satu perwujudan nilai-nilai kemanusiaan dan kemasyarakatan. Gotong royong juga dapat meningkatkan rasa solidaritas (Maulana, 2020). Ayat Al-Qur'an yang menjelaskan mengenai gotong royong yaitu Qs. Al-Maidah:2

يَآيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا لَاتُحِلُّوْا شَعَآئِرَ اللّٰهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَآئِدَ وَلَآ آمِّيْنَ الْبَيْتَ الْحَرَامَ يَبْتَغُوْنَ فَضْلًا مِّنْ رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَاِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوْا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاَنُ قَوْمٍ اَنْصَدُّوْكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ اَنْ تَعْتَدُوْا وَتَعَاوَنُوْا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوٰى وَلَا تَعَاوَنُوْا عَلَى الْاِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللّٰهَ اِنَّ اللّٰهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya." (Qs. Al-Maidah: 2)

Dalam Surat Al-Maidah ayat 2, Allah memerintahkan *"tolong*

menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan taqwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran." Ibnu Katsir memaknai ayat tersebut bahwa Allah memerintahkan hamba –Nya yang beriman untuk senantiasa tolong menolong dalam perbuatan baik yang disebut kebajikan *(birru)* serta meninggalkan perbuatan munkar Dan Allah melarang untuk tolong menolong dalam perbuatan dosa. Dalam tafsir al-quran diatas sangat jelas bahwa allah perintahkan hamba Nya untuk saling bantu membantu, memberikan pertolongan dalam kebaikan kepada orang lain. Selanjutnya Allah larang hambanya membantu dalam perbuatan dosa dan perbuatan yang tidak sesuai dengan ketetapan Nya. Pesan yang terkandung dalam alquran sungguh indah apabila dipraktekkan dalam kehidupan bermasyarakat (Hastuti, 2022).

Dalam hal ini selain sebagai suatu budaya yang harus di lestarikan dan harus tetap melekat gotong royong juga penting dalam gaya kepemimpinan disuatu lembaga Pendidikan, karena gotong royong sendiri mempunyai elemen-elemen kunci yang sangat penting. Yang pertama, kolaborasi dalam kepemimpinan kolaborasi sangat dibutuhkan antara pemimpin dan anggota supaya bisa mengerjakan tugas dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan, selain itu kolaborasi merupakan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dan melakukan koordinasi demi mencapai tujuan yang diinginkan dengan memperhatikan keragaman latar belakang setiap anggota. Yang kedua, kepedulian dalam kepemimpinan kepedulian juga sangat di butuhkan karena dapat membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota timnya, selain itu pemimpin yang peduli terhadap perkembangan dan kebutuhan timnya mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif. Pemimpin juga dapat lebih memahami masalah yang dihadapi oleh anggota timnya, sehingga pemimpin dapat memberi dukungan terhadap anggota timnya, oleh karena itu secara keseluruhan, kepedulian dalam kepemimpina membangun hubungan yang solid dan meningkatkan loyalitas tim (Nurfajar Mooduto et al., 2023).

b. Musyawarah

Salah satu tradisi dan budaya yang ada di Indonesia adalah musyawarah, musyawarah ini salah satu budaya yang sangat penting dalam semua aspek terutama dalam hal kepemimpinan. Istilah musyawarah berasal dari bahasa Arab, yaitu berasal dari kata "مشاورة" yang merupakan bentuk *mashdar* dari kata "شاور" *(syaawara)*, yang memiliki arti saling berdiskusi atau berembuk. Akar kata musyawarah berasal dari kata "شور" yang terdiri dari tiga huruf, yaitu *syin*, *waw*, dan *ra*. Makna dasar dari kata ini adalah menampakkan, menawarkan suatu pendapat, dan mengambil keputusan bersama (Zakariya, 1991). Sedangkan dalam istilah fiqh, "musyawarah" diartikan sebagai meminta pendapat dari orang lain atau masyarakat mengenai suatu perkara. Istilah "musyawarah" juga sering dipahami sebagai diskusi atau pertukaran pikiran. Oleh karena itu, perundingan disebut "musyawarah" karena setiap peserta diharapkan untuk menyampaikan atau mengemukakan pendapatnya terkait masalah yang sedang dibahas dalam diskusi tersebut (Firdaus, n.d.). Maka, dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa musyawarah merupakan kegiatan saling berdiskusi dengan pihak-pihak yang bersangkutan mengenai hal tertentu yang di dalamnya terdapat kegiatan bertukar pendapat antara satu sama lain sehingga dapat memecahkan sebuah permasalahan yang ada dengan

melalui keputusan yang telah disepakati bersama-sama.

Adapun ayat Al-Qur'an yang menjelaskan mengenai musyawarah yaitu dalam Qs. Ali Imran/3: 159

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيْظَ الْقَلْبِ لاَنْفَضُّوْا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَا سْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِى الْاَمْرِ فَاِذَا عَزَمْتَ فَتَوَ كَّلْ عَلَى اللهِ اِنَّ اللهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِيْنَ

Artinya: "Maka berkat rahmad Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut kepada mereka. Sekiranya kamu bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampun untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sungguh Allah mencintai orang yang bertawakal." (Qs. Ali Imran/3: 159)

Dalam Surah Ali Imran ayat 159, Allah memerintahkan Nabi Muhammad untuk bermusyawarah dengan para sahabatnya. Meskipun perintah dalam ayat tersebut bersifat tunggal dan secara khusus ditujukan kepada Nabi Muhammad SAW, para ahli tafsir menjelaskan bahwa perintah untuk bermusyawarah sebenarnya berlaku untuk seluruh umat manusia. Hal ini berkaitan dengan aspek kepemimpinan, di mana Nabi Muhammad sebagai pemimpin umat yang bertanggung jawab untuk menyampaikan isi kandungan atau pesan dari ayat tersebut kepada seluruh umat, termasuk anjuran untuk bermusyawarah dalam pengambilan keputusan (Shihab, 1996).

Dalam hal ini selain sebagai suatu budaya yang harus tetap dilestarikan dan dikembangkan musyawarah juga penting dalam gaya kepemimpinan di suatu lembaga pendidikan, yang mana seorang pemimpin baik dalam suatu organisasi ataupun lembaga pendidikan harus selalu menerapkan musyawarah mulai dari membuat rencana hingga pada pengambilan keputusan, dan musyawarah tersebut harus melibatkan seluruh masyarakat yang ada di lembaga pendidikan tersebut untuk berdiskusi tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan lembaga pendidikan dan bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Seorang pemimpin harus mampu dalam memimpin jalannya musyawarah atau diskusi dengan staf-staf nya karena dengan adanya pemimpin yang dapat memimpin dan juga melestarikan budaya musyawarah ini seluruh masyarakat yang ada di suatu lembaga pendidikan akan dapat dengan mudah untuk menyampaikan pemikiran, ide maupun inovasi baru baik dalam segi program yang akan diterapkan disekolah maupun dalam hal metode pengajaran, dan ketika terjadi permasalahan dalam suatu lembaga pendidikan maka seorang pemimpin atau kepala sekolah wajib mengadakan musyawarah dengan seluruh staf, tenaga pendidik dan juga tenaga kependidikan sehingga semua orang mengetahui permasalahan yang sedang terjadi di lembaga pendidikan dan dapat mencapai solusi yang baik dengan adanya saling bertukar pendapat maupun pemikiran dan solusi yang dihasilkan akan sesuai dengan kesepakatan bersama.

c. Saling Menghormati dan Menghargai

Sikap saling mengormati dan menghargai merupakan budaya yang harus tetap diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, termasuk didalam gaya kepemimpinan di suatu lembaga pendidikan. Karena dengan adanya sikap saling menghormati ini rasa kekeluargaan, kenyamanan, dan ketenteraman akan tetap terjaga, sehingga lembaga pendidikan dapat mencapai tujuan yang telah disepakati bersama dengan efektif. Sikap ini juga

berkaitan dengan adanya tradisi atau budaya musyawarah karena dengan adanya musyawarah maka seluruh masyarakat di suatu lembaga secara tidak langsung dapat menerapkan sikap saling menghormati dan menghargai, sebagai bentuk nya adalah mendengarkan pendapat orang lain, tidak memotong pembicaraan ketika seseorang sedang berpendapat dan dapat menerima bahwa pendapat orang lain pantas untuk diterapkan.

Seorang pemimpin harus menerapkan budaya saling menghormati, yang artinya sikap saling menghormati ini tidak hanya ditujukan kepada yang lebih tua, kepada yang memiliki jabatan lebih tinggi atau kepada seseorang sudah lama bekerja di suatu lembaga saja tetapi seluruh masyarakat yang ada di suatu lembaga pendidikan mulai dari kepala sekolah hingga pada siswa dan siswi harus menerapkan budaya tersebut, sehingga tidak ada lagi rasa "senioritas" didalam nya, karena pada dasarnya seluruh masyarakat yang ada didalam suatu lembaga ataupun organisasi itu merupakan satu kesatuan yang bertujuan untuk mencapai tujuan atau *goals* yang telah ditentukan. Dalam menjaga sikap saling menghormati yang merupakan salah satu budaya yang harus tetap dilestarikan, seluruh masyarakat sekolah harus membiasakan untuk "senyum, sapa dan salam" selalu tersenyum ketika bertemu dengan seluruh masyarakat sekolah, mengucapkan salam jika bertemu dengan bapak/ibu guru, dan saling bertegur sapa antar sesama.

4. Pengaruh Modernitas

Seiring berkembangnya zaman terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan yang bermunculan, sehingga banyak sekali pemimpin-pemimpin yang mengimplementasi kan gaya kepemimpinan yang baru namun tradisi dan budaya lokal tidak diterapkan di dalam gaya kepemimpinan yang tersebut, yang mana akan memicu lunturnya tradisi dan budaya pada suatu lebaga pendidikan di Indonesia dan hal ini dipengaruhi oleh modernitas. Modernitas berasal dari kata "modern" yang berarti segala sesuatu yang bersangkutan dengan kehidupan masa kini. Lawan kata modern sendiri adalah kuno, yaitu segala sesuatu yang merujuk pada masa lampau. Modernitas sebagai sikap hidup yang bersangkutan dengan kebiasaan masa kini, yang banyak dipengaruhi oleh peradaban modern (Munajah, 2021). Dalam konteks sosial dan budaya, modernitas mengacu pada pergeseran dari masyarakat tradisional yang lebih berpegang pada adat istiadat dan nilai-nilai yang sudah mapan, menuju masyarakat yang lebih terbuka terhadap inovasi, perubahan, dan perkembangan zaman yang lebih cepat.

Modernitas juga diartikan sebagai suatu fase histori zaman modern dan campuran nilai-nilai budaya tertentu yang muncul di Eropa pada abad pertengahan lalu menyebar luas ke seluruh dunia. Selain itu, Modernitas juga dapat merujuk pada pengetahuan yang bersifat subjektif atau keberadaannya terhadap kondisi dan dampak yang ada dan juga meliputi hubungan dengan sesama manusia yang berkaitan dengan adanya kapitalisme dan pergantian sikap yang berkaitan akan sekularisasi dan kehidupan pasca-industri. *Charles Baudelaire* adalah seseorang yang dianggap sebagai pengarang istilah *"modernite"* (modernitas) dalam tulisannya pada tahun 1864 yang berjudul *"The Painter Of Modern Life". Charles* mengarang istilah itu sebagai penyebutan suatu pengalaman hidup yang lekas berakhir di tengah kota. Yang berarti modernitas mengacu pada hubungan terhadap periode, hubungan yang ditandai dengan terikatnya seseorang dari masa yang lalu, terlepasnya terhadap hal-hal baru serta terangkatnya tingkat ingatan kepada hal-hal unik di masa sekarang ini (Hasanah et al., 2023).

Dalam kepemimpinan modernitas sendiri memiliki dua dampak yaitu, dampak positif dan dampak negatif. Dampak positif modernitas dalam kepemimpinan, yaitu pemimpin yang modern atau yang menganut nilai-nilai modernitas cenderung lebih terbuka pada ide-

ide baru dan terbuka terhadap penggunaan teknologi baru sehingga dapat mendorong organisasi untuk terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan zaman (Yuliawati, 2023). Modernitas juga menekankan pada pemikiran rasional dan berbasis bukti, jadi pemimpin yang menggunakan pendekatan ini cenderung lebih objektif dalam menyelesaikan masalah dan mengambil keputusan yang tepat. Kepemimpinan yang modern juga cenderung lebih fleksibel dan mampu beradaptasi dengan perubahan yang cepat, seorang pemimpin yang memahami dan menerapkan prinsip modernitas akan lebih siap mengahadapi tantangan global, seperti perubahan pasar, sosial, atau teknologi (Faiqoh, 2020). Selain dampak positif tentunya pengaruh modernitas ini memiliki dampak negatif modernitas dalam kepemimpinan, yaitu tergesernya nilai-nilai tradisional atau budaya lokal, karena seorang pemimpin jika terlalu fokus pada pendekatan modernitas bisa mengabaikan prinsip-prinsip yang telah membentuk identitas masyarakat atau organisasi. Pemimpin dalam era modernitas cenderung merasa tertekan untuk terus berkembang, yang bisa menyebabkan stress sehingga ketika mengambil keputusan terburu-buru tanpa pertimbangan yang matang (Yuliawati, 2023). Dalam kepemimpinan modern sangat bergantung terhadap teknologi, sehingga pemimpin menjadi terlalu tergantung pada perangkat dan sistem otomatis, ini dapat menyebabkan kurangnya kemampuan untuk membuat keputusan yang berbasis pengalaman, serta dapat memperburuk terhadap masalah teknis atau gangguan sistem. Dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan interaksi tatap muka, tetapi ketika pemimpin menggunakan pendekatan modernitas maka interaksi tatap muka akan kurang, karena pemimpin modern sangat bergnatung pada teknologi sehingga lebih memilih komunikasi digital yang intens dimana dapat menghambat kolaborasi, mengurangi empati, dan melemahkan budaya perusahaan.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Penelitian ini menekankan pentingnya integrasi antara nilai-nilai budaya tradisional dan modernitas dalam gaya kepemimpinan pendidikan di Indonesia. Nilai-nilai seperti gotong royong, musyawarah, serta saling menghormati dan menghargai, yang merupakan inti dari tradisi lokal, tetap relevan untuk diterapkan di lembaga pendidikan. Namun, modernitas menghadirkan pendekatan baru seperti efisiensi, inovasi, dan penggunaan teknologi yang mendorong adaptasi terhadap perubahan zaman. Pemimpin pendidikan yang berhasil adalah mereka yang mampu menggabungkan kedua pendekatan ini secara harmonis, menciptakan model kepemimpinan yang inklusif, progresif, dan relevan dengan konteks sosial budaya Indonesia, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

Saran

Saran dan rekomendasi akademik menyoroti pentingnya pengembangan kurikulum pelatihan kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai budaya tradisional dengan prinsip-prinsip kepemimpinan modern. Langkah ini diperlukan untuk membekali pemimpin pendidikan dengan keterampilan yang sesuai untuk menghadapi tantangan global. Selain itu, disarankan pula dilakukan penelitian empiris oleh para akademisi guna mengevaluasi efektivitas model kepemimpinan yang memadukan tradisi dan modernitas di berbagai konteks pendidikan, sehingga dampaknya terhadap hasil pembelajaran dan kesejahteraan peserta didik dapat dipahami secara mendalam.
Untuk tindak lanjut nyata, lembaga pendidikan disarankan mempraktikkan nilai-nilai gotong royong dan musyawarah dalam pengambilan keputusan di semua tingkatan, baik manajemen maupun operasional, melalui pertemuan rutin yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan. Di era modern, pemimpin pendidikan juga perlu mengadopsi teknologi adaptif yang mendukung efisiensi tanpa mengesampingkan aspek kemanusiaan, misalnya dengan memanfaatkan platform digital untuk komunikasi tetapi tetap menjaga interaksi langsung dalam isu-isu penting. Selain itu,

pelestarian budaya lokal harus menjadi prioritas, dengan mengadakan program yang mempromosikan seni, adat, dan tradisi guna memastikan generasi muda tetap menghargai akar budaya sembari membuka diri terhadap inovasi global.

Daftar Pustaka

Agung, S. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Ilmiah Inovator, Edisi Maret*.

Arief, M. I., Yuwanto, L., Sains, M. P., Psikologi, F., & Surabaya, U. (n.d.). *GOTONG ROYONG SEBAGAI BUDAYA BANGSA INDONESIA DITINJAU DARI TEORI NILAI (BASIC HUMAN VALUES THEORY)*.

Arikunto, S. (2014). Prosedur penelitian: suatu pendekatan penelitian. *Rineka Cipta*.

Assingkily, M. S., & Mesiono, M. (2019). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Ibtidaiyah (MI) serta Relevansinya dengan Visi Pendidikan Abad 21. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *4*(1), 147–168.

Bass, B. M. (1990). Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications. *The Free Press Google Schola*, *2*, 173–184.

Budiadi, H. (2016). Analisa Dampak Kepemimpinan Karismatik terhadap Kinerja Karyawan di Pemerintah Daerah Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Ilmiah Sinus*, *14*(1).

Cuk Jaka, P. (2020). *Buku Ajar Kepemimpinan*. Universitas Wahid Hasyim.

Faiqoh, N. (2020). *Modernisasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada Era 4.0*. www.bcc.com

Firdaus. (n.d.). *Al-MUBARAK*. http://journal.iaimsinjai.ac.id/indeks.php/al-mubarak

Gunawan, A. H. (2000). *Sosiologi pendidikan: Suatu analisis sosiologi tentang pelbagai problem pendidikan*. Rineka Cipta.

Hasanah, M., Thayyibah, A., & Khairi, M. F. (2023). HAKIKAT MODERN, MODERNITAS DAN MODERNISASI SERTA SEJARAH MODERNISASI DI DUNIA BARAT. *Jurnal Religion: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, *1*(2). https://maryamsejahtera.com/index.php/Religion/index

Hastuti, U. R. (2022). Konsep Layanan Perpustakaan : Analisis Tafsir Surat Al-Maidah Ayat (2). *Journal of Librarianship and Information Science*, *2*(2).

Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences: International differences in work-related values* (Vol. 5). sage.

Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan transformasional dalam upaya pengembangan sekolah/madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, *10*(3).

Koentjaraningrat, K. J. (1984). *Balai Pustaka*. Jakarta.

Locke, E. A. (1997). Esensi kepemimpinan (Aris Ananda, Trans.). *Jakarta: Spektrum*.

Marlina, L. (2013). TIPE-TIPE KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN. *TA'DIB*, *18*.

Maulana, I. (2020). MANAJEMEN PENDIDIKAN KARAKTER GOTONG ROYONG . *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, *5*(1), 127–138. https://doi.org/10.15575/isema.v5i1.5393

Mulyadi, W. W. (2020). Pengantar manajemen. *Banyumas: Pena Persada*.

Munajah, N. (2021). AGAMA DAN TANTANGAN MODERNITAS. *Tahdzib Al Akhlak |*, *83*(1). https://doi.org/10.34005/tahdzib/v4i1/1433

Nasution, I., Pramudya, A., Tanjung, A., Oktapia, D., & Nisa, K. (2023). Supervisi Pendidikan Era Society 5.0. *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan Dan Bahasa*, *2*(2), 118–128.

Nurfajar Mooduto, M., Otaya, L. G., Prodi PAI Pascasarjana IAIN Sultan Amai Gorontalo, M., & Pascasarjana IAIN Sultan Amai Gorontalo, D. (2023). Insersi Nilai Gotong Royong Melalui Profil Pelajar Pancasila 1. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, *2*(1), 1–5.

Ramadinah, D., Setiawan, F., Ramadanti, S., & Sulistyowati, H. (2022). Nilai-nilai Budaya dan Upaya Pembinaan Aktivitas Keagamaan di MTs N 1 Bantul. *PANDAWA*, *4*(1), 84–95.

Randhawa, G. (2007). *Human resource management*. Atlantic Publishers & Dist.

Rivai, V. (2014). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*.

Sergiovanni, T. (2005). *Leadership: What's in it for Schools?* Routledge.

Shihab, M. Q. (1996). Wawasan Al-Quran. *Bandung: Mizan*.

Siregar, F. R. (2017). Nilai-Nilai Budaya Sekolah dalam Pembinaan Aktivitas Keagamaan Siswa SD IT Bunayya Padangsidimpuan. *Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, *1*(1).

Suradji, G., & Martono, E. (2014). Ilmu dan Seni Kepemimpinan. *Bandung: Pustaka Reka Cipta*.

Yuliawati, et all. (2023). Kajian Teori Modernisasi: Komunikasi Pendidikan untuk Pembelajaran Mandiri di Era Revolusi Industri. *JOURNAL ON TEACHER EDUCATION*, *5*, 309–320.

Zakariya, I. (1991). Abu al-Husain Ahmad Ibn al-Faris. *Mu'jam Maqāyis al-Lugah, Beirut: Dar al-Fikr, t. Th*.