



## Prosiding Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta

Homepage: <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/semnas-ps>

Vol. 3 No. 1, Desember 2025, halaman: 291-296

E-ISSN: xxxx-xxxx



# Kepemimpinan Egaliter Sebagai Basis Pengembangan Tim Pegawai di Institusi Pendidikan

Anisah Fardila<sup>1</sup>, Winda Dewi Listyasari<sup>2</sup>, Heru Santosa<sup>3</sup>, Muh. Takdir<sup>4</sup>, Linda Ika Mayasari<sup>5</sup>, Aldo Redho Syam

Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta, Jakarta Timur, DKI Jakarta, Indonesia

<sup>1</sup>\*Email penulis koresponden: [anisah.fardila@mhs.unj.ac.id](mailto:anisah.fardila@mhs.unj.ac.id)

### Riwayat Artikel

Submitted: 10-12-2025

Accepted: 20-12-2025

Published: 31-12-2025

### Abstrak

Studi ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana kepemimpinan egaliter diimplementasikan sebagai landasan pengembangan tim di sebuah lembaga pendidikan. Pendekatan kualitatif naratif deskriptif digunakan, dengan data yang dikumpulkan melalui wawancara mendalam yang melibatkan dua informan kunci yang memegang peran manajerial strategis. Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan egaliter dimanifestasikan melalui pengambilan keputusan yang bijaksana, komunikasi transparan antar unit, dan interaksi sosial yang lancar antara pemimpin dan staf. Hasil tambahan menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan ini memperkuat kepercayaan interpersonal, merangsang inisiatif individu, meningkatkan kolaborasi lintas tim, dan menghasilkan inovasi organisasi yang didorong oleh partisipasi staf. Studi ini merekomendasikan perluasan penerapan praktik kepemimpinan egaliter di lembaga pendidikan lain untuk memperkuat kinerja tim, mendorong kepemimpinan kolektif, dan menumbuhkan lingkungan kerja yang adaptif dan inovatif.

**Kata kunci:** kepemimpinan egaliter, pengembangan tim, lembaga pendidikan, kolaborasi, budaya organisasi

**Prosiding Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta**  
diterbitkan oleh Fakultas Ilmu Pendidikan,  
Universitas Negeri Jakarta



### Abstract

*This study aims to describe how egalitarian leadership is implemented as the foundation for team development in an educational institution. A descriptive narrative qualitative approach was employed, with data collected through in-depth interviews involving two key informants holding strategic managerial roles. The findings reveal that egalitarian leadership is manifested through deliberative decision-making, transparent communication across units, and fluid social interactions between leaders and staff. Additional results show that this leadership practice strengthens interpersonal trust, stimulates individual initiative, enhances cross-team collaboration, and produces organizational innovations driven by staff participation. The study recommends expanding the adoption of egalitarian leadership practices in other educational institutions to reinforce team performance, foster collective leadership, and cultivate adaptive and innovation-driven work environments.*

**Keywords:** egalitarian leadership, team development, educational institutions, collaboration, organizational culture

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan dalam organisasi pendidikan memiliki peran strategis dalam menentukan arah, iklim, dan efektivitas pembelajaran (Sangga & Ahmad, 2022). Di tengah kompleksitas perubahan sosial dan kebijakan pendidikan yang semakin dinamis, model kepemimpinan yang menekankan kolaborasi, partisipasi, dan kesetaraan menjadi semakin penting. Dunia pendidikan

kini bergerak menjauhi paradigma hierarkis menuju pola kepemimpinan yang lebih terbuka dan partisipatif, di mana setiap individu memiliki ruang untuk berkontribusi. Meskipun berbagai teori kepemimpinan telah berkembang, praktik di lapangan masih menunjukkan kecenderungan birokratis dan *top-down* yang menimbulkan jarak antara pimpinan dan pegawai.

Sejumlah kajian menegaskan pentingnya pergeseran menuju kepemimpinan kolaboratif dan distributif dalam pendidikan. Bush (2020) menyoroti bahwa teori kepemimpinan modern menempatkan pemimpin sebagai fasilitator pembelajaran bersama, bukan pengendali tunggal. Leithwood, Harris, dan Hopkins (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan efektif dibangun atas dasar kolaborasi, kepercayaan, dan pemberdayaan anggota organisasi. Dalam konteks ini, model *shared dan distributed leadership* (Fletcher & Käufer, 2003; Spillane, 2006; Harris, 2008) menegaskan bahwa keputusan dan tanggung jawab sebaiknya tersebar di antara berbagai aktor organisasi, bukan terpusat pada satu individu.

Namun demikian, penelitian di Asia, termasuk Indonesia, masih terbatas dalam menjelaskan bagaimana nilai-nilai lokal seperti musyawarah dan egalitarianisme terintegrasi dalam praktik kepemimpinan pendidikan (Hallinger & Chen, 2015; Kemendikbudristek, 2020). Padahal, prinsip kesetaraan dan partisipasi merupakan fondasi etika sosial masyarakat Indonesia dan berpotensi memperkuat praktik kepemimpinan yang humanis dan kolaboratif. Di sisi lain, Edmondson (2019) menekankan pentingnya *psychological safety* sebagai prasyarat munculnya kreativitas dan kolaborasi dalam tim, sedangkan Cabrera (2025) menyoroti peran *collective leadership* dalam memfasilitasi inovasi organisasi. Dengan demikian, terdapat kebutuhan untuk menggali bagaimana nilai-nilai egaliter diterjemahkan dalam praktik kepemimpinan konkret di lembaga pendidikan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada upaya mengaitkan teori kepemimpinan egaliter dengan konteks institusi pendidikan Indonesia. Berbeda dari studi kepemimpinan Barat yang cenderung berfokus pada struktur formal dan efisiensi sistem, penelitian ini memotret kepemimpinan egaliter sebagai praktik budaya dan sosial yang menumbuhkan kepercayaan, kedekatan, dan inisiatif kolektif di antara pegawai. Pendekatan ini memberikan kontribusi terhadap pemahaman baru mengenai bagaimana nilai-nilai lokal dapat memperkuat praktik kepemimpinan modern dan pengembangan tim.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berkontribusi dalam menjelaskan bagaimana prinsip kepemimpinan egaliter diterapkan di lingkungan pendidikan serta bagaimana nilai-nilai tersebut berperan dalam membentuk tim kerja yang kolaboratif, inovatif, dan adaptif. Melalui pendekatan kualitatif deskriptif-naratif dengan data wawancara awal, penelitian ini berupaya memberikan pemahaman mendalam tentang dinamika penerapan kepemimpinan egaliter di lembaga pendidikan. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan praktik kepemimpinan egaliter di institusi pendidikan serta menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan tersebut menjadi dasar dalam membangun tim pegawai yang solid, produktif, dan memiliki daya inovasi tinggi. Temuan penelitian ini diharapkan tidak hanya memperkaya literatur kepemimpinan pendidikan di Indonesia, tetapi juga memberikan wawasan praktis bagi pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada nilai-nilai kesetaraan dan kolaborasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif-naratif dengan paradigma naturalistik yang berfokus pada pemahaman mendalam terhadap pengalaman dan makna di balik praktik kepemimpinan egaliter di lembaga pendidikan. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menelusuri fenomena sosial yang kompleks secara kontekstual, sebagaimana dijelaskan oleh Creswell dan Poth (2018) bahwa penelitian kualitatif memungkinkan peneliti memahami tindakan dan pengalaman manusia dalam lingkungan alamiahnya. Penelitian ini berorientasi pada eksplorasi makna, bukan pengujian hipotesis, dengan tujuan menggambarkan dinamika sosial dan budaya kepemimpinan yang tumbuh dalam praktik sehari-hari organisasi pendidikan.

Data penelitian diperoleh dari dua informan kunci yang dipilih secara *purposive sampling*, yakni pengurus yayasan dan kepala sekolah, karena keduanya memiliki pengetahuan mendalam mengenai proses kepemimpinan dan pengelolaan tim pegawai. Objek penelitian berfokus pada praktik kepemimpinan egaliter dalam konteks organisasi pendidikan, meliputi pola pengambilan keputusan, komunikasi pimpinan-pegawai, serta pengembangan tim berbasis kolaborasi. Peneliti terlibat secara langsung di lapangan untuk memahami konteks organisasi secara mendalam, membangun kepercayaan dengan partisipan, dan menangkap makna dari pengalaman yang mereka sampaikan.

Prosedur penelitian dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama, peneliti melakukan orientasi dan eksplorasi awal terhadap konteks lembaga serta membangun hubungan dengan informan. Kedua, dilakukan wawancara mendalam semi-terstruktur untuk menggali pengalaman, pandangan, dan nilai-nilai yang mendasari praktik kepemimpinan egaliter di lembaga tersebut. Wawancara direkam dan ditranskripsikan secara *verbatim* untuk menjaga keutuhan data. Ketiga, dilakukan observasi partisipatif pasif terhadap kegiatan organisasi seperti rapat, diskusi informal, serta interaksi sehari-hari antarpegawai untuk memahami dinamika sosial di tempat kerja. Tahap terakhir adalah pengumpulan dokumen pendukung seperti struktur organisasi, catatan kegiatan, dan kebijakan lembaga yang berkaitan dengan pola kepemimpinan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen (Bowen, 2009; Spradley, 2016). Wawancara dilakukan menggunakan pedoman pertanyaan terbuka yang memungkinkan informan memberikan jawaban reflektif dan naratif. Observasi digunakan untuk menangkap perilaku dan interaksi alami antarindividu di lingkungan kerja, sedangkan dokumentasi digunakan untuk memperkuat temuan lapangan dan memastikan konsistensi data. Ketiga teknik ini diterapkan secara triangulatif untuk meningkatkan keabsahan hasil penelitian.

Data dianalisis menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldaña (2018) yang meliputi tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Pada tahap reduksi, peneliti menyeleksi data relevan dengan fokus penelitian dan mengelompokkan ke dalam tema-tema utama seperti musyawarah, komunikasi terbuka, kedekatan sosial, dan inovasi dari bawah. Tahap penyajian dilakukan melalui penyusunan narasi dan kutipan langsung informan yang mencerminkan pengalaman nyata praktik kepemimpinan egaliter. Selanjutnya, tahap penarikan kesimpulan dilakukan dengan menafsirkan makna dari pola-pola yang muncul dan mengaitkannya dengan kerangka teoretis kepemimpinan partisipatif dan kolaboratif.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber dan metode, *member checking*, serta *audit trail* guna memastikan kredibilitas dan keterlacakan proses analisis (Lincoln & Guba, 1985; Denzin, 2017). Melalui prosedur ini, penelitian menghasilkan pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana prinsip-prinsip kesetaraan dan kolaborasi diwujudkan dalam praktik kepemimpinan lembaga pendidikan serta bagaimana pola tersebut berkontribusi terhadap pengembangan tim pegawai secara berkelanjutan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan egaliter telah menjadi bagian dari budaya organisasi di lembaga pendidikan yang diteliti. Para informan menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan ini tidak lahir dari sistem yang kaku, melainkan tumbuh secara alami melalui praktik keseharian yang menekankan musyawarah, keterbukaan, dan kesetaraan relasi. Salah satu informan menjelaskan, "*Budaya egaliter ini sudah berjalan sejak lama. Walaupun pimpinan memiliki kewenangan tertinggi, setiap keputusan tetap diambil melalui musyawarah.*" Pernyataan ini menunjukkan bahwa pengambilan keputusan dalam organisasi dilakukan secara partisipatif, bukan otoritatif. Mekanisme tersebut menegaskan prinsip dasar kepemimpinan egaliter, yaitu distribusi tanggung jawab dan penghargaan terhadap pendapat seluruh anggota organisasi.

Relasi sosial antara pimpinan dan pegawai juga menunjukkan suasana kerja yang non-hierarkis dan penuh keakraban. Salah satu informan menuturkan, *"Dari sisi pergaulan atasan dan bawahan cenderung cair, bahkan pimpinan bisa dicandai oleh staf. Itu positif karena bisa terbangunnya kedekatan."* Hal serupa ditegaskan oleh informan lain, *"Antara pimpinan dan yang dipimpin itu sering ada obrolan ringan dan tidak terkait pekerjaan. Sehingga tidak banyak rasa sungkan kalau mau ngobrol antar kita. Guru bisa ngobrol biasa bahkan bercanda bareng dengan pimpinan yayasan."* Pola hubungan seperti ini menunjukkan terbangunnya iklim kerja yang sehat, di mana batas-batas formal antara pimpinan dan staf tidak menghalangi komunikasi terbuka.

Hasil wawancara juga mengindikasikan bahwa lembaga memberikan ruang yang luas bagi pegawai untuk berinisiatif dan berinovasi. Salah satu informan menggambarkan, *"Kami punya beberapa unit kegiatan yang dimulai dari ide-ide kecil pegawai, lalu dikembangkan bersama menjadi program besar. Biasanya dimulai dari obrolan santai, lalu siapa yang mau mengkoordinasi kemudian dijalankan."* Pernyataan ini menggambarkan bentuk nyata dari *bottom-up innovation*, di mana ide-ide baru muncul secara organik dari anggota tim dan mendapat dukungan dari pimpinan untuk diwujudkan menjadi program institusional.

Struktur organisasi dalam lembaga ini tetap ada, tetapi bersifat fleksibel. Menurut salah satu informan, *"Sistemnya sejauh ini mengikuti gaya kepemimpinan egaliter. Jadi ada komando dan struktur, tapi tidak saklek. Komunikasi dan koordinasinya mudah, kapan pun di mana pun mereka gak jual mahal. Tidak harus lewat siapa-siapa."* Struktur semacam ini mencerminkan praktik *distributed leadership* sebagaimana dikemukakan oleh Spillane (2006), di mana otoritas dan tanggung jawab kepemimpinan tersebar pada berbagai tingkatan organisasi, memungkinkan setiap anggota berkontribusi sesuai kapasitasnya.

Selain mekanisme formal, kegiatan nonformal menjadi sarana penting dalam memperkuat solidaritas tim dan membangun kepercayaan antarpegawai. Salah satu informan menyebutkan, *"Terdapat kegiatan nonformal seperti olahraga bareng dan bonding dan ini terasa sekali."* Hal ini diperkuat oleh pernyataan lain, *"Pimpinan sering ngobrol, olahraga bareng, jalan-jalan bareng dengan guru atau staf lainnya."* Kegiatan semacam ini berperan sebagai mekanisme *team building* alami (West, 2012) yang menumbuhkan kebersamaan dan meningkatkan semangat kerja kolektif.

Kepemimpinan egaliter juga membuka ruang bagi kritik dan dialog reflektif yang konstruktif. Salah satu narasumber menegaskan, *"Masih bisa diskusi secara terbuka dan sifatnya kekeluargaan. Semua keputusan diambil dengan diskusi."* Ruang diskusi semacam ini memperkuat budaya komunikasi dua arah dan menciptakan *psychological safety* (Edmondson, 2019), yaitu perasaan aman bagi anggota tim untuk mengemukakan pendapat, ide, atau kekhawatiran tanpa takut terhadap konsekuensi negatif.

Secara teoretis, temuan ini memperkuat pandangan Bush (2020) dan Harris & DeFlaminis (2016) bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya diukur dari kemampuan mengarahkan, tetapi juga dari sejauh mana pemimpin mampu menciptakan partisipasi dan rasa memiliki di antara anggota organisasi. Ketika setiap individu memiliki ruang untuk berpendapat dan berkontribusi, kepercayaan dan komitmen terhadap tujuan organisasi meningkat secara signifikan (Leithwood, Harris, & Hopkins, 2020).

Dalam konteks ini, kepemimpinan egaliter berfungsi ganda: sebagai mekanisme sosial yang membangun keakraban dan kepercayaan, serta sebagai strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja kolektif. Keterbukaan dan kesetaraan hubungan memperkuat kapasitas organisasi untuk berinovasi dan belajar bersama, sesuai dengan konsep *collective leadership* (Cabrerá, 2025) yang menekankan pentingnya kolaborasi horizontal di antara anggota organisasi. Temuan ini juga mengonfirmasi teori *learning organization* (Hallinger, 2018) yang menempatkan komunikasi terbuka dan refleksi bersama sebagai dasar pembelajaran berkelanjutan di lingkungan kerja.

Dengan demikian, kepemimpinan egaliter bukan sekadar gaya memimpin, tetapi merupakan budaya organisasi yang mendorong partisipasi, kolaborasi, dan pemberdayaan sumber daya manusia. Gaya kepemimpinan ini menumbuhkan iklim kerja yang inklusif dan produktif, di mana ide-ide baru dihargai, kepercayaan saling tumbuh, dan struktur organisasi berfungsi secara adaptif. Sejalan dengan pandangan Fullan (2016) bahwa perubahan pendidikan yang bermakna

hanya dapat terjadi melalui kerja kolektif, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan egaliter dapat menjadi fondasi strategis bagi pengembangan tim pegawai yang tangguh dan inovatif di lembaga pendidikan modern.

## KESIMPULAN

Kepemimpinan egaliter terbukti menjadi landasan strategis dalam menciptakan budaya organisasi pendidikan yang kolaboratif dan adaptif. Lebih dari sekadar gaya memimpin, kepemimpinan ini merepresentasikan transformasi nilai dari hierarki menuju kesetaraan yang memungkinkan seluruh anggota organisasi berperan aktif dalam proses pembelajaran dan pengambilan keputusan. Ketika hubungan antarindividu dibangun atas dasar kepercayaan, keterbukaan, dan partisipasi, tercipta ruang psikologis yang aman untuk berekspresi dan berinovasi, sehingga organisasi mampu bertumbuh secara berkelanjutan.

Penemuan ini menegaskan pentingnya memaknai kepemimpinan bukan sebagai posisi kekuasaan, melainkan sebagai proses sosial yang menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab kolektif. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan egaliter menjadi prasyarat bagi berkembangnya tim kerja yang reflektif, kreatif, dan berdaya saing. Implikasinya, keberhasilan institusi pendidikan di era dinamis saat ini tidak hanya ditentukan oleh kemampuan manajerial pimpinan, tetapi oleh sejauh mana nilai-nilai kesetaraan dan kolaborasi diinternalisasi ke dalam budaya organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan egaliter dapat dipandang sebagai fondasi konseptual sekaligus praktik transformasional bagi pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada pembelajaran dan inovasi berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alexander, J. A., Comfort, M. E., Weiner, B. J., & Bogue, R. (2001). *Leadership in collaborative community health partnerships*. *Nonprofit Management and Leadership*, 12(2), 159–175. <https://doi.org/10.1002/nml.12203>
- Bush, T. (2020). *Theories of educational leadership and management* (5th ed.). SAGE Publications.
- Cabrera, Á. (2025). *Collective leadership and innovation in educational organizations*. Routledge.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (3rd ed.). Sage Publications.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Denzin, N. K. (2017). *The research act: A theoretical introduction to sociological methods* (7th ed.). Routledge.
- Edmondson, A. C. (2019). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. Wiley.
- Fletcher, J. K., & Käufer, K. (2003). Shared leadership: Paradox and possibility. In C. L. Pearce & J. A. Conger (Eds.), *Shared leadership: Reframing the hows and whys of leadership* (pp. 21–47). SAGE Publications.
- Fullan, M. (2016). *The new meaning of educational change* (5th ed.). Teachers College Press.
- Garfield, Z. H., & Lew-Levy, S. (2025). Teaching is associated with the transmission of opaque culture and leadership across 23 egalitarian hunter-gatherer societies. *Nature Communications*, 16(1). <https://doi.org/10.1038/s41467-025-58764-9>
- Hallinger, P. (2018). Bringing context out of the shadows of leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(1), 5–24. <https://doi.org/10.1177/1741143216670650>
- Hargreaves, A., & O'Connor, M. T. (2018). *Collaborative professionalism: When teaching together means learning for all*. Corwin Press.
- Harris, A. (2008). Distributed leadership: According to the evidence. *Journal of Educational Administration*, 46(2), 172–188. <https://doi.org/10.1108/09578230810863253>
- Harris, A., & DeFlaminis, J. (2016). Distributed leadership in practice: Evidence, misconceptions

- and possibilities. *Management in Education*, 30(4), 141–146. <https://doi.org/10.1177/0892020616656734>
- Kemendikbudristek. (2020). *Merdeka belajar: Konsep dan implementasi kebijakan pendidikan nasional*. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership and Management*, 40(1), 5–22. <https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077>
- Leithwood, K., Sun, J., & Schumacker, R. (2020). How school leadership influences student learning: A test of “The Four Paths Model.” *Educational Administration Quarterly*, 56(4), 570–599. <https://doi.org/10.1177/0013161X19878772>
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage Publications.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2018). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Sangga, G. G. D. P., & Ahmad, I. F. (2022). Leadership in higher education management system. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 41-58.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.
- Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). *Interpretative phenomenological analysis: Theory, method and research*. Sage Publications.
- Spillane, J. P. (2006). *Distributed leadership*. Jossey-Bass.
- West, M. A. (2012). *Effective teamwork: Practical lessons from organizational research* (3rd ed.). BPS Blackwell.

## BIODATA PENULIS KORESPONDEN



**Anisah Fardila**, lahir di Kuningan, pada tanggal 25 Nopember 1999. Merupakan anak pertama pasangan dari Bapak Muchdari yang berasal Kabupaten Banyumas Provinsi Jawa Tengah dan Ibu Sunengsih berasal dari Kabupaten Kuningan Provinsi Jawa Barat. Jenjang pendidikan dimulai dari TK Asy-Syuhada Jakarta dari tahun 2004 sampai dengan 2005, lalu dilanjutkan ke SDN Telaga Murni 01 mulai tahun 2006 sampai dengan 2012 (berijazah), dilanjutkan ke SMPN 2 Cikarang Barat mulai tahun 2012 sampai dengan 2014 (berijazah), dilanjutkan ke SMAN 1 Babelan mulai tahun 2015 sampai dengan 2017 (berijazah), dilanjutkan S1 di Universitas Negeri Jakarta mengambil Jurusan Pendidikan Bisnis mulai tahun 2017 sampai dengan 2021 (berijazah), dan sekarang sedang studi jenjang pendidikan Magister S2 Manajemen Pendidikan di Universitas Negeri Jakarta. Profesi sekarang sebagai Pendidik di Markaz Ta’limy Ali bin Abi Thalib Bekasi juga sebagai Koordinator Bidang Literasi Cita-cita tertinggi penulis menjadi konsultan pendidikan islam dan pebisnis serta menjadi penulis yang memiliki dampak positif dan kebermanfaatannya yang tinggi untuk umat. No. Handphone 081294747540