

Gaya Kepemimpinan Ideal Dalam Mengelola Konflik di Lembaga Pendidikan Islam

Indri¹, Sigit Haryanto²

¹⁻²Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia, Surakarta

Corresponding author: ind693@ums.ac.id

Diterima: 15 Maret 2025, Revisi: 23 Maret 2025, Dipublikasikan: 27 Mei 2025

Abstract

Leadership in Islamic educational institutions plays a crucial role in fostering organizational harmony and effectiveness, particularly in managing conflicts. This study aims to identify the ideal leadership style for conflict management in Islamic educational institutions through an empirical qualitative approach. Data were collected through observation, in-depth interviews, and document analysis at several Islamic educational institutions. The findings indicate that transformational and participative leadership styles are more effective in resolving conflicts compared to authoritarian or laissez-faire approaches. Leaders who demonstrate strong communication skills, actively listen to diverse perspectives, and make fair decisions tend to create a more conducive working environment. This study highlights that adopting adaptive leadership styles grounded in Islamic values can enhance conflict management within Islamic educational institutions.

Keywords: leadership, conflict, Islamic education

Abstrak

Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam memiliki peran krusial dalam menciptakan harmoni dan efektivitas organisasi, terutama dalam menghadapi konflik. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan ideal dalam mengelola konflik di lembaga pendidikan Islam dengan pendekatan kualitatif empiris. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumen di beberapa lembaga pendidikan Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan partisipatif lebih efektif dalam menyelesaikan konflik dibandingkan dengan gaya otoriter atau laissez-faire. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik, mendengarkan berbagai perspektif, serta bersikap adil dalam pengambilan keputusan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Penelitian ini menegaskan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang adaptif dan berbasis nilai-nilai Islam dapat mengoptimalkan manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam.

Keywords: kepemimpinan, konflik, pendidikan Islam

Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan faktor fundamental dalam menentukan keberhasilan suatu lembaga pendidikan, termasuk lembaga pendidikan Islam. Berbagai penelitian sebelumnya telah membahas gaya kepemimpinan dalam konteks pendidikan secara umum, tetapi masih terdapat kesenjangan teoretis dalam memahami bagaimana kepemimpinan yang ideal dalam mengelola konflik di lingkungan pendidikan Islam. Problem ini muncul karena lembaga pendidikan Islam memiliki karakteristik yang khas, baik dari segi nilai-nilai yang dianut maupun

pola interaksi di dalamnya (Sellami et al., 2019).

Konflik dalam lembaga pendidikan Islam dapat muncul akibat perbedaan pemahaman keagamaan, kebijakan pendidikan, serta dinamika hubungan antara guru, siswa, dan tenaga kependidikan. Manajemen konflik yang tidak efektif dapat menghambat proses pembelajaran dan mengurangi kualitas pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang mendalam mengenai gaya kepemimpinan yang mampu menangani konflik dengan cara yang konstruktif (Ahmad & Abazeed, 2018).

Sebagian besar penelitian tentang kepemimpinan pendidikan masih berfokus pada model kepemimpinan dalam konteks sekuler, yang belum sepenuhnya mencerminkan kebutuhan lembaga pendidikan Islam. Padahal, dalam institusi berbasis Islam, kepemimpinan tidak hanya bertumpu pada aspek manajerial, tetapi juga harus mencerminkan nilai-nilai Islam seperti keadilan, musyawarah, dan keteladanan (Dariyanto et al., 2020). Hal ini menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu diisi dengan kajian yang lebih spesifik.

Beberapa pemimpin dalam lembaga pendidikan Islam masih menerapkan gaya kepemimpinan otoriter, yang sering kali menimbulkan ketegangan dan resistensi dari tenaga pendidik maupun siswa. Sebaliknya, ada pula yang mengadopsi gaya kepemimpinan yang terlalu permisif, sehingga konflik tidak terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi pendekatan kepemimpinan yang paling sesuai dalam menangani konflik secara efektif tanpa mengabaikan prinsip-prinsip Islam (Listiningrum et al., 2020).

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, nilai-nilai keislaman dapat menjadi pedoman utama dalam menentukan strategi kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang memiliki integritas tinggi dan mampu menginternalisasikan nilai-nilai Islam dalam kepemimpinannya cenderung lebih berhasil dalam menciptakan lingkungan yang harmonis (Watthanabut, 2019). Namun, masih diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana implementasi nilai-nilai ini dalam praktik kepemimpinan sehari-hari.

Penelitian ini juga bertujuan untuk menelaah bagaimana gaya kepemimpinan tertentu dapat memengaruhi tingkat resolusi konflik dalam lembaga pendidikan Islam. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang menekankan visi, inspirasi, dan motivasi dapat meningkatkan efektivitas manajemen konflik. Namun, perlu dipastikan apakah temuan tersebut berlaku dalam konteks lembaga pendidikan berbasis Islam. Selain itu, perkembangan zaman dan dinamika sosial yang terus berubah juga menuntut fleksibilitas dalam gaya kepemimpinan. Pemimpin lembaga pendidikan Islam perlu mampu menyesuaikan pendekatannya sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada (Khalifa et al., 2016). Kajian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai model kepemimpinan yang tidak hanya relevan secara akademik, tetapi juga aplikatif dalam dunia nyata.

Dalam penelitian ini, pendekatan kualitatif empiris digunakan untuk menggali secara mendalam pengalaman para pemimpin lembaga pendidikan Islam dalam menangani konflik. Dengan metode ini, diharapkan diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang menentukan efektivitas gaya kepemimpinan dalam mengelola konflik. Dengan memahami gaya kepemimpinan yang ideal dalam

mengelola konflik, lembaga pendidikan Islam dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori kepemimpinan dalam konteks pendidikan Islam serta menjadi referensi bagi praktisi dan pemangku kepentingan dalam mengelola institusi pendidikan berbasis Islam secara lebih baik.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode empiris untuk mengeksplorasi gaya kepemimpinan dalam mengelola konflik di lembaga pendidikan Islam. Metode kualitatif dipilih karena memungkinkan analisis mendalam terhadap pengalaman, pandangan, dan strategi yang diterapkan oleh pemimpin pendidikan dalam menangani konflik. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan wawancara mendalam dengan para pemimpin lembaga pendidikan Islam, observasi partisipatif di lingkungan institusi, serta analisis dokumen kebijakan terkait kepemimpinan dan manajemen konflik. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk mendapatkan informasi yang lebih fleksibel namun tetap fokus pada tujuan penelitian (Abdussamad, 2021).

Instrumen penelitian yang digunakan mencakup panduan wawancara, catatan observasi, serta dokumen resmi yang relevan. Instrumen ini disusun berdasarkan tinjauan literatur sebelumnya serta dikembangkan dengan mempertimbangkan konteks spesifik lembaga pendidikan Islam. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan tematik, di mana data yang dikumpulkan dikategorikan ke dalam tema-tema utama yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan manajemen konflik. Proses analisis dilakukan secara induktif, dimulai dari pengkodean awal hingga pengembangan tema yang lebih luas (Fauzi et al., 2022).

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi dengan membandingkan temuan dari berbagai sumber data. Selain itu, member checking dilakukan dengan meminta konfirmasi dari partisipan penelitian terkait hasil wawancara dan observasi yang telah dikumpulkan (Siyoto & Sodik, 2015). Dengan pendekatan metodologi yang sistematis ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai gaya kepemimpinan ideal dalam mengelola konflik di lembaga pendidikan Islam serta implikasi praktisnya bagi pengembangan kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islam.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional lebih efektif dalam meredam konflik yang terjadi di lembaga pendidikan Islam. Pemimpin ini mampu memberikan motivasi dan inspirasi kepada anggota organisasi untuk bekerja sama dalam menyelesaikan perbedaan yang ada.

Kepemimpinan partisipatif juga ditemukan sebagai pendekatan yang berhasil dalam mengelola konflik. Dengan melibatkan semua pihak dalam proses pengambilan keputusan, ketegangan yang muncul dapat diminimalkan dan solusi yang disepakati bersama lebih mudah diterima oleh seluruh anggota Lembaga (Greatbatch & Tate, 2018). Sebaliknya, gaya kepemimpinan otoriter justru memperburuk situasi konflik. Pemimpin

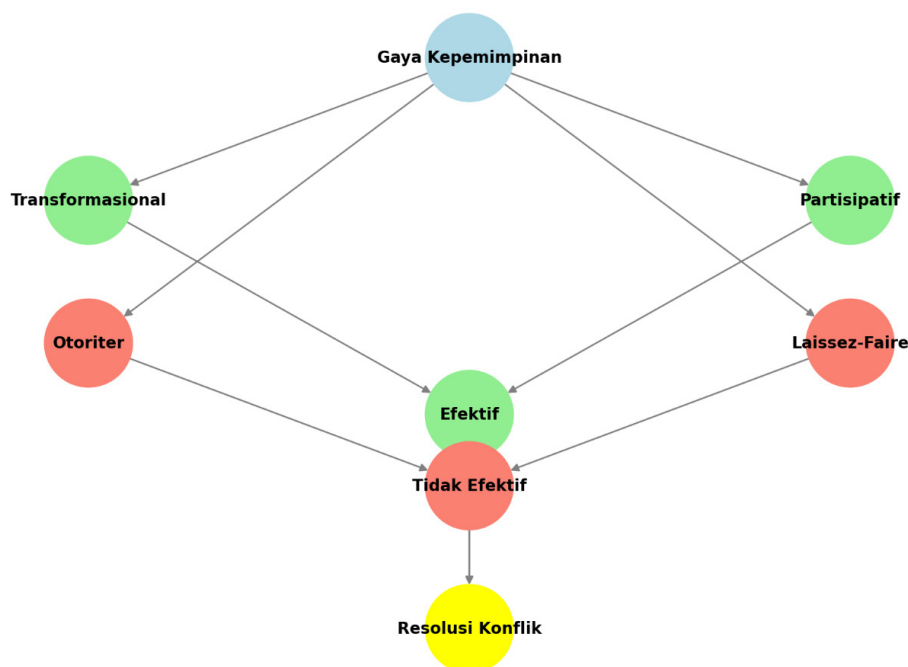
yang cenderung mendominasi pengambilan keputusan tanpa mempertimbangkan perspektif orang lain sering kali memicu resistensi dari anggota organisasi (Shaked, 2021).

Dalam beberapa kasus, kepemimpinan *laissez-faire* juga kurang efektif dalam mengelola konflik. Ketidaktegasan pemimpin dalam menangani permasalahan menyebabkan konflik berkembang lebih besar karena tidak ada arahan yang jelas dalam penyelesaiannya (Hickey et al., 2022). Penelitian ini juga menemukan bahwa komunikasi yang baik antara pemimpin dan anggota organisasi sangat menentukan keberhasilan dalam manajemen konflik. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi terbuka dan transparan lebih berhasil dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Nilai-nilai Islam seperti keadilan, musyawarah, dan keteladanan terbukti memiliki pengaruh besar dalam efektivitas kepemimpinan. Pemimpin yang menerapkan nilai-nilai ini cenderung lebih dihormati dan dipercaya oleh anggota Lembaga (Anwar, 2018).

Selain itu, fleksibilitas pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada berkontribusi pada keberhasilan dalam mengelola konflik. Pemimpin yang mampu menyeimbangkan antara ketegasan dan keterbukaan lebih berhasil dalam menyelesaikan konflik secara konstruktif (Muhammad et al., 2019).

Keberhasilan dalam mengelola konflik juga dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman pemimpin. Pemimpin yang memiliki pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip kepemimpinan Islam lebih mampu menangani konflik dengan cara yang efektif. Terakhir, faktor eksternal seperti kebijakan pendidikan dan budaya organisasi juga berperan dalam keberhasilan kepemimpinan dalam mengelola konflik. Pemimpin yang mampu mengadaptasi kebijakan dengan nilai-nilai Islam lebih berhasil dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Gambaran visual tentang bagaimana gaya kepemimpinan berkontribusi terhadap penyelesaian konflik dalam lembaga pendidikan Islam dapat dijelaskan, sebagai berikut:



Gambar 1. Konsep Gaya Kepemimpinan dan Resolusi Konflik

Bagan ini menggambarkan hubungan antara berbagai gaya kepemimpinan dengan efektivitasnya dalam mengelola konflik. Terdapat empat gaya kepemimpinan utama yang diamati dalam penelitian ini: transformasional, partisipatif, otoriter, dan laissez-faire. Setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak yang berbeda terhadap efektivitas penyelesaian konflik di lembaga pendidikan Islam. Dari hasil penelitian, kepemimpinan transformasional dan partisipatif terbukti lebih efektif dalam menyelesaikan konflik. Pemimpin transformasional memberikan inspirasi dan visi yang jelas bagi anggota organisasi, sementara pemimpin partisipatif melibatkan seluruh anggota dalam proses pengambilan keputusan. Kedua gaya ini menciptakan lingkungan yang harmonis dan meningkatkan kerja sama antar individu dalam organisasi (Bhana & Bayat, 2020).

Sebaliknya, kepemimpinan otoriter dan laissez-faire cenderung tidak efektif dalam mengelola konflik. Kepemimpinan otoriter menekan partisipasi anggota dan lebih bersifat instruktif, yang sering kali menimbulkan ketidakpuasan dan resistensi. Sementara itu, kepemimpinan laissez-faire menunjukkan ketidaktegasan pemimpin, sehingga konflik berkembang tanpa penyelesaian yang jelas (Ismail et al., 2018).

Efektivitas kepemimpinan dalam mengelola konflik berdampak langsung pada keberhasilan resolusi konflik dalam lembaga pendidikan Islam. Kepemimpinan yang efektif, seperti transformasional dan partisipatif, membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan konstruktif. Sebaliknya, kepemimpinan yang tidak efektif dapat memperburuk situasi dan menghambat kerja sama antar anggota organisasi. Berdasarkan temuan ini, pemimpin lembaga pendidikan Islam sebaiknya mengadopsi pendekatan yang lebih partisipatif dan inspiratif dalam mengelola konflik. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, mereka dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih harmonis dan produktif. Selain itu, pemimpin harus terus mengembangkan keterampilan komunikasi dan fleksibilitas dalam mengambil keputusan agar konflik dapat diselesaikan secara konstruktif.

Efektivitas kepemimpinan dalam menangani konflik sangat bergantung pada pendekatan yang diterapkan oleh pemimpin. Pemimpin yang mengadopsi gaya transformasional dan partisipatif terbukti lebih mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis karena mereka mendorong keterlibatan anggota organisasi dalam pengambilan keputusan (Juharni et al., 2022). Melalui komunikasi yang terbuka dan penghargaan terhadap kontribusi setiap individu, konflik dapat dikelola dengan lebih konstruktif.

Pendekatan kepemimpinan otoriter, sebagaimana ditampilkan dalam bagan, memiliki kecenderungan memperburuk konflik dalam lembaga pendidikan Islam. Pemimpin dengan gaya ini sering kali menetapkan keputusan secara sepihak tanpa mempertimbangkan perspektif bawahan (Lumpkin & Achen, 2019). Akibatnya, ketidakpuasan meningkat, dan muncul resistensi yang dapat menghambat proses pembelajaran serta efektivitas kerja organisasi secara keseluruhan.

Di sisi lain, kepemimpinan laissez-faire yang memberikan kebebasan berlebihan kepada anggota organisasi dalam menyelesaikan konflik tanpa arahan yang jelas justru memperburuk situasi (Trichas, 2020). Ketika pemimpin tidak memiliki kontrol yang cukup dalam penyelesaian konflik, masalah dapat berkembang tanpa ada solusi konkret, menyebabkan ketidakseimbangan dalam lingkungan kerja dan

menurunkan produktivitas lembaga pendidikan Islam.

Bagan konsep tersebut di atas juga menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan dalam mengelola konflik tidak hanya bergantung pada gaya kepemimpinan itu sendiri, tetapi juga pada kemampuan komunikasi pemimpin. Pemimpin yang mampu membangun dialog terbuka dan menjembatani perbedaan antara pihak yang terlibat dalam konflik cenderung lebih berhasil dalam menciptakan resolusi yang dapat diterima oleh semua pihak (Lai et al., 2020). Oleh karena itu, keterampilan komunikasi menjadi aspek kunci dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan.

Dengan memahami hubungan antara gaya kepemimpinan dan resolusi konflik sebagaimana ditampilkan dalam bagan, pemimpin lembaga pendidikan Islam dapat lebih bijak dalam memilih pendekatan kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang dihadapi. Mengadopsi strategi yang lebih fleksibel dan adaptif memungkinkan pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga konflik dapat dikelola secara lebih efisien dan harmonis.

Temuan dalam penelitian ini menguatkan teori bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak signifikan dalam mengelola konflik di lembaga pendidikan Islam. Kepemimpinan yang berbasis nilai-nilai Islam memiliki efektivitas yang tinggi dalam menciptakan harmoni dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional sangat penting dalam memberikan arah yang jelas bagi anggota organisasi. Pemimpin yang mampu menginspirasi bawahannya akan lebih efektif dalam membangun kepercayaan dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Selain itu, kepemimpinan partisipatif mencerminkan prinsip musyawarah dalam Islam. Dengan melibatkan semua pihak dalam proses pengambilan keputusan, konflik dapat dikelola dengan lebih baik dan menciptakan rasa kepemilikan dalam organisasi.

Kepemimpinan otoriter yang menekankan pada kontrol dan hierarki yang ketat cenderung menciptakan ketidakpuasan di antara anggota organisasi. Model ini dapat meningkatkan ketegangan dan menghambat komunikasi yang efektif. Sebaliknya, kepemimpinan *laissez-faire* yang terlalu pasif dalam menangani konflik juga memiliki kelemahan. Pemimpin yang tidak aktif dalam penyelesaian masalah sering kali menyebabkan konflik berkembang lebih besar dan sulit diselesaikan.

Komunikasi menjadi elemen kunci dalam efektivitas kepemimpinan. Pemimpin yang dapat berkomunikasi dengan baik dan membangun hubungan positif dengan anggota organisasi lebih mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis (Wathanabut, 2019). Implementasi nilai-nilai Islam seperti keadilan dan keteladanan dalam kepemimpinan terbukti memperkuat kepercayaan anggota organisasi terhadap pemimpin. Hal ini berdampak pada meningkatnya stabilitas dalam organisasi.

Faktor fleksibilitas juga menjadi aspek penting dalam kepemimpinan. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kondisi dan situasi yang ada lebih berhasil dalam mengelola konflik. Selain itu, pengalaman dan latar belakang pendidikan pemimpin juga berkontribusi terhadap efektivitas dalam mengelola konflik. Pemimpin yang memiliki pemahaman mendalam tentang nilai-nilai kepemimpinan Islam lebih mampu menangani konflik dengan cara yang bijak.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang berbasis nilai-nilai Islam dan mengedepankan komunikasi, partisipasi, dan fleksibilitas

lebih efektif dalam mengelola konflik di lembaga pendidikan Islam. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik, mendengarkan berbagai perspektif, serta bersikap adil dalam pengambilan keputusan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Penelitian ini menegaskan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang adaptif dan berbasis nilai-nilai Islam dapat mengoptimalkan manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang ideal dalam mengelola konflik di lembaga pendidikan Islam adalah kepemimpinan transformasional dan partisipatif. Kedua gaya ini memungkinkan pemimpin untuk membangun komunikasi yang efektif, melibatkan seluruh anggota organisasi dalam pengambilan keputusan, serta menerapkan nilai-nilai Islam dalam kepemimpinan mereka. Selain itu, fleksibilitas dalam gaya kepemimpinan terbukti berkontribusi terhadap efektivitas dalam manajemen konflik. Dengan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan berbasis Islam, pemimpin lembaga pendidikan Islam dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pemimpin dan praktisi pendidikan dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dalam mengelola konflik.

Daftar Pustaka

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif* (P. Rapanna (ed.); 1st ed.). @ Syakir Media Press.
- Ahmad, R., & Abazeed, M. (2018). Impact of Transformational Leadership Style On Organizational Learning. *International Journal of Business and Social Science*, 9(1), 24–31.
- Anwar, H. (2018). Implementation of Education Management Standard in The Guidance of Private Islamic High School. *Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 75. <https://doi.org/10.15575/jpi.v4i1.2250>
- Bhana, A., & Bayat, M. S. (2020). The relationship between ethical leadership styles and employees effective work practices. *International Journal of Higher Education*, 9(4), 128–137. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n4p128>
- Dariyanto, Mudofir, & Wulandari, F. (2020). School Leadership To Improve The Education Quality Of Madrasah (A Case Study at State Madrasah Tsanawiyah Sragen Indonesia). *European Journal of Molecular and Clinical Medicine*, 7(7), 411–419. https://ejmcm.com/article_2855_59ddca553a5e732676d29374dba91d85.pdf
- Fauzi, A., Baiatun Nisa, Napitupulu, D., Abdillah, F., Utama, A. A. G. S., Zonyfar, C., Nuraini, R., Purnia, D. S., Setyawati, I., Evi, T., Permana, S. D. H., & Sumartiningsih, M. S. (2022). *Metodologi Penelitian*. CV. Pena Persada Redaksi.
- Greatbatch, P. D., & Tate, S. (2018). *Teaching , leadership and governance in Further Education* (Issue February).
- Hickey, N., Flaherty, A., & McNamara, P. M. (2022). Distributed Leadership: A Scoping Review Mapping Current Empirical Research. *MDPI*, 12(15).

- Ismail, S. N., Muhammad, F., Kanesan, A. G., & Yaacob, A. (2018). Teacher collaboration as a mediator for strategic leadership and teaching quality. *International Journal of Instruction*, 11(4), 485–498. <https://doi.org/10.12973/iji.2018.11430a>
- Juharni, I., Hidayati, D., & Usmar, R. J. (2022). Teacher leadership in hybrid learning. *JOURNAL OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION RESEARCH AND REVIEW*, 5(2), 118–125.
- Khalifa, M. A., Gooden, M. A., & Davis, J. E. (2016). Culturally Responsive School Leadership : A Synthesis of the Literature. *Review of Educational Research*, 86(4), 1272–1311. <https://doi.org/10.3102/0034654316630383>
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- Listiningrum, H. D., Tobari, & Kesumawati, N. (2020). Leadership Preparation. *International Journal of Educational*, 2(1), 1–17.
- Lumpkin, A., & Achen, R. (2019). Leadership Education: Assessment of Learning in a Sport Leadership Course. *Journal of Leadership Education*, 18(2), 95–110. <https://doi.org/10.12806/v18/i2/r7>
- Muhammad, U., Ratih, C., & Akhmad, S. (2019). the Visionary Leadership Strategy in Advancing Educational Institutions. *Erudio Journal of Educational Innovation*, 6(2), 206–215. <https://doi.org/10.18551/erudio.6-2.7>
- Sellami, A. L., Sawalhi, R., & Romanowski, M. H. (2019). Definitions of educational leadership – Arab educators ' perspectives. *International Journal of Leadership in Education*, 1–20. <https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1690701>
- Shaked, H. (2021). Relationship-based instructional leadership. *International Journal of Leadership in Education*. <https://doi.org/10.1080/13603124.2021.1944673>
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *DASAR METODOLOGI PENELITIAN* (Ayup (ed.)). Literasi Media Publishing.
- Trichas, P. (2020). Leadership styles in special education. *Journal of Contemporary Education Theory & Research*, 4(1). <https://doi.org/10.25656/01>
- Watthanabut, B. (2019). Knowledge exchange and transformational leadership style for team improvement. *Utopia y Praxis Latinoamericana*, 24(6), 207–214.