ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Crossref, Garuda, Google Scholar, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v3i4.1197

KEBIJAKAN DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI SMP DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI KOTA BIMA

Nuril Fathiha & Muh. Wasith Achadi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
nurilfathiha123@gmail.com ; wasith.achadi@uin-suka.ac.id

Abstract

This study aims to explain policies and transformational leadership in improving the quality of education. The location is in Bima City. The discussion in this paper covers the notion of transformational leadership, the characteristics of transformational leadership, and the implications of transformational leadership and policies in improving the quality of education. This research uses qualitative research methods (qualitative research). Types of library research (library research). Using documentation study techniques (documentations study). Data collection was carried out through a systematic search of scientific literature on articles, books and documents that discussed significantly and had a connection with the research theme. The results of this study indicate that there is such a large contribution of transformational leadership in the development of better collar education. Through this article, it is hoped that it can provide benefits for readers, especially for the world of education to move towards a better direction, by implementing transformative leadership in its leadership. As a first step towards change in the world of education

Keywords *: Leadership, Transformational, Education*

Abstrak : Studi ini bertujuan untuk menjelaskan kebijakan dan kepemimpinan trasformasional dalam meningkatkan mutu pendidikan. Lokasinya di Kota Bima. Pembahasan dalam tulisan ini mencakup pengertian kepemimpinan transformasional, krekteristik kepemimpinan transformasional, dan implikasi kebijakan dan kepemimpian transformasional dalam meningkatkan mutu pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif (qualitative research). Jenis penelitian kepustakaan (library research). Menggunakan teknik studi dokumentasi (documentations study). Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur ilmiah secara sistematis pada artikel-artikel, buku-buku, dan dokumen yang membahas secara signifikan dan memiliki keterkaitan dengan tema penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya kotribusi kepemimpinan transformasional yang begitu besar dalam perubuhan pendidikan kerah yang lebih baik. Melalui artikel ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para pembaca terlebih khusus bagi dunia pendidikan untuk menuju kearah yang lebih baik, dengan cara menerapkan kepemimpinan transformatif dalam kepemimpinannya. Sebagai langkah awal untuk menuju perubahan dalam dunia pendidikan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Transformasional, Pendidikan

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

PENDAHULUAN

Pembahasan mengenai kepemimpinan pendidikan merupakan suatu tema diskusi yang begitu menarik dan sangat urgen dalam keberlangsungan suatu institusi pendidikan. Karena pada dasarnya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam menentukan baik buruknya organisasi (Mukhtar dkk., 2020, hlm. hlm. 52). Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan (Suwatno, 2019, hlm. hlm. 29). Sebab dengan kepemimpinan yang baik dan berkualitas dalam sebuah organisasi akan dapat meningkatkan kinerja, pengetahuan dan bahkan kompetensi, motivasi, dan pada gilirannya kepuasan kerja. Terdapat tiga jenis kepemimpinan yang dipandang representatif dengan tuntutan era desentralisasi, yaitu kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan visioner. Ketiga kepemimpinan ini memiliki titik konsentrasi yang khas sesuai dengan jenis permasalahan dan mekanisme kerja yang diserahkan pada bawahan.

Era disentralisasi adalah era perubahan yang memberikan peluang besar kepada para pemimpin untuk mengembangkan nilai-nilai kepemimpinan. Pada era ini berbagai tantangan dan ancaman yang datang silih berganti memerlukan keteguhan sikap dan kecerdasan menangkap peluang dan merancang masa depan. Oleh karena itu, diperlukan pemimpin yang sesuai dengan kondisi, yaitu memiliki komitmen kualitas dan selalu memperbaharuinya sesuai dengan tuntutan *stakeholders*. Terlebih khusus bagi pemimpin dalam pendidikan. Kepemimpinan transformasional hadir menjawab tantangan zaman yang penuh dengan perubahan. Zaman yang hadapi saat ini bukan zaman ketika manusia menerima segala apa yang menimpanya, tetapi zaman di mana manusia dapat mengkritik dan meminta yang layak dari apa yang diberikannya secara kemanusiaan.

Bahkan dalam terminology motivasi Maslow, manusia di era ini adalah manusia yang memiliki keinginan mengatualisasikan dirinya, yang berimplikasi pada bentuk pelayanan dan penghargaan terhadap manusia itu sendiri. Kepemimpinan pendidikan seorang kepala sekolah di era desentralisasi diharapkan mampu mewujudkan sebuah penyelenggaraan manajemen pendidikan di daerah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal, sehingga tujuan pendidikan secara umum dapat dicapai secara efektif dan efisien. Pola kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pilihan bagi kepala sekolah untuk memimpin dan mengembangkan sekolah yang berkualitas. Kepemimpinan transformasional

adalah bagian dari paradigma kepemimpinan baru yang memberikan perhatian lebih pada unsur karismatik dan afektif kepemimpinan.

Jika dilihat dari data lapangan yang ada, masih banyak ditemukan pemimpin yang belum mengadopsi sifat dan krakteristik dari seorang pemimpin transformasional. Begitupun yang ada dilingkungan pendidikan di Kota Bima. Padahal melalui tipe kepemimpinan ini akan membawa dampak positif bagi mutu pendidikan yang ada. Oleh karena itu pada tulisan ini penulis akan membahas tentang kebijakan & kepemimpinan transformasional di SMP dalam meningkatkan mutu pendidikan di Kota Bima.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif (*qualitative research*) (Ambarwati, 2022, hlm. hlm. 19). Jenis penelitian kepustakaan (*library research*) (Evanirosa dkk., 2022, hlm. hlm. 2). Menggunakan teknik studi dokumentasi (*documentations study*) (Ajat Rukajat, 2018, hlm. hlm. 26). Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur ilmiah secara sistematis pada artikel-artikel, buku-buku, dan dokumen yang membahas secara signifikan dan memiliki keterkaitan dengan tema penelitian (Fathiha, 2021, hlm. hlm. 2). Adapun sasaran dari penelitian ini adalah kebijakan dan kepemimpinan transformasional. Kemudian dilakukan analisis menggunakan pendekatan *reflektif thinking,*(Sarnoto, 2017, hlm. hlm. 46) yakni dengan menggabungkan antara pendekatan induksi dan deduksi (Shilviana, 2020, hlm. hlm. 51). Setelah dilakukan proses pengumpulan data dan analisis, terakhir peneliti akan memberikan sebuah kesimpulan pada akhir penulisan sebagai penutup hasil penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Istilah kepemimpinan transformasional terdiri dari dua kata yakni kepemimpinan dan transformasional (Banjarnahor dkk., 2022, hlm. hlm. 123). Adapun kepemimpinan dapat diartikan sebagai sebuah kegiatan mempengaruhi bawahan dalam rangka mencapai sebuah tujuan sebuah organisasi (Sriyana, 2022, hlm. hlm. 37). Sedangkan istilah transformasional merupakan akar kata dari "*to trasform*" yang berarti mentransformasikan (Uswatun Khasanah, 2019, hlm. hlm. 19). atau mengubah sesuatu dalam bentuk lain yang berbeda dari sebelumnya.

Contohnya mentransformasikan visi manjadi realita(Islamy dkk., 2021, hlm. hlm. 60). Konsep awal mengenai kepemimpinan transformasional ini dikemukan oleh James Mc Gregor Burns(Adri Efferi, 2020, hlm. hlm. 195). Ia mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses, dimana pemimpin dan para bawahannya berusaha untuk mencapai moralitas dan motivasi yang lebih tinggi (Indra Prasetia, 2022, hlm. hlm. 253). Kemudian menurut Bernard M. Bass yang dikutip oleh Muhammad karebet widjajakusuma. Ia memaknai kepemimpinan transformasional sebagai susatu keadaan dimana pengikutnya merasa adanya kepercayaan, kakaguman, kesetian, dan hormat terhadap pemimpin tersebut. Bahkan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada awalnya diharapkan mereka (Muhammad Karebet Widjajakusuma, 2021, hlm. hlm. 57).

Pemimpin yang transformasional memiliki kemampuan untuk memotivasi pengikut. Guna mencapai kinerja yang lebih besar dengan mentransformasikan sikap, kepercayaan dan nilai-nilai bawahan yang akan memudahkan mendapatkan kepatuhan dari para bawahan (Benny Hutahayan, dkk, 2019, hlm. hlm. 136). Kepemimpinan transfomasional dalam kepemimpinannya akan berusaha mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat dalam sebuah organisasi untuk mencapai performa yang semakin tinggi (Ahmad Susanto, 2018, hlm. hlm. 60).

Berdasarkan beberapa definisi yang telah penulis uraiakan di atas dapat ditarik sebuah kesimpulan. Bahwasanya yang di maksud dengan kepemimpinan transformasional yakni tipe atau gaya kepemimpinan, yang dimana pemimpinya berperan sebagai agen perubuhan dan bertidak sebagai katalisator dengan cara memotivasi seluruh anggotanya. Guna mencapai kinerja yang lebih besar dengan mentransformasikan sikap, kepercayaan dan nilai-nilai bawahan yang akan memudahkan mendapatkan kepatuhan dari para bawahan.

Krakteristik Pemimpin Transformasional

Menurut Bass dan Avolio sebagaiamana yang dikutip oleh Uswatun Khasanah terdapat empat karakteristik kepemimpinan transformasional, yakni (Uswatun Khasanah, 2019, hlm. hlm. 23):

1. *Idealized influence (or charismatic influence)*/ pengaruh ideal

   Idealized influence mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus kharisma yang mampu "menyihir" bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan (Samsudin & Suci Midsyahri Aziza, 2021, hlm. hlm. 74). Dalam bentuk konkrit, kharisma ini ditunjukan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi,

mempunyai pendirian yang kukuh, komitmen dan konsisten terhadap setiap keputusan yang telah diambil, dan menghargai bawahan (Kandou, 2022, hlm. hlm. 36). Dengan kata lain, pemimpin transformasional menjadi *role model* yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya.

2. *Inspirational motivation* (inspirasi motivasi)

   Inspirational motivation dapat dipahami sebagai karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Karakter seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari pawa bawahan (Santoso, 2018, hlm. hlm. 59). Dengan kata lain, pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi kepada bawahannya.

3. *Intellectual stimulation* (stimulus intelektual)

   Intellectual stimulation yakni dapat dipahami sebagai karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Selain itu, karakter ini mendorong para bawahan untuk menemukan cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu mendorong (menstimulasi) bawahan untuk selalu kreatif dan inovatif (Kandou, 2022, hlm. hlm. 37).

4. *Individualized consideration* (pertimbangan individu)

   Individualized consideration bisa dimaknai sebagai karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Dalam hal ini, pemimpin transformasional mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan. Selain itu, seorang pemimpin transformasional mampu melihat potensi prestasi dan kebutuhan berkembang para bawahan serta memfasilitasinya. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu memahami dan menghargai bawahan berdasarkan kebutuhan serta memperhatikan kemauan berprestasi dan berkembang para bawahan (Santoso, 2018, hlm. hlm. 60).

Karakteristik-karakteristik kepemimpinan transformasional dalam teori di atas menjadi petunjuk bagaimana seorang pemimpin harus bersikap dan berbuat kepada anggotanya. Dengan demikian, seorang pemimpin transformatif akan mampu memberikan pengaruh

yang signifikan kepada anggotanya untuk berbuat melebihi dari ekspektasi pemimpin dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan pendidikan tanpa terbebani dan terpaksa.

Kebijakan Kepemimpinan Transformasional di SMP dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Kota Bima

Dalam mengembangkan mutu pendidikan di kota bima, salah satu upaya yang paling signifikan adalah memberikan sebuah pengembangan kebijakan melalui pemimpin di SMP. Ketika pemimpin di SMP atau kepala sekolah menggunakan pola-pola interaksi kepemimpinan dimungkinkan dapat mengidentifikasi degan mudah masalah apa yang tengah didahapi dan atau bahkan dapat secara visioner memperkirakan masalah-masalah di kemudian hari. Tercatat beberapa pola interaksi pimpinan sebagai berikut:

1. Kepala sekolah yang bervisi kuat. Visi kelembagaan ini secara otomatis akan dibicarakan kepala sekolah secara tidak langsung melalui beberapa kesempatannya ketika bertukar pendapat di tengah diskusi ataupun rapat. Kepala sekolah yang bervisi kuat pastilah ia berfikir jauh ke depan tentang bagaimana output sekolah nantinya dan hal-hal responsif lainnya.
2. Melakukan kerjasama yang baik dalam hal pengembangan kurikulum dan pembelajaran demi kenyamanan guru dan peserta didik.
3. Selalu mendorong guru untuk melakukan perbaikan baik secara intern ataupun ekstern. Pendekatan yang yang dilakukan lebih kepada diskusi dan bukan secara otoriter.
4. Meningkatkan profesionalisme, keahlian dan skill guru dengan memberikan berbagai pelatihan dan Pendidikan.
5. Menuntut inovasi bawahan tanpa melupakan karakteristik kelembagaan agar terciptanya lingkugan pendidikan yang dinamis lagi dialektis.

Setelah dilakukannya pengembangan mutu di SMP, maka dapat ditentukan apakah perubahan tersebut telah membawa lembaga pada ciri-ciri sekolah yang unggul, yaitu (1) Prestasi akademik dan non akademik di atas rata-rata sekolah di daerahnya (2) Sarana prasarana yang memadai bahkan lebih (3) Sistem belajar lebih baik ditandai dengan waktu belajar yang panjang dan efektif (4) Seleksi peserta didi yang selektif dengan mempertimbangan mutu (5) animo masrayakat begitu banyak dibuktikan dengan jumlah

pendaftar di tahun ajaran baru (6) Biaya sekolah cenderung lebih tinggi dibanding sekolah-sekolah sekitarnya.

Implikasi Kepemimpian Transformasional Bagi Perubahan Pendidikan

Teori kepemimpinan transformasional tentunya bukan sebatas teori yang hanya dirumuskan sebagai bahan bacaan semata. Melainkan sebuah teori yang dapat diterapkan dalam berbagai aspek kepemimpinan. Bahkan dalam ranah pendidikan sekalipun. Kepemimpinan transformasional memberikan ktribusi atau implikasi yang begitu besar dalam perubuhan pendidikan kerah yang lebih baik.

Banyak studi dalam lembaga pendidikan telah mengindikasikan bahwa para pemimpin transformasional tampil menjadi sosok yang selalu membantu para anggota/staf dengan mengembangkan dan menjaga kultur sekolah/madrasah yang kolaboratif dan profesional, membantu pengembangan guru/tenaga kependidikan, serta membantu mereka dalam memecahkan masalah bersama-sama secara efektif (Tony Bush & Marianne Coleman, 2006, hlm. hlm. 76).

Salah satu penelitian yang menujukkan adanya implikasi dari kepemimpinan transformasional bagi perumbahan pendidikan yakni penelitian yang dilakukan oleh Siroos Ghanbari dan Asghar Eskandari dengan judul, "*Transformational Leadership, Job satisfaction, and Organizational Innovation*".

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan transformasional dengan inovasi organisasi. Dalam hal ini pemimpin transformasional membantu guru menjadi kreatif, inovatif dan membawa ide-ide baru, pemikiran, dan metode-metode mengajar yang membuat sekolah tumbuh lebih baik dan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal yang selalu berubah (Ghanbari & Eskandari, 2014, hlm. hlm. 1).

Kemudian dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Leni Nurmiyati, dengan judul "Kepemimpinan Transformasional dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini". Penelitian ini menunjukan, bahwasannya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan mutu manajemen pendidikan anak usia dini. Selain itu, kepemimpinan tranformasional dapat mengoptimalisaisikan proses pendidikan anak usia dini (Nurmiyanti & Candra, 2019, hlm. hlm. 22).

Menurut Leni Nurmiyati, pencapaian tersebut akan tercapai apabila seorang pemimpin lembaga pendidikan anak usia dini mampu menjaga hubungan baik dengan para anggotanya, memotivasi mereka untuk terus berkembang, menumbuhkan rasa memiliki terhadap lembaga, memotivasi untuk memperjuangkan kepentingan bersama dari pada kepentingan pribadi dan menjaga standar moral yang tinggi.

Pernyatan Leni Nurmiyati di atas, tentunya mencerminkan kraktiristik dari seorang pemimpin tranformasional. Oleh karena itu dalam tulisannya ia memberikan sebuah kesimpulan bahwasannya "Kepemimpinan tranformasional merupakan salah satu solusi yang dapat disuguhkan dalam mengefektifkan manajemen pendidikan anak usia dini atau jenjang pendidikan lainnya". Bahkan ia juga secara eksplisit menyatakan "Kepemimpinan transformasional merupakan pilihan yang tepat bagi seorang pemimpin agar dapat mengoptimalkan kepemimpinannya dalam peraktik manajemen dunia pendidikan yang kian kompleks dan dinamis".

Berdasarkan dua penelitian yang telah diuriakan oleh penulis diatas. Kedua penelitian tersebut sudah menunjukan dan membuktikan kepada kita bahwasannya kepemimpinan transformasinal memiliki implikasi terhadap perubahan pendidikan kearah yang lebih baik. Terutama dalam rangka pencapain tujuan pendidikan.

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional yakni tipe atau gaya kepemimpinan, yang dimana pemimpinya berperan sebagai agen perubuhan dan bertidak sebagai katalisator dengan cara memotivasi seluruh anggotanya. Guna mencapai kinerja yang lebih besar dengan mentransformasikan sikap, kepercayaan dan nilai-nilai bawahan yang akan memudahkan mendapatkan kepatuhan dari para bawahan. Menurut Bass dan Avolio terdapat empat karakteristik kepemimpinan transformasional, yakni: *Pertama*, *Idealized influence (or charismatic influence)*/ pengaruh ideal. *Kedua*, *Inspirational motivation* (inspirasi motivasi). *Ketiga, Intellectual stimulation* (stimulus intelektual). *Keempat, Individualized consideration* (pertimbangan individu). Implikasi kepemimpian transformasional bagi perubahan pendidikan yakni tampil menjadi sosok yang selalu membantu para anggota/staf dengan mengembangkan dan menjaga kultur sekolah/madrasah yang kolaboratif dan profesional, membantu pengembangan guru/tenaga kependidikan, serta membantu mereka dalam memecahkan masalah bersama-sama secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Adri Efferi. (2020). *Menyikapi Tabir Pengelolaan Lembaga Pendidikan,*. PT Rajagrafindo Persada.

Ahmad Susanto. (2018). *Manajemen peningkatan kinerja guru: Konsep, strategi, dan implementasi*. :Kencana.

Ajat Rukajat. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach*. CV Budi Utama.

Ambarwati. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif (Konsep dan Praksis dalam Bidang Pendidikan Agama Islam)*. CV Al Kalam Media Lestari.

Banjarnahor, A. R., Setiawan, A., Sudarso, A., Revida, E., Hidayatulloh, A. N., Akbariani, D. A., Suwandi, A., Sari, O. H., Purba, S., Rahmawati, I., Sugiarto, M., Purba, B., Fitrianingrum, A., Fadhil, M., & Simarmata, J. (2022). *Manajemen Kepemimpinan dan Pengembangan Bisnis*. Yayasan Kita Menulis.

Benny Hutahayan, dkk. (2019). *Prektik Kepemimpinan Transformasional di BUMN (Kajian Empiris Keryawan PT Barata Indonesia: Persero)*. CV Budi Utama.

Evanirosa, Chiristina Bagenda, Hasmawati, & Fauzana Annowa. (2022). *Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research)*. Media Sains Indonesia.

Fathiha, N. (2021). PERADABAN ISLAM MASA DINASTI ABBASIYAH (PERIODE KEMUNDURAN). *ISTORIA: Jurnal Pendidikan dan Sejarah*, *17*(1).

Ghanbari, S., & Eskandari, A. (2014). Transformational leadership, job satisfaction, and organizational innovation. *International Journal of Management Perspective*, *1*(3).

Indra Prasetia. (2022). *Metodelogi Penelitian Pendekatan Teori dan Praktik*. Umsu Press.

Islamy, F. J., Yuniarsih, T., Ahman, E., & Kusnendi. (2021). *Efektivitas Organisasi Berbasis Manajemen Pengetahuan dalam Perspektif Perilaku Organisasi*. Gracias Logis Kreatif.

Kandou, M. H. (2022). Kepemimpinan Transformasional Implementasinya Dalam Tugas Pokok dan Fungsi Pada UPTD Wilayah I Dinas PUPRD Provinsi Sulawesi Utara. *TEKNO*, *20*(80).

Muhammad Karebet Widjajakusuma. (2021). *Kepemimpinan Transformasional Pengalaman Insantama*. IPB Press.

Mukhtar, Risnita, & Prasetyo, M. A. M. (2020). *Pesantren efektif: Model teori integratif kepemimpinan, komunikasi, konflik organisasi* (Cetakan pertama). Deepublish.

Nurmiyanti, L., & Candra, B. Y. (2019). Kepemimpinan transformasional dalam peningkatan mutu pendidikan anak usia dini. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *3*(2), 13–24.

Samsudin & Suci Midsyahri Aziza. (2021). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam. *Al-MIKRAJ: Jurnal Studi Islam dan Humaniora*, *1*(2).

Santoso, W. H. (2018). Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Membangun Karakter Siswa Di Mi Ma'arif Bego Depok Sleman. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *3*(2), 57–75.

Sarnoto, A. Z. (2017). Pengantar Studi Pendidikan Berbasis Al-Qur'an: Lingkungan Pendidikan Dalam Perspektif Al-Qur'an. *Jurnal Statement: Media Informasi Sosial dan Pendidikan*, *7*(1), 46–55.

Shilviana, K. F. (2020). Pemikiran Imam Al-Zarnuji Tentang Pendidikan Dan Relevansinya Dengan Pendidikan Modern. *AT-TA'DIB: JURNAL ILMIAH PRODI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM*, 50–60.

Sriyana. (2022). *Kepemimpinan dalam Pemerintahan*. Feniks Muda Sejahtera.

Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bumi Aksara.

Tony Bush & Marianne Coleman. (2006). *Leadership and Strategic Management in Education, terj. Manajemen Strategis Lepemimpinan Pendidikan*. IRCiSOD.

Uswatun Khasanah. (2019). *Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen Pendidikan Islam*. Jakad Media Publishing.