

## ANALISIS DIAGNOSIS KESEHATAN KEPEMIMPINAN DI LEMBAGA DIKLAT

Dewi Utari Anggraen<sup>1)</sup>, Nur'aedi<sup>2)</sup>, Elin Rosalin<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup>Universitas Pendidikan Indonesia

Correspondence Email: [utari260@student.upi.edu](mailto:utari260@student.upi.edu)

### Abstract.

*Leadership in an organization has a major influence on achieving its goals. The main research question of this study was thus whether the leadership in the organization is running well. Hence, an instrument is required. That leads to why this author was interested in researching it with the title "An Analysis of Leadership Health Diagnostic Instruments in Training Institutes." This study aims to make an instrument of leadership health diagnostic that can be useful to determine the health category of each training institutes being observed. Besides, to overcome any issues in carrying out management functions. The method used in this study was a descriptive method with a quantitative approach. The study was conducted in the form of questionnaires, with data being gathered via google form. The sample of this study was the head centre, leaders at each division, field, and section as well as 165 employees from three training institutes, namely PPPPTK BMTI, PPPPTK IPA, and PPPPTK TK & PLB. The technique used was a proportional stratified random sampling technique with calculations using the Taro Yamane or Slovin formula. Hence, the finding suggests that the three institutes are interpreted in the "healthy" category. This indicates that leadership activities and management functions have been well-conducted. Overall, the average calculation results of the general tendency are 3.54 or equal to 88.5.*

**Keyword:** Instrument, Health, Leadership

### 1. PENDAHULUAN

Salah satu sasaran pembangunan Nasional di dalam bidang pendidikan adalah peningkatan mutu pendidikan, dan salah satu faktor yang menentukan mutu adalah kualitas SDM (guru). Sebab peran guru sangat signifikan dalam proses pembelajaran (Jones, Jenkin & Lord, 2006, hlm.22). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas menyatakan bahwa jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional. Oleh sebab itu guru di tuntut untuk terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya sesuai dengan perubahan zaman, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kebutuhan masyarakat.

Sumber Daya Manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai

tujuan dan kondisi yang lebih baik. Oleh sebab itu perlu adanya manajemen terhadap SDM secara memadai sehingga terciptakan SDM yang berkualitas, loyal dan berprestasi. Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya terpusat pada kegiatan seleksi, penempatan, pengupahan, pelatihan, transfer, promosi serta berbagai tindakan lainnya, yang fokusnya adalah pada kepentingan organisasi kerja, disamping terkesan tugas utama daripengelolaan sumber daya sering kali hanya mengusahakan agar personil dapat bekerja secara efektif. Salah satu upaya penting yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas SDM dan peningkatan guru adalah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Pelatihan adalah sebuah proses pendidikan yang bertujuan untuk

mempersiapkan pegawai yang mengikuti pelatihan dengan kebutuhan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan saat ini. Menurut Robert dalam Sinambela (2016, hlm.170) “Pelatihan diartikan sebagai kegiatan yang dirancang untuk mempersiapkan pegawai yang mengikuti pelatihan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini”. Mangkuprawira (2004, hlm.135) mendefinisikan “Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar”.

Dalam Peraturan Menteri Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2015 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi pasal 589 dan 590 berisikan tentang tugas dan fungsi Pusat Pendidikan dan Pelatihan sebagai berikut:

**Pasal 589**

Pusat Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas melaksanakan program evaluasi pendidikan dan pelatihan, serta penyelenggaraan pelatihan.

**Pasal 590**

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud pasal 589, Pusat Pendidikan dan Pelatihan menyelenggarakan fungsi:

- a) Pelaksanaan program dan kerja sama pendidikan dan pelatihan;
- b) Penyelenggaraan pelatihan;
- c) Pelaksanaan evaluasi program, kerja sama, dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan;
- d) Pelaksanaan urusan perencanaan, keprotokolan, hubungan masyarakat, kepegawaian, hukum, keuangan, dan perlengkapan; dan
- e) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Menteri melalui Sekretaris Jenderal.

Untuk menuju keefektifitasannya sebuah lembaga pelatihan akan menjalankan

tugas dan fungsinya diperlukannya manajemen dan kepemimpinan. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Hersey dan Blanchard, 1997, hlm.114). Menurut Plunkett, dkk (2005, hlm.456) kepemimpinan adalah satu dari lima fungsi manajemen. Kepemimpinan sangat penting untuk menunjang pelaksanaan fungsi manajemen yang lain dan keberlangsungan hidup sebuah organisasi. Memimpin orang-orang dan organisasi memerlukan kemampuan untuk melakukan banyak kegiatan. Tentu saja prinsip tersebut berkenaan dengan komunikasi, pengambilan keputusan dan bentuk memotivasi sebagai bentuk dasar kepemimpinan. Kartono (2013, hlm.13) menjelaskan bahwa kepemimpinan mempunyai fungsi sebagai penggerak atau dinamisator dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana, dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang berorganisasi.

Dalam penelitian Gena (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Autentik dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di PPPPTK IPA” menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki kepemimpinan autentik dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai. Seorang pemimpin berperilaku dan bersikap akan mempengaruhi tindakan bawahannya. Jika pemimpin konsisten memberikan teladan, bijaksana, adil, dan tegas dalam menjalankan tujuan organisasi, serta efektif dalam pengawasan, maka bawahan akan meniru dan mentaati aturan yang telah disepakati bersama dalam suatu organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan dapat mempengaruhi meningkat atau turunnya tingkat disiplin bawahan yang dipimpinnya.

Berdasarkan penelitian tersebut diperoleh, disiplin kerja pegawai berada pada kategori “sangat tinggi”. Dimensi yang memiliki nilai tertinggi adalah etika kerja, sedangkan dimensi yang mendapatkan nilai

terendah adalah dimensi kewaspadaan. Kepemimpinan autentik ada pada diri pimpinan PPPPTK IPA dan berada pada kategori “tinggi”. Dimensi *purpose* memiliki skor tertinggi sedangkan dimensi kesadaran diri memperoleh rata-rata terendah dibandingkan dengan dimensi lainnya. Kualitas kerja memperoleh nilai rata-rata “tinggi”. Variabel ini diukur dengan lima dimensi, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karier, partisipasi dan komunikasi. Untuk dimensi partisipasi dan komunikasi memiliki skor rata-rata tertinggi dibandingkan dengan dimensi lainnya, sedangkan dimensi kompensasi memiliki skor rata-rata terendah dibanding dengan dimensi lainnya. Bisa disimpulkan bahwa dari hasil analisis dan hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepemimpinan autentik dan kualitas kehidupan kerja di PPPPTK IPA mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Melihat hal tersebut di atas, mengetahui suatu kepemimpinan lembaga diklat ada dalam kondisi sehat, dimana pemimpin memiliki kesiapan untuk melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pemimpin organisasi. Maka diperlukan suatu alat/instrumen untuk mendeteksi atau mengukur tingkat kesehatan kepemimpinan diklat. Hasil pengolahannya instrumen menjadi bagian yang penting dalam mengetahui tingkat kesehatan kepemimpinan lembaga diklat dan bagaimana melakukan tindakan penyehatan jika diketahui ada dimensi-dimensi atau indikator-indikator yang menunjukkan masalah atau berpenyakit.

Berkaitan dengan hal tersebut, pada tahun 2019, pengkajian mengenai bagaimana mendiagnosis kesehatan manajemen sekolah telah dilaksanakan dan telah menghasilkan “Instrumen Diagnosis Kesehatan Kepemimpinan Sekolah” (Triatna, Sudarsyah, Suryadi, hlm. 1). Dalam rangka menganalisis ketergunaan instrumen tersebut di lembaga diklat, peneliti bermaksud melakukan penelitian mengenai instrumen diagnosis kesehatan kepemimpinan lembaga diklat. Sebagai kepala pimpinan pusat dalam suatu lembaga yang bertugas untuk

memimpin suatu organisasi, bertanggungjawab atas berhasil atau tidaknya organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan suatu organisasi tergantung kepada perilaku kepemimpinan pimpinan tersebut pada suatu organisasi.

Rohiat (2009, hlm. 14) menyatakan bahwa “pengelolaan tersebut dilakukan untuk mendayagunakan sumber daya yang dimiliki agar terintegritas dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan dilakukan oleh pimpinan dengan kewenangannya sebagai manajer organisasi melalui komando-komando atau keputusan-keputusannya yang telah ditetapkan dengan mengarahkan sumber daya untuk mencapai tujuan.

Disamping pimpinan terus melakukan upaya pencapaian tujuan organisasi melalui sinergi peran berbagai pihak, tentunya pimpinan juga menghadapi berbagai kendala kepemimpinan. Tentunya banyak upaya yang dilakukan untuk mengatasi berbagai kendala atau masalah yang ada. Seorang pemimpin itu strategis dalam peningkatan mutu, sehingga posisi strategis tersebut harus dimanfaatkan secara efisien agar tujuan, visi dan misi organisasi tercapai serta mutu yang meningkat secara terus menerus. Di lembaga apapun posisi pemimpin itu sangat menentukan kesuksesan organisasi tersebut.

Peran pemimpin seharusnya menstimulasi agar munculnya keinginan untuk membangun organisasi yang mereka pimpin menjadi organisasi yang berhasil. Namun hal tersebut belum tentu mampu untuk mewujudkannya karena berbagai hal, baik itu internal maupun eksternal. Dalam hal ini, semua pihak yang terlibat berperan dengan perannya masing-masing diharapkan memiliki kontribusi dalam meningkatkan keberperanan pemimpin dalam memimpin lembaga. Selain itu, setiap pemimpin, orang yang dipimpin, serta semua pihak yang terlibat seharusnya memiliki pengetahuan mengenai kondisi kesehatan kepemimpinan lembaga diklat. Pengetahuan tersebut harus didasarkan pada hasil diagnosis kondisi lembaga, bukan sentiment pribadi atau kelompok terhadap pemimpin. Untuk

menjembatani hal ini, diperlukan suatu alat atau instrumen untuk mengetahui kesehatan kepemimpinan lembaga diklat dalam melaksanakan perannya sebagai pemimpin lembaga. Alat tersebut yang nantinya bisa digunakan oleh lembaga untuk mengetahui seberapa sehat kepemimpinan pemimpin lembaga dalam menjalankan peran kepemimpinannya.

## 2. METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiono (2013, hlm.6) yang menyatakan bahwa “metode penelitian deskriptif adalah metode yang lebih bersifat menggambarkan/memotret objek yang diteliti.”

Sugiono (2013, hlm.35) mengatakan bahwa, “metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, penumpukan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini, populasi yang akan diambil adalah Kepala dan Staff yang berjumlah 278 orang yang terdiri 28 kepala dan 250 staff dari PPPPTK IPA, PPPPTK TK&PLB, dan PPPPTK BMTI. Berdasarkan populasi yang telah dijabarkan di atas, maka teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin atau Taro Yamane dalam Riduwan (2012, hlm.65), berikut rumus Slovin tersebut.

$$= \frac{N}{N \times d^2 + 1}$$

Setelah memperoleh data ordinal pada masing-masing variabel melalui klarifikasi yang dilakukan sebelumnya. Kemudian skor mentah tersebut dihitung kecenderungan umumnya menggunakan teknik *Weight Means Score* (WMS) untuk menentukan kedudukan setiap *item* dan menggambarkan keadaan tingkat kesesuaian dengan kriteria atau tolak ukur yang telah ditentukan dari

variabel. Adapun rumus *Weight Means Score* (WMS) adalah sebagai berikut :

$$\bar{x} = \frac{x}{n}$$

## 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Perencanaan Pendidikan karakter Peserta Didik

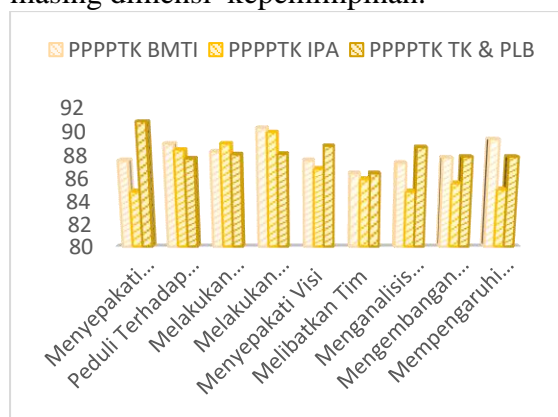
Pembuatan instrumen kesehatan kepemimpinan di lembaga diklat digunakan untuk mengukur persepsi mengenai konsep kesehatan kepemimpinan di lembaga diklat dengan mengadopsi konsep kesehatan kepemimpinan dari Triatna, dkk (2019). Instrumen kesehatan kepemimpinan ini hasil dari konversi dari penelitian kesehatan kepemimpinan sekolah (Ane Anria, 2019) yang kemudian dilakukan enyesuaian dengan kondisi kepemimpinan di lembaga diklat. Instrumen ini sudah melewati empat tahapan pengujian yaitu uji konstruk dengan judgement expert, uji konstruk dengan responden, uji validitas, dan uji reabilitas.

Setelah melalui tahapan dalam uji instrumen tersebut, didapatkan instrumen untuk pimpinan dan staff dengan masing-masing memiliki 12 indikator dan 25 item pernyataan/pertanyaan. Dalam uji konstruk dengan responden dilakukan untuk mengukur item mana yang tidak dapat dipahami responden dengan menambahkan alternatif jawaban pada instrumen dengan pilihan “Tidak Paham” dengan pembobotan skor 0. Penambahan alternatif jawaban dalam instrumen dimaksudkan untuk menilai sejauh mana item dapat dipahami oleh responden dengan ketepatan sebanyak 7%.

Uji validitas dilakukan peneliti menggunakan aplikasi Microsoft Excel 365, ditemukan r hitung instrumen lebih besar daripada r tabel yaitu sebesar 0.1277. dasar pengambilan keputusan valid atau tidaknya item pertanyaan/pernyataan ini diadopsi dari pernyataan Riduwan & Sunarto (2013, hlm. 81), jika r hitung > r tabel maka item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan peneliti menggunakan metode Alpha Cronbach dengan bantuan aplikasi Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 24.0 for windows, dengan menunjukkan hasil cronbach's alpha sebesar 0.902, lebih dari 0.60. itu menunjukkan bahwa 25 item dari instrumen yang telah di uji memiliki interpretasi sangat kuat dan dapat dinyatakan reliabel.

Dengan menggunakan perhitungan *Weight Means Score* (WMS), penulis mendapatkan rata-rata skor kecenderungan umum di setiap PPPPTK untuk masing-masing dimensi kepemimpinan.



Gambar 1. Kesehatan Kepemimpinan di Lembaga Diklat

### 3.2 Tindak Lanjut Hasil Instrumen Diagnosis Kesehatan Kepemimpinan di Lembaga Diklat

Dari hasil temuan yang dilakukan peneliti dengan menyebar instrumen pada tiga instansi diklat, yakni PPPPTK BMTI, PPPPTK IPA dan PPPPTK TK & PLB. Dapat ditinjau bahwa instrumen kesehatan kepemimpinan sudah dapat menunjukkan gambaran kepemimpinan pada setiap PPPPTK. Ini menunjukkan bahwa instrumen dapat mengukur berjalannya fungsi kepemimpinan yang dilakukan oleh setiap PPPPTK. Jadi tindak lanjut dari hasil instrumen kesehatan kepemimpinan adalah mengadakan sosialisasi instrumen pada setiap lembaga diklat oleh tim dosen payung penelitian. Hal ini dapat membangun kerja sama antara pembuat instrumen dengan pihak pengguna instrumen nantinya, yakni *stakeholder* dari lembaga diklat

Selain melakukan sosialisasi instrumen, tindak lanjut yang dapat dilakukan selanjutnya adalah mengadakan pengembangan instrumen dengan memadukannya dengan IPTEK, yaitu dengan membuat aplikasi instrumen kesehatan kepemimpinan. Dengan adanya aplikasi ini nantinya instrumen dapat di akses dengan mudah.

Untuk tindak lanjut hasil diagnosis kesehatan kepemimpinan di PPPPTK BMTI, PPPPTK IPA dan PPPPTK TK & PLB ialah lembaga dengan kepemimpinan yang berada pada kategori sangat sehat perlu dilakukannya pemeliharaan. Pemeliharaan yang di maksud adalah meningkatkan kondisi keberfungsian aspek-aspek yang menjadi tolak ukur dimensi, sehingga kondisi kesehatan tetap stabil. Selain hal itu, upaya dilakukannya kontrol untuk menjaga aspek-aspek yang sudah sangat sehat serta meningkatkan aspek-aspek yang masih sehat.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa instrumen kesehatan kepemimpinan di lembaga diklat telah melewati tahapan uji konstruk, uji validitas dan uji reliabilitas. Dan sudah bisa dikatakan bahwa instrumen kesehatan kepemimpinan dapat mengukur tingkat kesehatan kepemimpinan di lembaga diklat. Instrumen ini dibuat unruk membantu praktisi pendidikan dalam menilai manajemen diklat dalam berjalannya keberfungsian kepemimpinan seorang pemimpin, sehingga memudahkan untuk meninjau dan mengukur sejauh mana keberfungsian di lembaga diklat.

Instrumen kesehatan kepemimpinan di lembaga diklat sudah dapat menggambarkan kesehatan kepemimpinan di PPPPTK BMTI, PPPPTK IPA dan PPPPTK TK & PLB serta menunjukkan ketiganya berada pada kategori sangat sehat. Sehingga tindak lanjut yang dapat diambil ialah sosialisasi hasil penelitian ini antara dosen payung penelitian dengan lembaga diklat, serta tindak lanjut jangka panjang yang dapat dilakukan ialah

pembuatan aplikasi instrumen diagnosis kepemimpinan di lembaga diklat.

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan manajemen pendidikan karakter peserta didik di SMK Daarut Tauhiid *Boarding School* berjalan cukup efektif meski dalam pelaksanaannya ada kendala yang dihadapi tetapi sejauh ini dapat diatasi. Perencanaan pendidikan karakter peserta didik didasarkan pada analisis perkiraan kelampauan, saat ini dan masa yang akan datang. Dasar pembuatan program pendidikan karakter merupakan rumusan dari visi misi yayasan dan lembaga. Pelaksanaan pendidikan karakter peserta didik dimulai dari masuknya peserta didik, yaitu pada orientasi peserta didik. Pelaksanaan pendidikan karakter berjalan cukup efektif dengan dilakukannya pembagian tugas, adanya koordinasi dari setiap elemen sekolah serta dukungan dari orang tua, sebagian besar pelaksanaan pendidikan karakter dapat berjalan secara efektif didukung dengan para pendidik yang memiliki komitmen dalam membina peserta didik. Metode pendidikan karakter yang digunakan disesuaikan dengan kondisi penerapan pendidikan karakter karakter peserta didik seperti keteladanan, pembiasaan karakter BAKU (Baik dan Kuat) , pemantauan serta *reward* dan *punishment*. SMK Daarut Tauhiid *Boarding School* membangun kurikulum dan proses pembelajarannya dengan berlandaskan pada kurikulum pendidikan nasional yang diperkaya dengan kurikulum khas Daarut Tauhiid. Evaluasi pendidikan karakter peserta didik dilakukan selama proses pendidikan karakter berlangsung. Evaluasi dilaksanakan dalam beberapa tahapan, yaitu rapat koordinasi tiap satu pekan sekali, rapat bulanan, rapat akhir semester dan rapat tahunan yang dilakukan pimpinan bersama guru-guru dan para musyrif/ah, juga untuk bahan evaluasi yaitu ada pengisian angket atau kuesioner tingkat kepuasan dari pihak peserta didik dan orang tua. Pengendalian pendidikan karakter peserta didik dilaksanakan secara efektif melalui guru dan musyrif/ah.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Akdon. (2008). Aplikasi Statistik dan Metode Peneltian Untuk Administrasi dan Manajemen. Bandung: Dewa Ruchi
- Arikunto, S. (2014). Prosedur Peneiltian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Badu, Syamsu Q dan Novianty. (2017). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Kota Gorontalo: Ideas Publishing
- Engkoswara dan Aan Komariah. (2015). Administrasi Pendidikan. Bandung: Alfabeta
- Sa'ud, Udin Syaefudin. (2018). Bunga Rampai Administrasi Pendidikan Teori dan Praktik. Bandung: Alfabeta
- Sitoyo dkk. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Sudaryono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan. Jakarta: Kencana
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendekatan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Tim Dosen Adpend. (2014). Manajemen Pendidikan. Bandung: Alfabeta
- Triatna, Cepi, dkk.(2018).Kesehatan Manajemen Sekolah. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia
- Triatna, Cepi. (2015). Pengembangan Manajemen Sekolah. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Usman, H. (2014). Manajemen: teori, praktik, dan riset pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayat, Rais. (2018). Pemetaan Jenis, Indikator dan Kegunaan Kepemimpinan Pendidikan: Kajian Literatur dari Situs Indonesian Publication Index (IPI). Manajemen Pendidikan. 5(2). 126&131

- NHS Leadership Academy. (2013). *The Healthcare Leadership Model*, version 1.0. Leeds: NHS Leadership Academy
- Arifin & Asfani. (1). Instrumen Penelitian. Universitas Negeri Malang
- Anria, Ane. (2019). *Diagnosis Kesehatan Kepemimpinan di Sekolah Laboratorim Percontohan Kampus Universitas Pendidikan Indonesia (UPI)*. Skripsi. Universitas Pendidikan Indonesia
- Fadhilah, Gena Aghnia. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Autentik dan Kualitas Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di PPPPTK IPA*. Tesis. Universitas Pendidikan Indonesia
- Julaeha, Nining. (2017). *Pengaruh Kesehatan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMP/MTs Se-Kota Cimahi*. Skripsi. Universitas Pendidikan Indonesia
- Sembiring, Dewi Shynta. (2018). *Pengaruh Kesehatan Kepemimpinan Terhadap Mutu Sekolah di SMP Se-Kota Cimahi*. Skripsi. Universitas Pendidikan Indonesia
- <https://blog.ub.ac.id/abdillahwirawan/2016/01/12/peranan-pendidikan-dan-pelatihan-dalam-pengembangan-sumber-daya-manusia/> (akses 21 Januari 202