

SURVEY KARAKTER KEPEMIMPINAN EFEKTIF DALAM BUDAYA BATAK (STUDI EKSPLORASI DI RUMAH SAKIT GRANDMED LUBUK PAKAM)

Oleh

Viktor Edyward Marbun¹⁾, Muhammad Syahril Harahap^{2*)}, Darwin³⁾

¹Inkes Deli Husada Deli Tua

²Institut Pendidikan Tapanuli Selatan

³Universitas Negeri Medan

¹Viktoreddyward94@gmail.com

²muhammadsyahrilharahap@gmail.com

³darwinspi@unimed.ac.id

Abstrak

Kemampuan dan keterampilan dari seorang pimpinan adalah faktor penting dalam memotivasi pegawainya agar lebih bekerja dengan baik. Rujukan dalam memimpin ini sangatlah banyak termasuk kepemimpinan etnik seperti budaya batak. Misalnya kepala suku, ada pula sistem kerajaan seperti sultan, raja Sistem kepemimpinan masyarakat batak Toba, berdasar kepada stratifikasi sosial yang diwarisi secara turun temurun. Selain itu, secara khusus, aspek kepemimpinan dalam budaya batak biasanya diurai melalui unsur pantun atau umpasa dalam budaya batak. Pemimpin otentik adalah pemimpin nyata dirasakan rakyat dalam perikehidupannya sehari-hari. Bukan hanya sekedar nama tanpa peran nyata melindungi, mengayomi, mengarahkan, menginspirasi, menularkan spirit optimisme, serta memberi rasa aman dan nyaman bagi yang dipimpin. Karena pentingnya melihat bagaimana pemimpin di RS Grandmed Lubuk Pakam yang menjadikan RS ini sebagai salah satu RS tereksis di Lubuk Pakam Bahkan Sumatera Utara. Studi ini menggunakan metode penelitian kualitatif pendekatan fenomenologi untuk menjawab pertanyaan penulis melalui cara mencari, mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data hasil penelitian tersebut. Yang menjadi informan adalah orang yang benar-benar sudah memahami betul karakter pemimpin di RS ini. Kemudian dianalisis dengan proses Reduksi Data, Penyajian Data dan Verifikasi Data. Dengan hasil kepemimpinan LT,KG dan PH di RS Grandmed Lubuk pakam sangat kental penekanan tiga prinsip batak yaitu: 1) Dijolo siihuthonon yang menekankan pemimpin yang berkarakter menjadi contoh untuk setiap anggota. 2) dipudi sipaimaon bermakna dibeakang ditunggu, pada konsepnya seorang pemimpin harus memiliki sifat selalu di nantikan oleh para anggotanya. dan 3) ditonga-tonga siharungguon bermakna ditengah dikerumuni yang menekankan untuk berbaiklah kepada sesama manusia. Konsep karakteristik kepemimpinan ditonga-tonga siharungguon berarti untuk merumuskan suatu hal harus berdasarakan diskusui bersama dan pemimpin menjadi pusatnya.

Kata Kunci : Kepemimpinan Etnik, Budaya Batak, Pemimpin

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kemampuan dan keterampilan dari seorang pimpinan adalah faktor penting dalam memotivasi pegawainya agar lebih bekerja dengan baik. Dalam hal ini pengaruh seorang pimpinan sangat menentukan arah tujuan dari organisasi, karena untuk merealisasikan tujuan organisasi perlu menerapkan peran dalam memimpin kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin didalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar

mereka dapat bekerja secara produktif. Dengan demikian, secara tidak langsung motivasi dari anggota organisasi semakin meningkat.

Pemimpin berfungsi untuk memandu, menuntun, membimbing, membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin komunikasi yang baik, melakukan pengawasan secara teratur, dan mengarahkan pada bawahannya kepada sasaran yang ingin dituju. Drucker (Tika, 2010:152) secara khusus memandang gaya kepemimpinan adalah kerja. Seorang pemimpin adalah mereka yang memimpin dengan mengerjakan pekerjaan setiap hari. Pemimpin terlahir tidak hanya dalam hirarki manajerial ataupun bersifat formal, akan tetapi dapat juga terlahir dalam kelompok kerja non formal.

Kartini Kartono (Thoha, 2010:81), menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik,

memberikan pengawasan yang efisien dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan rencana yang telah ditetapkan.

Dalam perspektif budaya batak kepemimpinan merupakan sebuah dimensi yang ada dalam kelompok sosial manusia. Bahkan dari kelompok yang paling dasar, sebuah rumah tangga tidak terlepas dari seorang pemimpin, yakni seorang Bapak yang menjadi Pemimpin dan istri yang merupakan wakil di dalam keluarga karna suku batak menganut system patrilinear dimana yang menjadi kepala adalah pria. Secara tradisional pula, beberapa kelompok masyarakat di Indonesia memiliki sistem kepemimpinan yang diwarisi dari era sebelumnya. Misalnya kepala suku, ada pula sistem kerajaan seperti sultan, raja Sistem kepemimpinan masyarakat batak Toba, berdasar kepada stratifikasi sosial yang diwarisi secara turun temurun. Sementara kebudayaan dalam bentuk perilaku dan benda-benda budaya lebih mudah dilihat dan lebih tampak nyata dibandingkan dalam bentuk ide. Selain itu, secara khusus, aspek kepemimpinan dalam budaya batak biasanya diurai melalui unsur pantun atau umpasa dalam budaya batak. Pemimpin otentik adalah pemimpin nyata dirasakan rakyat dalam kehidupannya sehari-hari. Bukan hanya sekadar nama tanpa peran nyata melindungi, mengayomi, mengarahkan, menginspirasi, menularkan spirit optimisme, serta memberi rasa aman dan nyaman bagi yang dipimpin. Nilai universal lainnya adalah sistem politik yang terdapat dalam kebudayaan etnik. Bahwa masyarakat Batak Toba memiliki sistem raja yang juga sudah ada nilai demokrasi di dalamnya. Sistem ini masih relevan diterapkan di era demokrasi sekarang ini. Bahwa raja adalah pemimpin sebuah huta atau kampung atau daerah dengan wilayah teritorial sedemikian rupa dan harus memiliki sifat dermawan untuk kepentingan masyarakat yang diperintahnya. Pemimpin otentik ditinjau dari kultur budaya Batak Toba adalah seorang pemimpin “Dijolo siihuthonon, dipudi sipaimaon, ditonga-tonga siharungguon” dalam terjemahan bebas bermakna di depan diikuti, di belakang di tunggu, di tengah dikerumuni. Pada kenyataannya saat ini banyak pemimpin yang berada diposisinya bukan karna suatu bakat atau kemampuan seseorang tersebut dalam memimpin. Dalam mini riset ini kami bertujuan untuk mengamati karakter yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin di suatu organisasi. Dari uraian diatas peneliti berminat mengkaji lebih dalam menyangkut “Survey Karakter Kepemimpinan Efektif Dalam Budaya Batak” yang harus dimiliki seorang pemimpin di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif pendekatan fenomenologi untuk menjawab pertanyaan penulis melalui cara mencari,

mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data hasil penelitian tersebut.

Informan penelitian yaitu orang atau narasumber yang mampu menjawab dan memberikan informasi mengenai situasi dan kondisi latar belakang penelitian (Moleong 2006: 132). Penentuan informan yang dilakukan oleh peneliti yaitu orang yang memiliki pemahaman terkait permasalahan yang akan diteliti. Adapun kriteria informan, yaitu:

- A. Merupakan Pegawai Tetap di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam
- B. Masa Bekerja Minimal 3 Tahun
- C. Aktif berkomunikasi dengan Pimpinan Rumah Sakit

Lokasi penelitian dalam mini riset ini adalah Rumah Sakti Grandmed Lubuk Pakam yang berada dijalan Lintas sumatera Medan-Lubuk Pakam.

Untuk mendapatkan kelengkapan informasi yang sesuai dengan fokus masalah dalam penelitian maka teknik pengumpulan data terbagi atas 2 bagian, yakni; wawancara dan studi pustaka.

Penulis menggunakan teknik analisis data secara kualitatif yaitu dalam bentuk menjelaskan, menggambarkan dan menafsirkan hasil penelitian guna menjawab masalah yang ditemukan. Proses analisis data yang dilakukan oleh penulis adalah dengan langkah- langkah sebagai berikut:

- a) Redusi Data
- b) Penyajian Data
- c) Verifikasi Data

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Profil RS Grandmed Lubuk Pakam

Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam adalah rumah sakit Swasta di Kabupaten Deli Serdang. Rumah Sakit ini terletak di Ibu kota Kabupaten, dalam wilayah kerja Kecamatan Lubuk Pakam. Jarak RS Grandmed Lubuk Pakam ke Ibu Kota Provinsi Sumatera Utara (Medan) berkisar \pm 45 Km. Secara geografis Kabupaten Deli Serdang terletak dijalur Lintas Sumatera. RS Grandmed Lubuk Pakam ini terletak di areal tanah seluas 4,4 Ha dengan luas bangunan 23.513,312 m², yang terdiri dari 4 sarana gedung utama.

3.2. Hasil Wawancara

Nilai yang tercermin dari RS Grandmed Lubuk Pakam adalah bagaimana kualitas layanan adalah hal yang sangat diutamakan pelayanan kesehatan khususnya dibidang kuratif dan rehabilitative. Itu disebabkan oleh penerapan nilai-nilai budaya dan karakter batak yang diterapkan oleh pemimpinnya. Nilai-nilai masyarakat diilhami oleh budaya setempat dan mendarah daging pada leluhurnya. Nilai-nilai ini juga sedikit banyak berpengaruh pada tingkah laku yang melatarbelakangi sifat, tindakan, karakteristik pengambilan keputusan pimpinan dan karyawan pada perusahaan.

Partisipan ditentukan berdasarkan kriteria masa pengabdian minimal 3 tahun berdasarkan yang

diambil dalam sampel penelitian. Masa kerja ini dilihat dari surat keputusan penetapan pegawai yang di simpan di bagian pengarsipan RS grandmed Lubuk Pakam.

3.3. Persepsi Pemimpin dan Karyawan Perusahaan terhadap Penerepan yang berdasarkan nilai-nilai utama dalam Budaya Batak

a) Persepsi Tentang Dijolo siihuthonon

Dalam memimpin RS Grandmed Lubuk Pakam, PH menerapkan nilai dari karakter Dijolo siihuthonon dengan baik. Dijolo siihuthonon menjadi pilar yang membuat PH mengerti dan memahami bahwa semua bawahan harus bergerak didepan terlebih dahulu, bagaimana seorang pemimpin bisa memberikan contoh kepada bawahannya. Dijolo siihuthonon, yang artinya adalah kita harus mampu menjadi panutan semua orang tanpa melihat dari fisik, materi, status pekerjaan. Beliau menyadari bahwa semua orang itu bisa menjadi panutan karena kita semua adalah sama sederejat, dan itu berlaku didalam perusahaan. Beliau berprinsip jika kita bisa menjadi contoh untuk orang lain, bagaimana orang akan lebih mudah mencontoh kita karna kita telah mengimplementasikan praktik etos kerja terlebih dahulu kepada bawahan. Beliau menyadari bahwa setiap penintin wajib menjadi contoh bagi para anggotanya sehingga dia bisa di jadikan teladan dalam bekerja dan menjalankan aktifitas perusahaan dalam hal ini RS Grandmed Lubuk Pakam. “dalam memimpin hita harus bisa menjadi contoh dan teladan untuk orang lain, bagaimana kita harus mempraktikan terlebih dahulu didalam diri kita, barulah kita bisa menginspirasi orang lain yang menjadi anggota kita. Sama halnya seperti kita ini didalam Batak yakni konsep siihuthonon. Setau saya Dijolo siihuthonon berarti didepan mampu diikuti, hal ini memang merupakan konsep dan karakter yang harus dimiliki oleh seorang pimpinan”.

Sebagai seorang pemimpin Batak, PH Pangaribuan memiliki kompetensi yang professional yakni, bagaimana memperlakukan seorang karyawan. PH Pangaribuan berpendapat bahwa dengan memperlakukan karyawan dengan arif, niscaya karyawan akan mengeluarkan kinerja terbaiknya.

b) Persepsi Tentang dipudi sipaimaon

Salah satu penerapan nilai dipudi sipaimaon yang dilakukan LT adalah membangun pola komunikasi. KT berpendapat jika kita ramah kepada bawahan kita, maka bawahan akan merasa nyaman untuk bekerja. Begitu juga dengan konseo dipudi sipaimaon yang mana kata ini bermakna seorang pemimpin harus selalu dirindukan keberadaannya karna banyak hal, bisa karna ketegasan dan kepribadain yang hangat kepada anggota, sehingga akhirnya saat seorang pemimpin tidak berada di dalam organisasi, keberadaannya selalu ditunggu, tetapi bukan berarti organisasi tidak bisa berjalan sebagaimana mestinya.

“Sebagai seorang pemimpin perusahaan saya berusaha untuk membuat suasana yang enak dan

nyaman bagi para bawahan saya. Saya selalu ingin membuat tempat kerja yang enak dan kondusif, fisik tempat kerja yang nyaman, hubungan antar karyawan harus enak, adanya pertemuan rutin seperti arisan, datang ke pesta pernikahan para bawahan, dan ketika ada karyawan yang sakit, saya sempatkan untuk menjenguknya” Seorang bawahan LT yang berstatus Kabag Administrasi mengatakan:

“Beliau adalah pribadi yang selalu dinantikan oleh anggotanya, baik dalam proses pengambilan keputusan dan kegiatan sosial lainnya. Kalau tidak ada pak LT sepertinya ada yang kurang. Beliau tidak melihat kami sebagai bawahan dalam berkomunikasi. Ketika kami berpapasan beliau tidak segan untuk tersenyum kepada kami. Beliau terkadang memanggil kami dik, dan sapaan-sapaan akrab lainnya”

Nilai dipudi sipaimaon juga dilakukan LT dalam hal memberikan motivasi dan membangun suasana kerja yang kondusif. Peranan pemimpin perusahaan dalam memberikan motivasi kepada para manajer dan karyawan, sangat penting sehingga bisa membuat mereka bersemangat dan bergairah dalam menjalankan tugasnya dalam rangka mencapai target perusahaan, yakni memenangkan persaingan dan mencapai pangsa pasar yang tinggi (market share) terutama persaingan rumah sakit di Sumatera Utara khususnya Deli Serdang sangat besar, banyak muncul Rumah sakit baru yang memiliki ciri dan khasnya tersendiri, untuk menghadapi tantangan itu, perlu diciptakan tim yang solid guna memajukan dan mengembangkan pelayanan di RS Grandmed sendiri sehingga tidak tergerus oleh persaingan, dan faktanya didalam ketatnya persaingan antar rumah sakit Grandmed masih menjadi rumah sakit dengan Klaim BPJS tertinggi di Kabupaten Deli Serdang bahkan provinsi sumatera utara. Dalam menghadapi kasus-kasus tentang pelayanan RS, LT juga sangat diapresiasi, bagaimana pak LT selalu hadir menjadi garda yang paling depan untuk menyelamatkan dan menghindari para anggotanya dari ancaman hukum.

Selain pak LT, KG juga sangat berperan besar dalam menjalankan system kepemimpinan di RS Grandmed Lubuk Pakam. Dimana pak KG selalu membatu para anggotanya yang terjerat masalah dibidang hukum.

“pada dasarnya pelayan kesehatan adalah objek yang rentan terhadap sasaran hukum, karna pastinya didalam pelayanan yang kami lakukan, banyak pasien yang tidak merasa puas. Dan pastinya hal tersebut menimbulkan complain dan bahkan tidak jarang yang berujung dikepolisian atau pengadilan, tapi pak KT selalu menjadi sosok yang bisa melindungi pada anggotanya”.

c) Persepsi Tentang ditonga-tonga siharungguon

LT dikenal sebagai pemimpin baik yang memiliki banyak teman. Beliau merasa karakter kepemimpinan yang diterapkan dalam keluarganya sejak beliau masih kecil tersebutlah yang mengajarkan beliau seperti itu. Ditonga-tonga

siharungguon mengajarkan beliau bagaimana menjadi seorang teman yang baik didalam perusahaan walaupun beliau adalah seorang pemimpin. Beliau menyadari bahwa nilai benget mardongan tubu adalah toleransi dan mau belajar, dan hal tersebut yang dilakukan oleh beliau didalam perusahaan.

LT merasa seorang pemimpin harus mau belajar, belajar menghargai teman didalam perusahaan. Beliau mempunyai cita-cita agar stigma yang mengatakan bahwa Batak adalah suku yang kotor, keras, kasar itu hilang, dan itu dilakukan oleh beliau. Hal yang dilakukan beliau agar stigma Batak adalah suku yang kotor hilang adalah beliau sering melakukan sidak terhadap toilet, karena beliau menganggap toilet adalah kebutuhan yang vital dan harus bersih. Dalam kepemimpinan nya beliau adalah seorang yang sangat religious. Beliau sering mengajarkan dan memotivasi karyawan agar mempunyai prinsip bahwa bekerjalah seperti ibadah, karena dengan menganggap bekerja sebagai ibadah maka kita akan melakukan hal yang maksimal untuk Tuhan.

LT menerapkan nilai Ditonga-tonga siharungguon dalam pengambilan keputusan dan target yang dibuat perusahaan sehingga tidak salah dalam mengambil keputusan karena pengambilan keputusan merupakan salah satu hal terpenting dalam manajemen. Pengambilan keputusan tidak dapat dipisahkan dari kepemimpinan.

“Sebagai pemimpin wilayah, saya akui, saya harus sering membuat keputusan agar tidak kalah dengan perusahaan kompetitor. Langkah langkah yang biasa saya lakukan adalah melalui rapat kecuali dalam hal-hal tertentu yang emergensi, saya membuat keputusan dengan mengambil resiko terkecil, dan kemaslahatan yang banyak dengan meminta masukan dari para asisten saya. Namun, perlu diketahui, dalam melakukan hal itu, saya tidak menggunakan cara manajemen yang terlalu formil seperti manajemen khas barat. Yang penting, misalkan ada permasalahan diselesaikan dan dipikirkan bersama, ada tambahan keuntungan dibagi sama rata sesuai tingkat manajemen dan kinerjanya”

Dengan menerapkan nilai Ditonga-tonga siharungguon, LT dikenal sebagai pimpinan yang tidak otoriter. LT dikenal sebagai pimpinan yang mau mengajak

“Sebagai seorang pimpinan perusahaan, beliau berusaha untuk mendengarkan pendapat para bawahannya. Walaupun dari para bawahan yang posisinya sangat rendah, beliau sangat mendengarkan pendapat bawahannya. Keputusan dan target perusahaan pasti pasti hasil dari rapat yang dilakukan bersama. Dalam pembuatan keputusan, beliau mengajak karyawan setingkat Kabag dan Kepala Unit bermusyawarah, melalui mekanisme yang tepat tapi tidak kaku, dan tidak dilakukan secara mendadak. Buktinya, saya tetap bertahan dan mencapai posisi tinggi hingga kini, ya berarti saya berpengaruh

terhadap roda perusahaan dalam hal pelibatan pembuatan keputusan perusahaan”.

Nilai Ditonga-tonga siharungguon juga diterapkan LT dalam menghadapi konflik. Karena didalam perusahaan pasti akan menghadapi konflik. Bagaimana saat ada suatu persoalan, entah itu masalah atau suatu pengambilan keputusan, LT selalu berupaya mengumpulkan setiap orang yang berwenang dalam hal tersebut,

“Saya sebagai pemimpin perusahaan pasti akan menghadapi konflik dan sudah seharusnya saya harus menyelesaikan konflik dengan arif dan bijaksana. Ketika ada sebuah konflik, saya akan sangat berhati-hati dalam menyelesaikan konflik dengan tujuan tidak ada pihak yang dirugikan. Hal yang akan saya lakukan adalah mencari informasi sedetail mungkin mengenai konflik tersebut sehingga saya tidak salah langkah dalam mengatasi konflik. Saya tidak akan pernah mengambil keputusan dalam penyelesaian konflik dengan terburu-buru” Dengan menerapkan nilai karakter kepemimpinan batak Ditonga-tonga siharungguon, LT dikenal sebagai pemimpin yang menyelesaikan konflik tanpa merugikan salah satu pihak seperti yang diungkapkan oleh Kepala Bagian Kesiswaan:

“Sepanjang saya bekerja dengan pak LT, dalam menghadapi konflik, bapak adalah pribadi yang tidak terburu-buru. Beliau akan dengan sabar mencari tahu konflik barulah kemudian akan memutuskan konflik tersebut sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan”

Ditonga-tonga siharungguon juga mengajarkan LT menjadi seorang pemimpin melakukan pengawasan dan pembinaan kepada bawahannya dengan baik. Manat Mardongan Tubu mengajarkan LT untuk mengerti akan pentingnya toleransi didalam perusahaan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Gaya kepemimpinan para pimpinan unit di RS Grandmed Lubuk Pakam sangat khas dan sangat berbeda dengan filosofi kepemimpinan barat yang dari otak atau akal, mengalir ke ilmu pengetahuan. LT,KG dan PH merupakan pimpinan beberapa uni yang sangat dekat dan terhubung langsung dengan para pegawai baik dokter, tenaga perawat maupun tenaga administrasi penunjang lainnya dengan gaya kepemimpinan Batak dengan berpegang teguh pada karakteristik Kepemimpinan suku batak. Karakter yang harus dimiliki para pemimpin batak adalah Dijolo siihuthonon, dipudi sipaimaon, ditonga-tonga siharungguon. Gaya kepemimpinan Batak dengan berpegang pada karakter pimpinan batak tersebut, terbukti efektif LT,KG dan PH yang saat ini menjadi pimpinan unit di RS Grandmed Lubuk Pakam, dengan indikator market share (pangsa pasar) RS Grandmed Lubuk Pakam yang rata-rata jumpal pasien perharinya adalah 400 orang, dan merupakan RS Swasta dengan Klaim BPJS terbesar di kabupaten

Deli Serdang bahkan di Provinsi Sumatera utara, hal ini termasuk terbesar apalagi jika dirunut dengan pertumbuhan RS di Sumatera Utara yang begitu besar, RS Grandmed tetap konsisten menjadi RS Swasta yang mampu memberikan pelayanan prima. Bahkan beberapa waktu yang lalu Pemprov Sumatera Utara menetapkan RS Grandmed Lubuk Pakam sebagai Rujukan Layanan Penyakit Jantung di Sumatera Utara.

4.2. Saran

Dalam menjalankan suatu perusahaan, pemimpin unit di RS Grandmed Lubuk pakam sudah memiliki karakternya masing-masing. Dan karakter yang diterapkan secara tidak langsung sudah mencerminkan karakter pemimpin dalam budaya batak.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Adair, John, 2008. Kepemimpinan yang memotivasi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- As'ad, Moh, 1986. Kepemimpinan efektif dalam perusahaan. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Batak Toba di Medan: Perkembangan Identitas Etno-Religius Batak toba di Medan, 1912-1965 (Medan: Penerbit Bina Media Perintis)
- Don Leech, Charles Ray Fulton, 2008. Education: Faculty perceptions of shared decision making and the principal's leadership behaviors in scndary schools in a large urban district. Vol. 128, Iss. 4; pg. 630, 15 pgs
- Dalihan Na Tolu Nilai Budaya Suku Batak (Medan: CV. Armada)
- Masyarakat Dan Hukum Adat Batak Toba (Jakarta: Pusata Azet)
- Moleong, Lexy J. 2005. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Yukl A. Gary, 1998, Kepemimpinan Dalam Organisasi. Jakarta: Prenhallindo
- Zamroni, 2007, Meningkatkan Mutu Sekolah : Teori, Strategi dan Prosedur. Jakarta: PASP Muhammadiyah.