

Perbedaan Pemimpin Dan Manajer Dalam Organisasi

Diah Robiatul Adawiah¹, Sopwan Supian², Agus Gunawan³, Rifyal Ahmad Lugowi⁴

^{1,2,3,4}Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten
¹diahra9@gmail.com

Abstrak

Pendidikan merupakan sesuatu yang dibutuhkan dalam peningkatan Sumber Daya Manusia di sebuah Lembaga Pendidikan. Sebuah lembaga pendidikan akan mampu memajukan lembaganya apabila ditangani oleh figure pemimpin yang baik. Dengan kemampuan seorang pemimpin yang baik dapat menggerakkan orang-orang menuju tujuan jangka panjang dan betul-betul merupakan usaha untuk memenuhi kepentingan mereka. Tujuan dari penelitian ini untuk membahas terkait perbedaan antara pemimpin dan manajer. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif, dengan pendekatan studi kepustakaan (*library research*). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data-data pustaka dari sumber yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin sebagai seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Sedangkan manajer adalah seseorang yang bekerja melalui orang lain dengan mengoordinasikan kegiatan-kegiatannya guna mencapai sasaran suatu organisasi. Perbedaan antara manajer dan pemimpin adalah dari bagaimana cara memotivasi orang-orang yang bekerja atau mengikuti mereka, dan ini menetapkan untuk aspek-aspek lain sebagian besar dari apa yang mereka lakukan.

Kata kunci: Pemimpin, Manajer, Organisasi

Abstract

Education is something needed in improving Human Resources in an Educational Institution. An educational institution will be able to advance its institution if handled by a good leader figure. A good leader can move people toward long-term goals and truly fulfil their interests. The purpose of this study is to discuss the differences between leaders and managers. The method used is qualitative research, with a library research approach. The data collection technique used in this study used library data from relevant sources. The results showed that the leader as someone with leadership authority directs his subordinates to do part of their work in achieving goals. While a manager is someone who works through others by coordinating their activities to achieve the goals of an organization. The difference between managers and leaders is from how to motivate the people who work or follow them, and this sets out for most other aspects of what they do.

Keywords: Leader, Manager, Organizing

Article Information Received: 15-03-2024 Revised: 26-06-2024 Accepted: 30-06-2024

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan menjadi sebuah lembaga yang terarah dalam mencapai tujuan pendidikan sesuai dengan tujuan nasional pendidikan yang membutuhkan seseorang yang mampu untuk mengatur, memotivasi, mengarahkan bawahannya yaitu seorang figur pemimpin (Mulyono, 2018). Kepemimpinan efektif adalah kepemimpinan yang mampu menumbuhkan kembangkan usaha kerja sama serta memelihara iklim yang kondusif

dalam kehidupan organisasi. Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang dapat mengintegrasikan orientasi tugas dengan orientasi hubungan manusia (Rahmi, 2018).

Tergantung dari bagaimana kualitas pemimpin, sebuah lembaga akan bisa menjadi lembaga yang unggul dan mampu mencapai tujuan Pendidikan secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu, figur pemimpin yang berkompeten diperlukan untuk membentuk Lembaga yang profesional karena pemimpin menjadi kepala bagi sebuah lembaga dan akan diikuti oleh bawahan yang berada dalam naungannya (Muchlis & Maunah, 2021).

Begitu pula sebaliknya, pemimpin yang keberadaannya hanya menjadi figur dan tidak mempunyai pengaruh serta kemampuan kepemimpinan, akan mengakibatkan kinerja organisasi tersebut menjadi lambat. Karena pemimpin seperti itu tidak memiliki kapabilitas dan kecakapan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Betapa penting dan berartinya peranan manajer pendidikan, dalam mendesain sebuah masyarakat, bangsa dan Negara (Laelasari et al, 2022).

Kompetensi berasal dari pemimpin yang mencakup banyak hal dan salah satunya merupakan kompetensi sebagai seorang manajer. Manajer diharapkan untuk mengatur program-program, kebijakan, serta komponen lain dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah dirancang sebelumnya. Namun kerap kali kepemimpinan dan manajerial diklaim sebuah hal yang sama, padahal kedua hal tersebut tidak sinkron. Meskipun begitu, antara kepemimpinan serta manajerial saling melengkapi, bukan mengganti (Ruchanah, 2015). Dalam kasus yang sederhana pemimpin yang memilih tujuan dari sebuah lembaga, sedangkan manajer bertugas untuk membuat cara untuk mencapai tujuan tersebut.

Pemimpin merupakan suatu peran dalam sistem tertentu, karena seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan serta belum tentu bisa memimpin. Istilah kepemimpinan intinya bekerjasama menggunakan, keterampilan, kecakapan, dan taraf dampak yang dimiliki seseorang, oleh sebab itu kepemimpinan mampu dimiliki oleh orang yang bukan pemimpin (Jarwanto, 2015). Sementara manajer adalah seorang yang bertindak menjadi seseorang perencana, pengorganisasi, pengarah, pemotivasi serta pengendali (Anisa, 2021). Dari permasalahan yang sering terjadi di kalangan masyarakat mengenai kepemimpinan dan manajer yang sering disamakan tafsirnya, peneliti ingin mengkaji mengenai kepemimpinan dan manajer dalam lingkup Lembaga pendidikan islam.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan penelitian kualitatif menggunakan pendekatan studi kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan ialah aktivitas pengumpulan data pustaka, membaca, dan mencatat serta mengolah bahan penelitian (Aruyan et al, 2022). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan data-data pustaka dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, artikel, website resmi, dan sumber internet lainnya. Hasilnya berupa catatan dan data deskriptif yang berada pada teks yang diteliti. Hasilnya berupa catatan serta data deskriptif yang berada pada teks yang diteliti (Wakila, 2021). Keseluruhan data yang telah didapat akan dianalisis secara kualitatif atau dikenal dengan Analisis Deskriptif Kualitatif. Dimana keseluruhan data yang terkumpul akan dianalisis secara sistematis (Mulyono, 2018).

LANDASAN TEORI

Pemimpin berasal dari kata “pimpin” artinya tuntun dan bimbing. Oleh karena itu ada dua pihak yang terlibat di dalamnya yaitu yang “dipimpin” dan yang “memimpin”. Setelah ditambah awalan “pe” menjadi “pemimpin” berarti orang yang menuntun atau membimbing. Secara etimologi pemimpin ialah orang yang bisa mempengaruhi dan membujuk pihak lain agar melakukan tindakan pencapaian tujuan bersama (Amin & Siregar, 2015). Jadi, pemimpin

adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. (Laelasari et al, 2022)

Manajer berasal dari bahasa Inggris, "Manager" yang memiliki arti orang yang mengelola atau mengurus, mengendalikan, dan mengusahakan. Manajer dalam bahasa Arab disebut idarah. Pengertian Manajemen secara etimologis adalah seni seseorang dalam melaksanakan dan mengatur. (Paramansyah et al, n.d.)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pemimpin

Para ahli memaknai konsep pemimpin dikenal dalam bahasa Inggris yakni *leader* sebagai seseorang dengan kewenangan kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan (Solikin et al, 2017). Pemimpin merupakan orang yang memahami apa yang diharapkan serta apa yang membuat benar untuk organisasi. Serta kemampuannya mempengaruhi cara berpikir, berperilaku, dan perasaan orang, dia menggerakkan orang dan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi (Herpratiwi, 2009).

Menggunakan istilah pemimpin merupakan seorang yang memimpin, membimbing, mendorong serta memotivasi untuk bekerja dalam sebuah organisasi yang memiliki nilai-nilai kepemimpinan (*leadership*). Seorang pemimpin artinya seorang yang sebab kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk menggerakkan upaya bersama kearah pencapaian sarana tertentu.

Sebagai seorang pemimpin harus melakukan beberapa pendekatan yang dapat melatih diri sebagai pemimpin yang sukses, merupakan pendekatan kualitas, yaitu apa yang terdapat pada diri seorang pemimpin, pendekatan situasi, yaitu apa yang harus diketahui seorang pemimpin, dan pendekatan kelompok atau fungsional, yaitu apa yang harus dikerjakan oleh seorang.

Seorang pemimpin wajib bersifat amanah, karena dia akan diserahi tanggungjawab. Bila pemimpin tidak memiliki sifat amanah, maka mudah terjadi penyalahgunaan jabatan dan wewenang kepada hal yang tidak baik. Itulah sebabnya Rasulullah saw mengingatkan supaya menjaga sifat jujur kepemimpinan, karena hal itu akan dipertanggungjawabkan, baik di dunia maupun di akhirat (Shalihah, 2015). Rasulullah SAW bersabda:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya: setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas orang-orang yang dipimpinnya (HR. Bukhori)

Seseorang pemimpin boleh berprestasi tinggi untuk dirinya sendiri, tetapi itu tidak memadai jika dia tidak berhasil menumbuhkan dan membuat segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Dari begitu banyak definisi mengenai pemimpin, penulis dapat menyimpulkan bahwa pemimpin merupakan orang yang mempunyai amanah serta memiliki sifat, perilaku, serta gaya yang baik untuk mengurus atau mengatur orang lain (Solikin et al, 2017).

Kualitas terpenting pemimpin ialah dua yaitu adil dan memandu. Dua kualitas ini adalah tujuan utama, sehingga pemimpin dapat menegakkan keadilan. Pemimpin diperlukan menjadi orang yang mengajak rakyat pada kebaikan dan menjadi lampu pencerah. Dari sudut pandang keadilan, pemimpin artinya pelindung dan pengawas. Dari sudut pandang bimbingan atau panduan, pemimpin merupakan kepala. Dari kedua sudut itu pemimpin merupakan model dan teladan. Kepribadiannya merupakan perwujudan sempurna keadilan maupun perwujudan sempurna kemajuan, kematangan dan kepemimpinan yang baik. Kriteria khusus pemimpin (Ruchanah, 2015):

- a. Kemampuan

Seorang pemimpin pada suatu komunitas harus mempunyai keunggulan pada bidang garapan yang dipimpin. karena hal ini akan berimplikasi pada prestasi kerja yang akan dicapai. contohnya, seorang pemimpin pada suatu perusahaan telekomunikasi, harus mempunyai kapasitas pertelekomunikasian, sehingga dapat bekerja secara profesional dalam mencapai tujuan.

b. Dukungan dan kecintaan bawahan

Pada manajemen terkini dikenal istilah kerja kolektif berdasarkan pada terjadinya iklim kepemimpinan yang satu sama lain terbangun sikap saling menghargai dan mencintai

c. Terdiri dari orang-orang terbaik

Terbaik secara moral berbeda dengan "terbaik" berdasarkan kepentingan politik. Oleh karena itu, dibutuhkan kemampuan untuk menjaring bakal pemimpin terbaik secara moral maupun sosial. Sebab pemimpin dalam banyak hal merupakan juru bicara bagi komunitas yang dipimpin. Ia merupakan representasi berbagai keinginan atau harapan institusi yang dikelola.

Diharapkan pemimpin harus mempunyai sifat yang dimiliki oleh nabi yaitu sifat shidiq, amanah, tablig, dan fatthonah agar para bawahan dapat menghargai pemimpin tersebut, disamping itu seorang pemimpin juga harus memiliki karakter sebagai berikut (Milburn, 2024)

a. Kecerdasan (*intelligence*)

Para ahli menemukan suatu kecenderungan umum yang menunjukkan bahwa pemimpin lebih cerdas dari pengikutnya. Disamping itu, kecerdasan dapat pula berupa pertimbangan, ketegasan, pengetahuan dan kefasihan berbicara yang dimiliki oleh seorang pemimpin

b. Keperibadian (*Personality*)

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa sifat kepribadian seperti keuletan, orisinalitas, integritas pribadi, dan kepercayaan diri berkaitan dengan kepemimpinan yang efektif. (Argyris, 1956). Pemimpin setidaknya memiliki kepribadian berupa kemampuan adaptasi, sopan santun, gaya pribadi yang inspirasional, kewaspadaan, kreativitas, integritas pribadi, percaya diri, bijaksana keseimbangan dan pengendalian emosi serta mandiri

c. Karakteristik Fisik (*Physical Characteristics*)

Hubungan antara kepemimpinan yang efektif dengan karakter fisik seperti umur, tinggi, berat badan dan penampilan. Tubuh yang terlalu tinggi dan terlalu berat di banding rata-kelompok tentunya tidak menguntungkan untuk menjamin kepatuhan pengikutnya.

d. Kemampuan Supervisi

Ghiselli menemukan adanya hubungan positif antara kemampuan seseorang dengan tingkat dalam hirarki organisasi. Kemampuan supervisi didefinisikan sebagai pendayagunaan segala bentuk praktek supervisi secara efektif ditunjukkan oleh persyaratan situasi tertentu

2. Manajer

Manajer atau dikenal *manager* ialah orang yang melakukan kegiatan manajemen. Dalam setiap organisasi bisnis, para manajer berperan untuk memastikan bahwa keseluruhan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat diwujudkan melalui rangkaian kegiatan manajemen, baik yang bersifat fungsional maupun bersifat operasional. Manajer merupakan seorang yang bekerja melalui orang lain dengan mengoordinasikan kegiatannya guna mencapai sasaran suatu organisasi. Posisi manajer menjadi sangat penting dan diharapkan mempunyai peranan dalam meningkatkan dan menjaga keseimbangan dalam suatu organisasi (Muizu & Sule, 2017).

Manajer berperan untuk memberikan instruksi dan mengawasi setiap anggota divisi agar bekerja sesuai dengan tupoksi dan tanggung jawab masing-masing. Manajer dapat

memberikan tugas pada setiap anggota divisi, sehingga bisa menyelesaikan project tepat waktu dan memberikan tugas tersebut pada anggota yang sesuai dengan ahlinya.

Peranan seorang manajer dalam suatu organisasi itu sangatlah penting sebab keberadaan seorang manajer sebagai motivator bagi karyawannya dan salah satu ujung tombak dari keberhasilan suatu organisasi. Salah satu tugas atau peran seorang manajer yaitu mampu mengatasi konflik yang ada dalam suatu organisasi yang dipimpinnya sehingga setiap konflik itu dapat diselesaikan dengan baik serta tidak ada yang merasa dirugikan (Mulyono, 2018). Seorang manajer dalam melakukan tugasnya menjamin ketersediaan, keakuratan, ketepatan, dan keamanan informasi serta pengaturan organisasi yang baik diperlukan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, sekaligus meningkatkan eksistensi organisasi di tengah-tengah lingkungannya. Keberhasilan menjalankan tugas ini mensyaratkan manajer memiliki kemampuan multi disiplin, seperti dalam bidang: teknologi, bisnis, manajemen, dan kepemimpinan.

Bagi seorang manajer, keahlian manajerial untuk bisa mengimplementasikan aktivitas manajemen sesuai dengan fungsinya masing-masing, maka diharapkan beberapa keahlian manajemen yang diperlukan oleh setiap orang yang terlibat dalam kegiatan organisasi. Keahlian tersebut mencakup:

- a. Keahlian teknis, yaitu keahlian yang diharapkan untuk melakukan pekerjaan spesifik tertentu, misalnya mengoperasikan komputer, mendesain bangunan, membuat lay out perusahaan, dan lain sebagainya.
- b. Keahlian berkomunikasi dan berinteraksi dengan masyarakat, yaitu keahlian dalam memahami dan melakukan interaksi dengan banyak orang di masyarakat. Diantara contoh keahlian ini misalnya adalah keahlian dalam bernegosiasi, memotivasi, meyakinkan orang, dan lain sebagainya.
- c. Keahlian Konseptual, yaitu keahlian dalam berfikir secara abstrak, sistematis, termasuk di dalamnya mendiagnosa dan menganalisis berbagai persoalan dalam situasi yang berbeda-beda, bahkan keahlian untuk memperkirakan di masa yang akan datang.

3. Perbedaan Pemimpin dan Manajer

Secara umum, pemimpin dan manajer tidak berbeda dalam usaha melaksanakan tugasnya. Keduanya berpedoman pada prinsip-prinsip manajemen dalam menjalankan tugasnya. Tetapi ada hal yang mendasar yang membedakan pemimpin dan manajer. Ada juga beberapa pakar yang menyajikan perbedaan antara pemimpin serta manajer sebagai berikut:

Menurut Bennis dan Nanus dalam bukunya "*Leaders*" membuat perbedaan antara manajer dan pemimpin. Manajer menjalankan tugasnya dengan benar, sementara pemimpin melakukan sesuatu yang benar. Sering orang mengatakan bahwa pemimpin juga hani menjadi manajer yang baik dan begitu sebaliknya. membedakan sikap dan nilai-nilai Terdapat perbedaan pengertian dan saling hubungan antara pemimpin dan manajer (Bennis, 1989).

Hollingsworth mengemukakan perbedaan mendasar antara manajer dan kepemimpinan (Mullins, 2015), yaitu:

1. Seorang manajer melakukan administrasi, sedangkan seorang pemimpin melakukan inovasi
2. Seorang manajer memelihara apa yang ada, sedangkan seorang pemimpin membangun apa yang diperlukan
3. Seorang manajer fokus pada sistem dan struktur, sedangkan seorang pemimpin fokus pada pelakunya
4. Seorang manajer melakukan pengawasan, sedangkan pemimpin membangun kepercayaan
5. Seorang manajer melihat hal-hal yang detail, sedangkan pemimpin melihat hal-hal yang umum atau menyeluruh
6. Seorang manajer melakukan segala sesuatunya dengan benar, sedangkan pemimpin memilih apa yang semestinya dilakukan.

Menurut Zales Nick *leader* adalah memikirkan suatu tujuan melalui suatu cara yang dapat menciptakan suatu gambaran dan harapan tentang arah yang harus dituju. *Leader* dapat memengaruhi suatu perubahan dalam pemikiran orang lain mengenai suatu hal yang membuat menarik, memungkinkan, atau diperlukan. Pada sisi lain, *manager* cenderung memandang pekerjaan sebagai sarana untuk mencapai tujuan berdasarkan tindakan yang dilakukan oleh pekerja.

Kotter merupakan pendukung kuat baik pemimpin maupun manajer dalam organisasi. Bagaimanapun juga, keduanya diperlukan untuk sebuah organisasi yang berjalan secara efektif. Studi akademis Kotter menunjukkan bahwa manajer yang akan menjalankan visi dan misi dari pemimpin dalam sebuah organisasi. Misalnya, Pemimpin sebagai penentu visi misi dalam organisasi, menentukan arah, meninjau gambaran umum. Manajer menjalankan visi dan arah yang berkomitmen untuk organisasi, kemudian Menyusun perencanaan dan agenda serta sumber daya yang sesuai untuk mewujudkan visi dan misi organisasi (Bârgău, 2015). Dengan kata lain, penentu visi organisasi dan pembuat perencanaan dalam mencapai tujuan adalah pemimpin selanjutnya manager adalah sebagai eksekutor.

Perbedaan terbesar antara manajer dan pemimpin adalah dari bagaimana cara memotivasi orang-orang yang bekerja atau mengikuti mereka, dan ini menetapkan untuk aspek-aspek lain sebagian besar dari apa yang mereka lakukan. Kebanyakan pada keadaannya memiliki keduanya dalam mengelola pekerjaan, terutama pada keadaan yang sulit bertindak sebagai pemimpin (Herpratiwi, 2009). Seseorang bisa menjadi pemimpin tanpa harus menjadi manajer. Seseorang bisa melaksanakan fungsi-fungsi simbolik, inspirasional, edukasional dan normatif pemimpin yang mempresentasikan kepentingan organisasi tanpa harus melaksanakan tugas formal manajemen. Sebaliknya, seseorang bisa memanager tanpa harus memimpin (Ruchanah, 2015).

SIMPULAN

Pemimpin sebagai seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Sedangkan manajer adalah seseorang yang bekerja melalui orang lain dengan mengoordinasikan kegiatan-kegiatannya guna mencapai sasaran suatu organisasi. Pemimpin dan manajer adalah hal yang berbeda meskipun sama-sama berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin sebagai penentu visi misi dalam organisasi, menentukan arah, meninjau gambaran umum. Manajer menjalankan visi misi, arah, tujuan dan berkomitmen untuk organisasi, kemudian Menyusun perencanaan dan agenda serta sumber daya yang sesuai untuk mewujudkan visi dan misi organisasi.

Menjadi seorang pemimpin/manajer itu bukanlah perkara mudah untuk dilaksanakan karena pada dasarnya manusia memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Kepemimpinan yang baik tidak harus terpaku pada apa yang sudah ditentukan, kunci keberhasilan hanyalah menjaga kepercayaan para pengikut dan menggunakan kekuasaan itu dengan sebenar-benarnya. Jadi hendaklah kita yang calon-calon pemimpin ini menggunakan hati, pikiran dan segala usaha untuk memajukan apa yang kita pimpin dan bukan untuk kepentingan pribadi semata.

REFERENSI

- Amin, S., & Siregar, F. M. (2015). Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Al-Qur'an. *Tanzil : Jurnal Studi Al-Qur'an*, 1(1), 27. <https://doi.org/10.20871/tjsq.v1i1.78>
- Anisa, C. A. (2021). Tingkat Manajemen dan Manajer Beserta Fungsi-Fungsi Manajemen. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan*, 2(2), 150–164.
- Argyris, C. (1956). Some Unresolved Problems of Executive Development Programs. *The Journal of Educational Sociology*, 30(1), 20–30. <https://doi.org/10.2307/2264372>
- Aruyan, S., Zid, M., & Sya, A. (2022). Epistemologi dalam Pembelajaran Geografi. *EDUMASPUL*:

- Jurnal Pendidikan*, 6(1), 139–144. <https://doi.org/10.33487/edumaspulv6i1.2737>
- Bârgău, M.-A. (2015). Leadership Versus Management. *Romanian Economic Business Review*, 10(2), 181–188.
- Bennis, W. G. (1989). Managing the Dream: Leadership in the 21st Century. *Journal of Organizational Change Management*, 2(1), 6–10. <https://doi.org/10.1108/09534818910134040>
- Herpratiwi. (2009). *Kepemimpinan Dalam Berorganisasi* (1st ed.). Penerbit Universitas Lampung.
- Jarwanto. (2015). *Pengantar Manajemen (3 IN 1)*. Media Tera.
- Laelasari, T., Muslihat, & Nasrudin, A. (2022). Perbedaan Pemimpin Dan Manajer Dalam Organisasi. *Akademika: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 105–111. <https://ejournaliaiskjmalang.ac.id/index.php/akad/article/view/638>
- Milburn, T. W. (2024). Handbook of Leadership. *Political Psychology*, 4(2), 415–419. <https://doi.org/10.2307/3790949>
- Muchlis, A. N., & Maunah, B. (2021). Kepemimpinan dan Manajerial di Lembaga Pendidikan Islam. *JoIEM: Journal Ilmu Education Management*, 2(2), 35–52.
- Muizu, W. O. Z., & Sule, E. T. (2017). Manajer dan Perangkat Manajemen Baru. *Pekbis Jurnal*, 9(2), 151–160.
- Mullins, L. J. (2015). *Management and Organisational Behaviour* (7th ed.). Pearson Education Limited.
- Mulyono, H. (2018). Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1), 290–297. <https://doi.org/10.32696/jp2sh.v3i1.93>
- Paramansyah, H. A., Irvi, A., Husna, N., Sos, S., & Al-Mugsith Pustaka, M. A. (n.d.). • *Il 0 3 Pr of it ab il it y MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Dalam Perspektif Islam*.
- Rahmi, E. (2018). Leadership-Manajerialship dalam Pendidikan Islam. *TADRIS: Jurnal Pendidikan Islam*, 13(1), 220–243. <https://doi.org/10.19105/tjpi.v13i2.1674>
- Ruchanah, S. (2015). Kepemimpinan Pendidikan Islam Dalam Perspektif Teologis. *AL-FIKR: Jurnal Pendidikan Islam*, 15(1), 124–137. <https://doi.org/10.32489/alfikr.v4i2.33>
- Shalihah, M. (2015). Peran Kepemimpinan Islami dalam Peningkatan Manajemen Usaha Perusahaan. *Tahkim*, 11(2), 115–129.
- Solikin, A., Fatchurahman, H. M., & Supardi. (2017). Pemimpin yang Melayani dalam Membangun Bangsa yang Mandiri. *Anterior Jurnal*, 16(2), 90–103.
- Wakila, Y. F. (2021). Konsep dan Fungsi Manajemen Pendidikan. *Equivalent: Jurnal Ilmiah Sosial Teknik*, 3(1), 44–56. <https://doi.org/10.59261/jequi.v3i1.33>