

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN MUTU LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Kholid Ghozali¹

caluk388@gmail.com¹

Dahlan Hadi²

hdahlan348@gmail.com²

Mgs Rafli Hidayatullah³

mgsrafli2005@gmail.com³

Hafizh Ramadhan⁴

hafisramadhan515@gmail.com⁴

Aisyah Khairunnisa⁵

akkhairunnisa17@gmail.com⁵

^{1,2,3,4,5}UIN Raden Fatah Palembang

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of transformational leadership in improving the quality of Islamic educational institutions. Leadership is one of the key factors that determines the success of an educational institution, including madrasah, Islamic boarding schools (pesantren), and Islamic higher education institutions. Through a library research approach by analyzing various relevant primary and secondary sources, this study found that transformational leadership based on Islamic values is able to drive organizational cultural change, increase the motivation of educators, and strengthen the commitment of all stakeholders to the vision and mission of the institution. Effective leaders in Islamic educational institutions must not only master managerial aspects, but must also be able to serve as role models (uswah hasanah) who integrate Islamic values into every policy and decision. The results of the study indicate that the consistent implementation of transformational leadership correlates positively with improved learning quality, human resource development, and overall institutional quality achievement.

Keywords: Transformational Leadership, Islamic Educational Institutions, Quality of Education, Madrasah, Pesantren.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan sebuah institusi pendidikan, termasuk madrasah, pesantren, dan perguruan tinggi Islam. Melalui pendekatan

kajian literatur (library research) dengan menganalisis berbagai sumber primer dan sekunder yang relevan, penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional yang berbasis nilai-nilai Islam mampu mendorong perubahan budaya organisasi, meningkatkan motivasi tenaga pendidik, serta memperkuat komitmen seluruh pemangku kepentingan terhadap visi dan misi lembaga. Pemimpin yang efektif di lembaga pendidikan Islam tidak hanya harus menguasai aspek manajerial, tetapi juga harus mampu menjadi teladan (*uswah hasanah*) yang mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam setiap kebijakan dan keputusan. Hasil kajian menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional secara konsisten berkorelasi positif dengan peningkatan kualitas pembelajaran, pengembangan sumber daya manusia, dan pencapaian mutu lembaga secara menyeluruh.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Lembaga Pendidikan Islam, Mutu Pendidikan, Madrasah, Pesantren.

PENDAHULUAN

Pendidikan Islam merupakan salah satu pilar penting dalam pembangunan sumber daya manusia yang berakhlak mulia. Di Indonesia, lembaga pendidikan Islam—mulai dari madrasah ibtidaiyah, tsanawiyah, aliyah, hingga pesantren dan perguruan tinggi Islam—memiliki peran strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa sekaligus membentuk generasi yang beriman dan bertakwa. Namun demikian, tantangan yang dihadapi lembaga pendidikan Islam di era globalisasi semakin kompleks, mulai dari persaingan mutu dengan sekolah umum, tuntutan akreditasi, hingga adaptasi terhadap perkembangan teknologi informasi.

Dalam konteks ini, kepemimpinan menjadi variabel yang sangat menentukan. Seorang pemimpin yang visioner, inovatif,

dan mampu menggerakkan seluruh komponen organisasi menuju tujuan bersama merupakan kebutuhan mutlak bagi setiap lembaga pendidikan Islam. Kepemimpinan yang lemah akan berdampak langsung pada rendahnya kualitas proses pembelajaran, ketidakefisienan pengelolaan sumber daya, dan melemahnya budaya akademik di lingkungan lembaga.

Konsep kepemimpinan transformasional pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns pada tahun 1978 dan kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Bernard Bass. Kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin untuk mengubah paradigma, nilai, dan perilaku pengikutnya melalui inspirasi, motivasi, dan keteladanan. Dalam perspektif Islam, konsep ini sejalan dengan prinsip-prinsip kepemimpinan yang

diajarkan dalam Al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad SAW, yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan (khidmah), keadilan ('adalah), dan keteladanan (uswah).

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan Islam memberikan dampak positif yang signifikan. Penelitian Mulyasa (2013) menunjukkan bahwa kepala madrasah dengan gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja guru dan hasil belajar siswa secara berkelanjutan. Senada dengan itu, Fathurrohman dan Suryana (2015) menemukan bahwa pesantren yang dipimpin oleh kiai dengan karakter transformasional cenderung lebih adaptif terhadap perubahan zaman tanpa meninggalkan nilai-nilai tradisional Islam.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini berupaya mengkaji secara mendalam bagaimana kepemimpinan transformasional dapat diimplementasikan di lembaga pendidikan Islam untuk meningkatkan mutu secara komprehensif. Rumusan masalah yang diajukan adalah:

1. Bagaimana konsep kepemimpinan transformasional dalam perspektif manajemen dan Islam?
2. Apa saja karakteristik kepemimpinan efektif di lembaga pendidikan Islam?
3. Bagaimana implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam?.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode kajian pustaka (library research). Kajian pustaka merupakan metode penelitian yang menggunakan sumber-sumber tertulis sebagai bahan utama analisis, meliputi buku, jurnal ilmiah, artikel, disertasi, dan dokumen resmi yang relevan dengan topik yang diteliti (Sugiyono, 2019). Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan kerangka teoritis yang komprehensif dan mendalam mengenai kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan Islam.

Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kategori. Pertama, sumber primer, yaitu Al-Qur'an, Hadits, dan karya-karya klasik ulama Islam yang berkaitan dengan kepemimpinan. Kedua, sumber sekunder, yaitu buku-buku manajemen pendidikan Islam, jurnal ilmiah terakreditasi nasional dan internasional, laporan penelitian, serta dokumen kebijakan pendidikan yang relevan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi secara sistematis. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode analisis konten (content analysis) dan analisis komparatif, yaitu membandingkan berbagai teori dan temuan penelitian untuk menemukan pola, persamaan, perbedaan, serta implikasi praktis dari topik yang dikaji. Keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber, yaitu mengkroscek informasi dari berbagai referensi yang berbeda untuk memastikan konsistensi dan validitas temuan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Konsep Kepemimpinan dalam Islam

Dalam perspektif Islam, kepemimpinan atau yang dikenal dengan istilah imamah, khilafah, atau wilayah merupakan amanah yang sangat berat dan mulia. Al-Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 30 menegaskan bahwa manusia diciptakan sebagai khalifah di muka bumi, yang mengandung makna bahwa setiap manusia pada dasarnya memiliki potensi dan tanggung jawab kepemimpinan. Tanggung jawab ini mencakup pengelolaan sumber daya alam, pembangunan peradaban, serta penegakan keadilan dalam kehidupan bermasyarakat.

Rasulullah Muhammad SAW merupakan teladan kepemimpinan yang paling sempurna dalam sejarah Islam. Kepemimpinan beliau ditandai oleh empat sifat utama, yaitu: Shiddiq (jujur dan benar), Amanah (dapat dipercaya), Tabligh (menyampaikan kebenaran), dan Fathanah (cerdas dan bijaksana). Keempat sifat ini menjadi fondasi kepemimpinan Islam yang hingga kini masih sangat relevan untuk diterapkan, termasuk dalam konteks manajemen lembaga pendidikan Islam.

Al-Ghazali dalam kitab *Ihya' Ulumuddin* menyebutkan bahwa seorang pemimpin yang baik adalah ia yang mampu membimbing orang-orang yang dipimpinnya menuju kebaikan dunia dan akhirat. Pemimpin bukan sekadar pengambil keputusan, melainkan juga pendidik, motivator, dan pemberi arah spiritual bagi

komunitas yang dipimpinnya. Konsep ini sangat relevan dalam konteks lembaga pendidikan Islam, di mana pemimpin tidak hanya mengelola aspek administratif, tetapi juga bertanggung jawab atas pengembangan nilai-nilai keislaman di lingkungan lembaga.

Dalam konteks manajemen modern, Rivai dan Arifin (2009) menegaskan bahwa kepemimpinan Islam bersifat holistik, mencakup dimensi spiritual, intelektual, emosional, dan manajerial. Pemimpin Muslim yang ideal adalah ia yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam praktik kepemimpinan sehari-hari, sehingga setiap keputusan dan kebijakan yang diambil senantiasa berorientasi pada kemaslahatan umat (masalah al-'ammah).

2. Teori Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional pertama kali dikonseptualisasikan oleh James MacGregor Burns (1978) sebagai proses di mana pemimpin dan pengikut saling mengangkat satu sama lain ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Burns membedakan kepemimpinan transformasional dari kepemimpinan transaksional, di mana yang pertama berfokus pada perubahan nilai, keyakinan, dan kebutuhan pengikut, sementara yang kedua lebih berorientasi pada pertukaran imbalan dan hukuman.

Bernard Bass (1985) kemudian mengembangkan teori Burns dan mengidentifikasi empat komponen utama kepemimpinan transformasional, yang

dikenal dengan model 4I, yaitu: (1) Idealized Influence (pengaruh yang diidealkan), yaitu kemampuan pemimpin untuk menjadi teladan yang dikagumi dan dipercaya oleh pengikutnya; (2) Inspirational Motivation (motivasi inspirasional), yaitu kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikut dengan visi yang jelas dan menarik; (3) Intellectual Stimulation (stimulasi intelektual), yaitu kemampuan pemimpin mendorong kreativitas dan inovasi dengan mempertanyakan asumsi-asumsi lama; (4) Individualized Consideration (perhatian individual), yaitu kemampuan pemimpin memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan dan potensi setiap individu dalam organisasi.

Yukl (2010) menambahkan bahwa kepemimpinan transformasional sangat efektif diterapkan dalam konteks organisasi yang menghadapi tantangan perubahan, karena gaya kepemimpinan ini mampu membangun kapasitas adaptif organisasi melalui pemberdayaan sumber daya manusia. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, keempat dimensi tersebut dapat diinterpretasikan dalam kerangka nilai-nilai Islam, sehingga melahirkan model kepemimpinan transformasional-Islami yang khas dan autentik.

Tobroni (2010) dalam penelitiannya mengenai kepemimpinan pendidikan Islam menyatakan bahwa pemimpin transformasional-Islami adalah pemimpin yang menggabungkan karakteristik transformasional Bass dengan nilai-nilai kenabian. Ia tidak hanya memimpin dengan

kecerdasan intelektual dan emosional, tetapi juga dengan kecerdasan spiritual yang bersumber dari keimanan kepada Allah SWT. Pemimpin seperti ini mampu menciptakan budaya organisasi yang sinergis antara profesionalisme modern dan nilai-nilai Islam yang abadi.

3. Karakteristik Kepemimpinan Efektif di Lembaga Pendidikan Islam

Kepemimpinan yang efektif di lembaga pendidikan Islam memiliki karakteristik yang unik dan khas, yang membedakannya dari kepemimpinan di institusi pendidikan umum. Berdasarkan kajian terhadap berbagai literatur, terdapat setidaknya lima karakteristik utama kepemimpinan efektif di lembaga pendidikan Islam.

Pertama, integritas spiritual (taqwa). Pemimpin lembaga pendidikan Islam dituntut untuk memiliki landasan spiritual yang kuat. Ketakwaan kepada Allah SWT bukan hanya menjadi atribut personal, tetapi juga menjadi kompas moral dalam setiap pengambilan keputusan. Kepala madrasah atau pimpinan pesantren yang bertakwa akan senantiasa mempertimbangkan aspek halal-haram, maslahat-mafsadat, dan keadilan dalam setiap kebijakan yang dibuatnya (Nata, 2012).

Kedua, visi yang jelas dan terarah. Pemimpin transformasional di lembaga pendidikan Islam harus mampu merumuskan visi yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian duniawi, tetapi

juga pada pencapaian ukhrawi. Visi tersebut harus dikomunikasikan secara efektif kepada seluruh komponen lembaga agar tercipta kesatuan arah dan komitmen yang kuat (Mulyasa, 2013).

Ketiga, kemampuan komunikasi dan pemberdayaan. Seorang pemimpin yang efektif adalah ia yang mampu berkomunikasi dengan baik kepada berbagai kalangan, baik kepada tenaga pendidik, tenaga kependidikan, siswa, orang tua, maupun masyarakat luas. Selain itu, ia juga harus mampu memberdayakan (empowering) seluruh sumber daya yang ada untuk berperan aktif dalam pengembangan lembaga (Sergiovanni, 1992).

Keempat, inovasi dan adaptabilitas. Di tengah perubahan yang cepat, lembaga pendidikan Islam harus mampu beradaptasi tanpa kehilangan jati dirinya. Pemimpin yang efektif harus mampu mendorong inovasi dalam kurikulum, metode pembelajaran, dan sistem manajemen, sambil tetap menjaga keaslian nilai-nilai Islam yang menjadi identitas lembaga (Fathurrohman & Suryana, 2015).

Kelima, kepemimpinan kolaboratif (syura). Prinsip syura atau musyawarah merupakan salah satu pilar utama dalam kepemimpinan Islam. Pemimpin yang menerapkan prinsip syura akan menciptakan atmosfer organisasi yang demokratis, partisipatif, dan inklusif. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas keputusan, tetapi juga memperkuat rasa kepemilikan (ownership) seluruh anggota organisasi

terhadap keputusan yang telah ditetapkan (Ramayulis & Mulyadi, 2010).

4. Implementasi Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam

Implementasi kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan Islam mencakup berbagai aspek manajerial dan edukatif yang saling berkaitan. Berikut ini diuraikan beberapa domain implementasi yang dinilai krusial berdasarkan kajian literatur.

a. Pengembangan Budaya Organisasi Berbasis Nilai Islam

Budaya organisasi adalah pola nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang menjadi identitas kolektif suatu lembaga. Dalam lembaga pendidikan Islam, budaya organisasi yang ideal adalah budaya yang mengintegrasikan nilai-nilai keislaman—seperti kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerja keras—ke dalam setiap aspek kehidupan organisasi. Pemimpin transformasional berperan sebagai arsitek budaya (culture architect) yang secara aktif membentuk, memelihara, dan memperkuat nilai-nilai tersebut (Schein, 2010).

Cara yang efektif untuk membangun budaya organisasi Islami antara lain melalui pembiasaan (habitiasi) kegiatan keagamaan seperti shalat berjamaah, membaca Al-Qur'an bersama, dan kajian keislaman rutin. Selain itu, pemimpin perlu menciptakan sistem penghargaan (reward) yang mengapresiasi perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai Islam dan sanksi yang tegas

namun mendidik bagi pelanggaran nilai-nilai tersebut (Tilaar, 2002).

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidik

Salah satu indikator utama mutu lembaga pendidikan adalah kualitas tenaga pendidikannya. Pemimpin transformasional di lembaga pendidikan Islam harus mampu mengembangkan kompetensi guru dan dosen secara berkelanjutan. Pengembangan SDM ini mencakup peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Strategi pengembangan SDM yang dapat diterapkan antara lain: (1) program pelatihan dan workshop berkala; (2) mendorong guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi; (3) memfasilitasi keikutsertaan guru dalam kegiatan ilmiah seperti seminar dan konferensi; (4) membentuk komunitas belajar profesional (professional learning community) di lingkungan lembaga; dan (5) memberikan mentor dan coaching kepada guru-guru muda (Danim, 2012).

Mulyasa (2013) menekankan bahwa pemimpin yang efektif tidak hanya mengejar hasil jangka pendek, tetapi juga berinvestasi pada pengembangan sumber daya manusia jangka panjang. Investasi ini akan menghasilkan organisasi yang tangguh, adaptif, dan mampu menghadapi berbagai tantangan di masa depan.

c. Inovasi Kurikulum dan Pembelajaran

Kurikulum merupakan jantung dari proses pendidikan. Pemimpin transformasional di lembaga pendidikan Islam harus mampu mendorong inovasi kurikulum yang memadukan antara ilmu-ilmu keislaman (ulumuddin) dengan ilmu-ilmu umum (ulumul 'aqliyyah), sehingga menghasilkan lulusan yang tidak hanya cerdas secara intelektual tetapi juga kuat secara spiritual dan moral.

Pendekatan integrasi ilmu (integrated curriculum) yang menghubungkan mata pelajaran umum dengan nilai-nilai keislaman telah terbukti efektif dalam meningkatkan pemahaman siswa secara holistik. Misalnya, pelajaran sains yang dikaitkan dengan ayat-ayat kauniyah dalam Al-Qur'an, atau pelajaran sejarah yang dihubungkan dengan perkembangan peradaban Islam (Arifin, 2011).

Selain itu, pemimpin juga harus mendorong penggunaan teknologi informasi dalam proses pembelajaran. Di era digital ini, pemanfaatan e-learning, aplikasi edukasi, dan media digital tidak hanya meningkatkan efektivitas pembelajaran, tetapi juga mempersiapkan siswa untuk menghadapi tantangan abad ke-21 (Daryanto, 2013).

d. Manajemen Hubungan dengan Stakeholder

Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan Islam tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak yang

berkepentingan (stakeholder), meliputi orang tua siswa, masyarakat, pemerintah, dunia usaha, dan alumni. Pemimpin transformasional harus mampu membangun jejaring kemitraan (networking) yang kuat dan saling menguntungkan dengan semua pihak tersebut.

Komunikasi yang efektif dan transparan dengan stakeholder merupakan kunci dalam membangun kepercayaan (trust) yang merupakan modal sosial yang sangat berharga. Pemimpin perlu secara rutin mengkomunikasikan perkembangan, pencapaian, dan tantangan lembaga kepada stakeholder, serta membuka ruang partisipasi aktif mereka dalam pengembangan lembaga (Sagala, 2010).

Di sisi lain, pemimpin juga harus mampu mengelola hubungan dengan pemerintah dan lembaga akreditasi. Kepatuhan terhadap regulasi dan standar nasional pendidikan, termasuk Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang ditetapkan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP), merupakan keharusan yang tidak bisa diabaikan.

5. Tantangan Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam Era Modern

Tantangan utama meliputi globalisasi nilai, Era globalisasi dan revolusi industri 4.0 membawa tantangan yang tidak ringan bagi kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam. Pertama, tantangan derasnya arus informasi dan budaya global yang berpotensi mengikis nilai-nilai keislaman di kalangan

generasi muda. Pemimpin harus mampu merumuskan strategi yang tepat agar lembaga dapat menjadi benteng sekaligus jembatan antara nilai-nilai Islam dan dinamika global (Azyumardi Azra, 2006).

Kedua, tantangan disparitas kualitas antar lembaga pendidikan Islam. Tidak dapat dipungkiri bahwa masih terdapat kesenjangan kualitas yang cukup signifikan antara lembaga pendidikan Islam di perkotaan dan di pedesaan, antara pesantren modern dan tradisional, serta antara madrasah negeri dan swasta. Kepemimpinan yang transformatif diharapkan mampu mendorong pemerataan kualitas melalui kolaborasi, berbagi sumber daya, dan replikasi praktik-praktik terbaik (best practices).

Ketiga, tantangan sumber daya finansial. Banyak lembaga pendidikan Islam, terutama pesantren dan madrasah swasta, yang menghadapi keterbatasan anggaran. Pemimpin transformasional dituntut untuk kreatif dalam menggali dan mengelola sumber-sumber pendanaan alternatif, seperti wakaf, infaq, hibah, dan kemitraan dengan dunia usaha, tanpa mengkompromikan integritas dan kemandirian lembaga (Depag RI, 2005).

Keempat, tantangan digitalisasi dan literasi teknologi. Banyak lembaga pendidikan Islam yang masih tertinggal dalam hal adopsi teknologi informasi. Pemimpin yang efektif harus menjadi agen digitalisasi yang mendorong transformasi digital secara terencana dan berkelanjutan, mulai dari sistem administrasi berbasis

teknologi hingga pembelajaran daring yang berkualitas (Kemendikbud, 2020).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kajian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut. Pertama, kepemimpinan transformasional yang diintegrasikan dengan nilai-nilai Islam merupakan model kepemimpinan yang paling relevan dan efektif untuk diterapkan di lembaga pendidikan Islam. Model ini menggabungkan kekuatan kepemimpinan modern dengan landasan spiritual dan moral Islam yang kokoh.

Kedua, karakteristik kepemimpinan efektif di lembaga pendidikan Islam meliputi integritas spiritual, visi yang jelas, kemampuan komunikasi dan pemberdayaan, inovasi dan adaptabilitas, serta kepemimpinan kolaboratif yang berlandaskan prinsip syura. Kelima karakteristik ini saling melengkapi dan membentuk profil pemimpin pendidikan Islam yang ideal.

Ketiga, implementasi kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan Islam harus mencakup empat domain utama, yaitu: pengembangan budaya organisasi berbasis nilai Islam, pengembangan sumber daya manusia pendidik yang berkelanjutan, inovasi kurikulum dan pembelajaran yang mengintegrasikan ilmu umum dan keislaman, serta manajemen hubungan yang efektif dengan berbagai stakeholder.

Keempat, meskipun terdapat berbagai tantangan yang tidak ringan—mulai dari

arus globalisasi, disparitas kualitas, keterbatasan finansial, hingga tuntutan digitalisasi—kepemimpinan transformasional yang visioner dan adaptif terbukti mampu menjadi solusi dalam menghadapi kompleksitas tersebut. Kunci keberhasilan terletak pada kemampuan pemimpin untuk tetap berpegang teguh pada nilai-nilai Islam sambil terus berinovasi dan beradaptasi dengan perkembangan zaman.

Penelitian ini merekomendasikan agar lembaga pendidikan Islam secara sistematis mengembangkan program kaderisasi dan pelatihan kepemimpinan bagi calon-calon pemimpin pendidikan Islam, sehingga keberlangsungan kepemimpinan yang berkualitas dapat terjamin dari generasi ke generasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z. (2011). Konsep dan model pengembangan kurikulum. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Azra, A. (2006). Paradigma baru pendidikan nasional: Rekonstruksi dan demokratisasi. Jakarta: Kompas.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Danim, S. (2012). Pengembangan profesi guru: Dari pra-jabatan, induksi, ke profesional madani. Jakarta: Kencana.
- Daryanto. (2013). Inovasi pembelajaran efektif. Bandung: Yrama Widya.

- Departemen Agama RI. (2005). Pedoman manajemen berbasis madrasah. Jakarta: Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam.
- Fathurrohman, P., & Suryana, A. A. (2015). Kepemimpinan pendidikan Islam. Bandung: PT Refika Aditama.
- Kemendikbud. (2020). Panduan pembelajaran jarak jauh. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI.
- Mulyasa, E. (2013). Manajemen & kepemimpinan kepala sekolah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nata, A. (2012). Manajemen pendidikan: Mengatasi kelemahan pendidikan Islam di Indonesia. Jakarta: Kencana.
- Ramayulis, & Mulyadi. (2010). Manajemen & kepemimpinan pendidikan Islam. Jakarta: Kalam Mulia.
- Rivai, V., & Arifin, A. (2009). Islamic leadership: Membangun superleadership melalui kecerdasan spiritual. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sagala, S. (2010). Manajemen strategik dalam peningkatan mutu pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sergiovanni, T. J. (1992). Moral leadership: Getting to the heart of school improvement. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tilaar, H. A. R. (2002). Perubahan sosial dan pendidikan: Pengantar pedagogik transformatif untuk Indonesia. Jakarta: Grasindo.
- Tobroni. (2010). The spiritual leadership: Pengefektifan organisasi noble industry melalui prinsip-prinsip spiritual etis. Malang: UMM Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Sekretariat Negara RI.
- Yukl, G. (2010). Leadership in organizations (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall.