

PELAKSANAAN KONSEP KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU MADRASAH DI MAN 1 GARUT

Eep Saepuloh¹, Ummu Salamah², Nenden Munawaroh³

^{1,2,3} Universitas Garut, Indonesia

Email: epsaepuloh52@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jkps.v11i1.1939>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 January 2026

Final Revised: 24 January 2026

Accepted: 10 February 2026

Published: 25 February 2026

Keywords:

Transformational Leadership

Madrasah Quality

Theocentric

Role Modeling



ABSTRAK

This research analyzes the transformation of MAN 1 Garut into a leading madrasah through transformational leadership amidst intense educational competition. It aims to analyze the construction of concepts, implementation, and determinants, while reconstructing an effective leadership model to enhance institutional quality. Utilizing a descriptive qualitative method, data were collected through in-depth interviews with nine key informants, observation, and documentation, validated via triangulation. The results indicate that leadership is operationalized through a "Marathon Runner" philosophy, where the leader acts as a "Pacer" to maintain innovation consistency through a "Super Team" mechanism and "Silent Leadership" strategies. The power of "Spiritual Legitimacy" is proven to create emotional loyalty and a strong "Inner Contract" between the leader and staff. This transformation is empirically evidenced by international achievements at IMEC 2025 and the "MONTIME" work culture shift. Although hindered by bureaucratic rigidity, social capital in the form of public trust serves as the primary support. The novelty of this research is the formulation of the "Theocentric-Transformational Leadership Model Based on Exemplarity" (Imamiyah Leadership). This model synergizes modern management with spirituality to create sustainable quality, transcending conventional transformational models that tend to be secular.

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis transformasi MAN 1 Garut menjadi madrasah unggulan melalui kepemimpinan transformasional di tengah persaingan pendidikan ketat. Tujuannya adalah menganalisis konstruksi konsep, implementasi, faktor determinan, serta merekonstruksi model kepemimpinan efektif dalam meningkatkan mutu madrasah. Menggunakan metode kualitatif deskriptif, data dikumpulkan melalui wawancara sembilan informan kunci, observasi, dan dokumentasi, dengan uji triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dioperasionalkan melalui filosofi "Pelari Maraton", di mana pimpinan berperan sebagai Pacer yang menjaga konsistensi inovasi melalui mekanisme "Super Team" dan strategi Silent Leadership. Kekuatan "Legitimasi Spiritual" terbukti menciptakan loyalitas emosional dan "Kontrak Batin" kuat antara pimpinan dan staf. Keberhasilan transformasi terukur secara empiris melalui prestasi internasional IMEC 2025 dan perubahan budaya kerja "MONTIME". Meskipun terhambat rigiditas birokrasi, modal sosial kepercayaan masyarakat menjadi pendukung utama. Kebaruan penelitian ini adalah rumusan model "Kepemimpinan Transformasional-Teosentris Berbasis Keteladanan" (Kepemimpinan Imamiyah). Model ini mensinergikan manajemen modern dengan spiritualitas untuk menciptakan mutu berkelanjutan, melampaui model transformasional konvensional yang cenderung sekuler.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Mutu Madrasah, Teosentris, Keteladanan.

PENDAHULUAN

Pendidikan nasional di era globalisasi menghadapi tantangan modernisasi yang menuntut lembaga pendidikan Islam untuk mampu beradaptasi tanpa mengabaikan identitas religiusnya. Madrasah bukan sekadar institusi transfer pengetahuan, melainkan sarana transformasi nilai-nilai peradaban yang krusial bagi kesinambungan bangsa (Tintingon et al., 2023). Namun, realitas menunjukkan bahwa banyak madrasah masih terjebak dalam stagnasi mutu akibat manajemen yang kaku, sehingga sulit bersaing dengan institusi pendidikan umum (Lukman et al., 2024). Hal ini menciptakan urgensi bagi munculnya pola kepemimpinan yang tidak hanya administratif, tetapi juga transformatif dan berakar pada nilai-nilai spiritual sebagai fondasi pengembangan institusi yang berkelanjutan.

Dalam konteks manajemen pendidikan, kepemimpinan transformasional diakui mampu menggerakkan perubahan melalui penguatan sumber daya manusia dan visi bersama (Kartikowat, 2021). Penelitian ini memperkuat teori kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bass, yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu menumbuhkan kepercayaan, rasa hormat, dan apresiasi melalui pengaruh ideal, perhatian individual, serta motivasi inspiratif. Sebagai sosok karismatik, pemimpin tidak hanya berperan sebagai teladan dalam mengartikulasikan visi yang realistis, tetapi juga menjadi katalisator perubahan melalui stimulasi intelektual yang mendorong anggota untuk mengevaluasi kembali asumsi-asumsi lama (Suriagiri, 2020). Pendekatan ini memberikan sumbangsih penting bagi keilmuan manajemen pendidikan Islam di masa depan, khususnya dalam merumuskan model kepemimpinan yang mampu menyeimbangkan tuntutan kompetensi global dengan ketahanan moral-spiritual pendidik dan peserta didik (Saihu, 2020).

Konteks kekinian di MAN 1 Garut memberikan gambaran unik mengenai dinamika tersebut. Data Rapor Pendidikan 2024 menunjukkan lonjakan signifikan pada kemampuan literasi (93,33%), namun di sisi lain terdapat penurunan pada skor karakter dan dukungan psikologis peserta didik. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara pencapaian akademik dengan kualitas lingkungan belajar yang humanis (Zulaikah.Yayuk, 2024). Tantangan ini memerlukan model kepemimpinan yang melampaui manajerial sekuler guna memastikan bahwa eskalasi prestasi tetap berpijak pada nilai karakter yang kuat (Sopwandi, 2023).

Perbedaan mendasar artikel ini dengan penelitian terkait sebelumnya (Widagdo et al., 2020; Munajat, 2023) terletak pada fokus integrasi nilai teosentris dalam kerangka transformasional untuk mengatasi degradasi karakter di madrasah unggulan. Jika penelitian terdahulu cenderung memisahkan antara keberhasilan manajerial dengan spiritualitas, penelitian ini justru memposisikan spiritualitas sebagai mesin utama penggerak efektivitas organisasi. Analisis terhadap strategi "*Super Team*" dan filosofi "*Pelari Maraton*" di lokus ini memberikan perspektif baru yang belum banyak dieksplorasi dalam literatur manajemen pendidikan konvensional.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai konsep dan implementasi kepemimpinan transformasional, mengidentifikasi faktor yang memengaruhi keberhasilannya, serta merumuskan model kepemimpinan transformasional-teosentris yang efektif dalam meningkatkan mutu madrasah secara berkelanjutan di masa mendatang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus untuk mengeksplorasi fenomena kepemimpinan transformasional secara mendalam dan kontekstual di MAN 1 Garut. Pendekatan ini dipilih karena peneliti bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian secara menyeluruh melalui pendeskripsian dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah (Abdussamad et al., 2024). Subjek penelitian atau sumber data ditentukan melalui teknik purposive sampling yang terdiri dari sembilan informan kunci, meliputi pengawas madrasah, kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan, komite, dan peserta didik (Nasution, 2023).

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri (human instrument), yang didukung oleh pedoman wawancara terstruktur, lembar observasi partisipatif, dan format dokumentasi (Sugiyono, 2022). Pedoman wawancara dikembangkan merujuk pada empat dimensi kepemimpinan transformasional dari Bass, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* (Bass & Riggio, 2006). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui triangulasi teknik guna menjamin kredibilitas dan keutuhan data yang diperoleh dari lapangan (Harahap, 2020).

Teknik analisis data yang digunakan mengikuti model interaktif yang meliputi tahap reduksi data, penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (Sumbodo et al., 2024). Alat analisis dalam penelitian ini melibatkan pengorganisasian data lapangan ke dalam kategori-kategori berdasarkan fokus penelitian untuk kemudian diinterpretasikan secara mendalam. Keabsahan data diuji melalui kriteria kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas untuk memastikan hasil penelitian memiliki validitas ilmiah yang tinggi (Citriadin, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Gambaran MAN 1 Garut

MAN 1 Garut merupakan madrasah negeri terakreditasi 98 (A) yang memiliki sejarah panjang sejak 1968. Sebagai institusi strategis, madrasah ini mengusung visi: “Terwujudnya madrasah unggul dan mandiri yang menghasilkan lulusan yang Islami dan berprestasi”. Kekuatan organisasi didukung oleh 69 pendidik berkualifikasi hingga jenjang Doktoral (S3) serta infrastruktur yang representatif. Sebagai pionir Program Keterampilan rintisan internasional (UNDP/UNESCO), madrasah ini memiliki keunggulan pada enam jurusan teknis. Prestasi yang dibukukan sebanyak 167 penghargaan (2022-2025), termasuk capaian internasional di ajang IMEC, membuktikan efektivitas transformasi madrasah dalam mencetak lulusan yang Islami sekaligus berdaya saing global.

Implementasi kepemimpinan transformasional di MAN 1 Garut mengaktualisasikan empat dimensi Teori Bass sebagai faktor kunci peningkatan mutu madrasah. Kepala madrasah menyinergikan keteladanan moral (*idealized influence*) dan artikulasi visi yang optimis (*inspirational motivation*) untuk membangun kepercayaan kolektif. Hal ini diperkuat dengan stimulasi intelektual yang memicu budaya inovatif serta perhatian personal (*individualized consideration*) terhadap potensi unik staf. Integrasi sistemik ini menjadi motor penggerak dalam eskalasi prestasi dan pencapaian standar mutu unggul di MAN 1 Garut.

Idealized Influence (Pengaruh Ideal)

Kepala MAN 1 Garut mengaktualisasikan pengaruh ideal melalui keteladanan fisik dan spiritual yang membangun wibawa tanpa jarak psikologis. Berdasarkan hasil observasi, pimpinan secara konsisten hadir sebelum pukul 07.00 WIB untuk menyambut warga madrasah dan bertindak sebagai imam salat berjamaah, sebuah praktik yang dikonfirmasi oleh **Informan H** sebagai bentuk keteladanan nyata. Strategi *walk the talk* ini juga tercermin dalam etika komunikasi yang persuasif dan penerapan prinsip *tabayyun* dalam menyelesaikan masalah. Publikasi Survei Kepuasan Masyarakat secara terbuka menjadi bukti nyata komitmen pimpinan terhadap transparansi dan akuntabilitas lembaga di mata publik.

Peneliti menginterpretasikan bahwa wibawa pimpinan tidak lahir dari instruksi struktural, melainkan dari "Legitimasi Spiritual" yang menyatukan peran manajer dan panutan moral. Secara teoretis, hal ini memperkuat karakter *idealized religious influence* di mana agama menjadi landasan moral praktik manajerial (Syukriya, 2022). Dengan menempatkan kepentingan madrasah di atas kepentingan pribadi, pimpinan berhasil menciptakan iklim kepercayaan (*trust*) yang menurut (Sutikno, 2018) merupakan fondasi utama bagi pemimpin transformasional untuk mengubah nilai-nilai personal pengikut menuju tujuan mulia organisasi.

Inspirational Motivation (Motivasi Inspiratif)

Dimensi motivasi inspiratif dijalankan melalui internalisasi visi "Madrasah Unggul dan Mandiri" yang dikomunikasikan secara kontinu dalam setiap agenda formal. Temuan unik dalam dimensi ini adalah penggunaan filosofi "Pelari Maraton", di mana pimpinan (Informan SA) menekankan bahwa peningkatan mutu adalah perjuangan jangka panjang yang memerlukan stamina mental dan konsistensi, bukan sekadar hasil instan. Informan AMF (Pengawas) mencatat bahwa filosofi ini efektif membangkitkan semangat kerja, bahkan bagi guru yang mendekati masa purna tugas, untuk tetap menjaga ritme inovasi demi kemajuan institusi.

Implementasi motivasi ini membuahkan hasil empiris berupa eskalasi prestasi internasional di ajang IMEC 2025 serta keberhasilan modernisasi fasilitas melalui gedung SBSN. Pemberian *reward* secara terbuka dan pelaksanaan studi banding ke madrasah unggul lainnya menjadi stimulan yang efektif dalam menjaga optimisme warga madrasah. Hal ini sejalan dengan pandangan Bass bahwa pemimpin transformasional mendorong pengikut melampaui standar melalui tujuan yang menantang. Peneliti menilai bahwa keberhasilan prestasi ini merupakan bukti nyata bahwa visi madrasah telah berhasil ditransformasikan menjadi motivasi intrinsik kolektif (Saiful, 2020).

Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)

Stimulasi intelektual di MAN 1 Garut diwujudkan melalui penciptaan iklim kerja yang aman secara psikologis untuk mendorong lahirnya ide-ide baru. Kepala Madrasah menginisiasi program "MONTIME" (Madrasah On Time) sebagai instrumen penguatan disiplin profesional sekaligus ruang eksperimen bagi guru dalam mengelola pembelajaran berbasis teknologi. Melalui strategi "Super Team", pimpinan mendistribusikan risiko organisasi secara kolektif, sehingga guru merasa memiliki kebebasan untuk berinovasi tanpa rasa takut akan kegagalan administratif karena pimpinan bersedia "pasang badan" atas setiap kebijakan tim.

Keberanian bereksperimen ini teramati pada pengembangan enam jurusan

keterampilan yang aktif berkolaborasi dengan dunia industri (DUDI). Keterlibatan langsung pimpinan dalam monitoring dan verifikasi dokumen ujian secara detail menunjukkan bahwa beliau tidak hanya memantau dari jauh, tetapi memastikan setiap kendala teknis tertangani melalui diskusi solutif. Temuan ini mendukung penelitian (Sundary, 2025) bahwa suasana diskusi terbuka dan dukungan terhadap kreativitas bawah merupakan kunci transformasi organisasi. Peneliti menyimpulkan bahwa stimulasi intelektual di lokus ini berhasil mengubah pola pikir warga madrasah menjadi lebih adaptif dan inovatif.

Individualized Consideration (Pertimbangan Individual)

Pimpinan menjalankan peran sebagai mentor yang memperhatikan kebutuhan unik dan pengembangan kapasitas setiap individu melalui "Humanisasi Birokrasi". Pendekatan "**Panggilan Kekeluargaan**" menjadi ciri khas dalam menangani kendala kinerja, di mana pimpinan lebih mengedepankan dialog dua arah daripada teguran di forum umum. **Informan AM** menjelaskan bahwa pimpinan sangat menjaga martabat guru dengan memberikan pembinaan yang bersifat personal dan edukatif, sehingga menciptakan rasa dihargai yang tinggi di kalangan staf dan tenaga kependidikan.

Dukungan individual ini diperkuat dengan pemberian apresiasi yang merata dan kepekaan pimpinan dalam mendengarkan aspirasi serta keluhan warga madrasah secara langsung. Peneliti menginterpretasikan bahwa praktik ini menciptakan "Kontrak Batin" atau loyalitas emosional yang kuat, yang memitigasi resistensi terhadap perubahan kebijakan mutu. Hal ini selaras dengan tesis (Rahim & Humaerah, 2022) bahwa pendekatan personal-religius merupakan perekat organisasi yang efektif. Peneliti menyimpulkan bahwa dimensi pertimbangan individual ini menjadi faktor kunci dalam menjaga stabilitas dan harmoni internal di tengah akselerasi transformasi mutu yang dilakukan.

Pembahasan

Konsep Kepemimpinan Transformasional: Filosofi "Pelari Maraton"

Konsep kepemimpinan di MAN 1 Garut peneliti interpretasikan sebagai filosofi "Pelari Maraton", di mana peningkatan mutu dipandang sebagai proses berkelanjutan yang memerlukan stamina dan konsistensi, bukan sekadar pencapaian instan (*sprint*). Interpretasi ini didukung oleh peran pimpinan sebagai *Pacer* (pemberi ritme) yang menjaga ritme inovasi seluruh warga madrasah secara stabil. Temuan ini memperkuat teori Bernard Bass mengenai pentingnya mentransformasikan nilai personal pengikut untuk mendukung visi organisasi (Saiful, 2020). Berbeda dengan hasil penelitian terdahulu yang sering terjebak pada capaian jangka pendek, konsep "Maraton" ini menawarkan penjelasan mengapa transformasi budaya kerja di MAN 1 Garut bersifat *sustainable* (berkelanjutan).

Pelaksanaan Kepemimpinan: Legitimasi Spiritual dan Silent Leadership

Pelaksanaan kepemimpinan dioperasionalkan melalui mekanisme *Super Team* yang didasarkan pada *Silent Leadership* (Kepemimpinan Sunyi). Bukti nyata terlihat dari keteladanan pimpinan yang hadir pukul 06.30 WIB dan menjadi imam shalat berjamaah. Peneliti berargumen bahwa dalam konteks lembaga pendidikan Islam, "**Legitimasi Spiritual**" jauh lebih efektif dalam membangun kepatuhan sukarela dibandingkan sanksi administratif. Hal ini merupakan bentuk "**Humanisasi Birokrasi**" yang memiliki daya dorong eksponensial dalam meningkatkan komitmen staf melalui pendekatan martabat, bukan sekadar instruksi kaku (Rahim & Humaerah, 2022).

Faktor Pendukung dan Penghambat: Dialektika Modal Sosial

Efektivitas kepemimpinan didukung oleh tingginya modal sosial berupa kepercayaan (*trust*)

masyarakat dan keberhasilan mengonversi prestasi (seperti ajang IMEC) menjadi instrumen branding institusi. Namun, peneliti mengidentifikasi hambatan berupa keterbatasan anggaran DIPA dan risiko *Figure-Dependency* (Ketergantungan pada Figur). Peneliti menyarankan perlunya "Pelembagaan Kaderisasi" agar sistem penjaminan mutu tidak mengalami dekselerasi saat terjadi suksesi kepemimpinan. Hal ini penting untuk menjaga agar kemajuan madrasah tidak berhenti pada sosok individu tertentu, melainkan menjadi sistem yang menetap.

Keberhasilan Kepemimpinan: Eskalasi Mutu dan Kepercayaan Publik

Keberhasilan kepemimpinan transformasional di lokus ini dibuktikan secara empiris melalui tiga indikator utama: (a) Prestasi akademik internasional (IMEC 2025); (b) Modernisasi sarana melalui pengelolaan dana SBSN; dan (c) Eskalasi kepercayaan publik yang terlihat dari tingginya dukungan swadaya masyarakat. Peneliti menilai pimpinan berhasil mengubah institusi dari kondisi "biasa" menjadi "luar biasa" dengan menyinergikan pengelolaan sumber daya fisik dan pemberdayaan potensi manusia secara humanis.

Model Kepemimpinan Efektif: Transformasional Berbasis Keteladanan

Sintesis akhir penelitian ini merumuskan model "Kepemimpinan Transformasional Berbasis Keteladanan" sebagai sebuah *novelty*. Model ini efektif karena berhasil mengintegrasikan aspek transendental (ibadah/iman) dengan aspek rasional (kinerja manajerial). Peneliti berpendapat bahwa model ini mengisi celah (*gap*) dari hasil penelitian kepemimpinan Barat yang sering mengabaikan dimensi spiritual. Namun dengan penguatan dimensi "Kepemimpinan Imamiyah" yang menjadi ruh dalam setiap kebijakan peningkatan mutu di madrasah.

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil menyimpulkan bahwa transformasi mutu di MAN 1 Garut merupakan hasil dari implementasi model kepemimpinan transformasional-teosentris yang mengakar pada filosofi "Pelari Maraton". Model ini menekankan pada pembangunan ketahanan organisasi (*organizational resilience*) jangka panjang melalui peran pimpinan sebagai Pacer yang menjaga konsistensi inovasi seluruh warga madrasah. Temuan krusial dalam penelitian ini menunjukkan bahwa di lembaga pendidikan Islam, efektivitas kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan manajerial rasional, melainkan oleh kekuatan "*Legitimasi Spiritual*" dan praktik *Silent Leadership* yang mampu menciptakan loyalitas emosional serta "Kontrak Batin" yang kuat antara pimpinan dan staf. Keberhasilan ini terbukti secara empiris melalui eskalasi prestasi internasional di ajang IMEC 2025 dan penguatan kemandirian madrasah melalui program keterampilan. Sebagai implikasi manajerial, disarankan agar madrasah melakukan pelembagaan sistem kaderisasi untuk memitigasi risiko ketergantungan pada sosok pimpinan (*figure-dependency*), dan penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya untuk menguji variabel "Kepemimpinan Imamiyah" ini secara empiris dalam konteks pendidikan yang lebih luas.

REFERENSI

- Abdussamad, J., Sopingi, I., Setiawan, B., & Sibua, N. (2024). *Research Methods: Quantitative, Qualitative, and Mixed Methods (Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mixed Methode)* (Cetakan I). PT Media Penerbit Indonesia.
- Citriadin, Y. (2020). Metode penelitian kualitatif (suatu pendekatan dasar). In Lubna (Ed.), *Sanabil Creative* (Cetakan 1). Sanabil 2020.
- Harahap, N. (2020). *Penelitian Kualitatif* (H. Sazali (ed.); Cetakan 1). Wal ashri Publishing.

- Kartikowat, R. S. . dkk. (2021). Orientasi Baru Dalam Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In A. Wijayanto (Ed.), *Continuum of Care Pada Ibu Dengan Anak Stunting Dan Perilaku Kunjungan Posyandu Balita Pada Masa Pandemi Covid-19* (Cetakan 1, Vol. 13, Issue April). Akademia Pustaka.
- Lukman, A., Fajrin, I., & Hidayat, R. (2024). *Pesatnya Perkembangan Lembaga Pendidikan Umum the Problems Faced By Madrasa Educational Institutions Amidst the Rapid Development of General Educational*. September, 5232–5237.
- Nasution, A. F. (2023). *Metode Penlitian Kualitatif* (M. Albian (ed.); Cetakan 1). CV. Harfa Creative.
- Rahim, T. A., & Humaerah. (2022). *Madrasah Bermutu Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Mutu* (Ubadah (ed.); Cetakan 1). Pesantren Anwarul Qur'an.
- Saiful, A. (2020). *Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah* (M. Zaini (ed.); Cetakan 1). Pustaka Ilmu.
- Saihu, M. (2020). Manajemen Berbasis Madrasah, Sekolah Dan Pesantren. In A. Aziz (Ed.), *Yapin An-Namiyah* (Cetakan 1, Vol. 3). Yapin An-Namiyah.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kualitatif (Untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif). In *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta Bandung.
- Sumbodo, Y. p, Marzuki, Yudhantara, M., & Widiastuti. (2024). Metode Penelitian: Panduan Lengkap untuk Penelitian Kuantatif, Kualitatif dan Campuran. In *Metode Penelitian Kualitatif* (Cetakan 1, Vol. 1). PT Media Penerbit Indonesia.
- Sundary, R. (2025). Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam di Era Digital. *IQRO: Journal of Islamic Education*, 8(2), 910–920. <https://doi.org/10.24256/iqro.v8i2.8384>
- Supriani, Y., Tanjung, R., Mayasari, A., & Arifudin, O. (2022). Peran manajemen kepemimpinan dalam pengelolaan lembaga pendidikan islam. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 332–338.
- Suriagiri. (2020). *Kepemimpinan Transformatif* (D. Hermina (ed.); Cetakan 1). CV. Radja Publika.
- Sutikno, S. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan* (P. Hadisaputra (ed.); Cetakan 1). Holistica.
- Syukriya, A. (2022). *KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN (STUDI*. 32(3), 167–186.
- Tintingon, J. Y., Lumapow, H. R., & Rotty, V. N. J. (2023). Problematika dan Perubahan Kebijakan Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 798–809. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5088>
- Zulaikah.Yayuk, et. a. (2024). Filosofi Mutu dan Mutu Pendidikan. *Semantik : Jurnal Riset Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Budaya*, 2(2), 187.

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah

This article is licensed under:

