



# **Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam** *(Studi di Madrasah Aliyah Negeri 2 Garut Jawa Barat)*

**Fikri Fauzi Luthfi<sup>1</sup>, Ummu Salamah<sup>2</sup>, Masripah<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Garut

Email:

[24092123012@pasca.uniga.ac.id](mailto:24092123012@pasca.uniga.ac.id)

[ummu.salamah@uniga.ac.id](mailto:ummu.salamah@uniga.ac.id)

[masripah@uniga.ac.id](mailto:masripah@uniga.ac.id)

## **Abstrak**

Kepemimpinan kepala madrasah memainkan peran krusial dalam membentuk mutu lembaga pendidikan Islam, khususnya di era yang menuntut perubahan cepat dan inovatif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam di Madrasah Aliyah Negeri 2 Garut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah menerapkan empat dimensi utama kepemimpinan transformasional, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Hambatan utama yang dihadapi meliputi keterbatasan sumber daya dan resistensi terhadap perubahan. Namun, penerapan kepemimpinan transformasional terbukti efektif dalam membangun budaya kerja kolaboratif, inovatif, dan religius. Temuan ini mengindikasikan bahwa model kepemimpinan transformasional dapat dijadikan rujukan dalam pengembangan manajemen pendidikan Islam yang adaptif dan berdaya saing tinggi.

**Kata Kunci** : Kepemimpinan Transformasional, Manajemen Pendidikan Islam, Mutu Lembaga, Madrasah

## **1. Pendahuluan**

Mutu lembaga pendidikan Islam sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan kepala madrasah. Dalam era disrupsi dan percepatan transformasi digital, madrasah menghadapi tantangan yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga bersifat nilai, kultural, dan adaptif. Kepala madrasah tidak cukup hanya menjadi manajer yang menjalankan rutinitas kelembagaan, melainkan dituntut untuk menjadi agen perubahan yang mampu memimpin transformasi budaya, pembelajaran, dan tata kelola lembaga secara menyeluruh.

Kepemimpinan transformasional hadir sebagai pendekatan yang dinilai mampu menjawab kompleksitas tantangan pendidikan abad ke-21. Menurut Bass (1985), kepemimpinan transformasional memiliki empat pilar utama, yaitu: pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*). Pemimpin transformasional mampu menginspirasi pengikutnya melalui visi bersama, membangun kepercayaan, serta mendorong inovasi dan pertumbuhan personal.

Dalam konteks madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam, kepemimpinan transformasional memiliki signifikansi lebih dalam. Sebab, ia tidak hanya berorientasi pada pencapaian administratif dan akademik, tetapi juga mencakup dimensi moral dan spiritual. Pemimpin madrasah berperan ganda: sebagai manajer, pendidik, teladan, sekaligus penjaga nilai. Dalam Islam, kepemimpinan bukanlah sekadar jabatan, tetapi amanah besar yang harus dijalankan dengan adil, penuh tanggung jawab, dan kesadaran spiritual.

Prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional sejalan dengan ajaran Islam yang menempatkan kepemimpinan sebagai amanah besar. Allah SWT berfirman:

وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ

*"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkannya dengan adil." (QS. An-Nisa': 58).*

Nabi Muhammad SAW juga bersabda:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

*"Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya." (HR. Bukhari dan Muslim).*

Kedua teks tersebut menunjukkan bahwa esensi kepemimpinan dalam Islam adalah pelayanan yang adil, pengabdian, dan tanggung jawab moral terhadap umat dan institusi. Fenomena kepemimpinan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Garut menjadi objek menarik dalam penelitian ini. MAN 2 Garut telah mendapatkan akreditasi A dan dikenal dengan inovasi programnya seperti kelas Tahfidz, kelas bilingual, penguatan literasi digital, serta kegiatan keagamaan yang sistematis. Secara formal, madrasah ini telah menampilkan wajah kemajuan. Namun, di balik pencapaian tersebut masih terdapat sejumlah tantangan: resistensi perubahan dari guru senior, keterbatasan infrastruktur teknologi informasi, serta ketimpangan kompetensi digital antar pendidik. Lebih lanjut, studi-studi sebelumnya banyak membahas manajemen madrasah dari sisi kebijakan atau administrasi umum. Belum banyak kajian yang secara khusus mendalami praktik implementasi kepemimpinan transformasional oleh kepala madrasah, terutama dalam konteks madrasah negeri yang sarat regulasi, birokrasi, dan keragaman aktor. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana nilai-nilai transformasional tersebut dijalankan dalam praktik nyata, bukan hanya dalam konsep.

Dengan demikian, penelitian ini menjadi relevan dan urgen. Fokus utamanya adalah mendeskripsikan secara mendalam implementasi kepemimpinan transformasional oleh kepala madrasah di MAN 2 Garut, mengidentifikasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam prosesnya, serta mengevaluasi sejauh mana kepemimpinan tersebut berdampak terhadap peningkatan mutu lembaga. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritik bagi pengembangan kepemimpinan pendidikan Islam, serta rekomendasi praktis bagi kepala

madrasah dan pengambil kebijakan dalam merancang model kepemimpinan yang adaptif, spiritual, dan berdaya saing tinggi.

## 2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus, yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam realitas empiris dalam implementasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam di MAN 2 Garut. Pendekatan studi kasus dipilih karena mampu mengungkap dinamika sosial, nilai, dan strategi kepemimpinan dalam batas waktu, ruang, dan konteks tertentu secara menyeluruh.

Menurut Creswell (1994), studi kasus memungkinkan eksplorasi intensif terhadap fenomena dalam batasan waktu dan aktivitas tertentu. Hodgets dan Stole (2012) menambahkan bahwa studi kasus memberikan peluang penyelidikan terhadap suatu peristiwa atau kondisi sosial untuk mengungkap proses yang melatarbelakangi suatu fenomena. Raharjo (2017) menyatakan bahwa studi kasus bersifat mikro dengan fokus pada individu, kelompok, atau organisasi dalam ruang lingkup terbatas namun mendalam.

Subjek penelitian ini adalah kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru senior, staf tata usaha, serta tenaga kependidikan lainnya yang relevan. Pemilihan informan dilakukan secara purposive berdasarkan tingkat keterlibatan langsung mereka dalam proses manajerial dan kepemimpinan madrasah.

Pengumpulan data dilakukan melalui teknik triangulasi, meliputi: (1) wawancara mendalam, (2) observasi langsung dan partisipatif, (3) dokumentasi internal, dan (4) analisis artefak fisik. Pendekatan kualitatif memungkinkan keterlibatan langsung peneliti dalam proses pengumpulan data di lapangan untuk memperoleh pemahaman kontekstual yang utuh. Dalam hal ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama yang secara aktif melakukan interpretasi terhadap data yang diperoleh.

Analisis data dilakukan secara interaktif sebagaimana dikembangkan oleh Miles dan Huberman (1994), melalui tahapan: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji dengan triangulasi teknik dan sumber, serta konfirmasi hasil melalui member check dan peer debriefing. Dengan demikian, hasil yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan menggambarkan secara autentik realitas di lapangan

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah di MAN 2 Garut mencerminkan pengaplikasian yang nyata dari keempat dimensi kepemimpinan transformasional menurut Bass (1985), yaitu *pengaruh ideal*, *motivasi inspirasional*, *stimulasi intelektual*, dan *pertimbangan individual*. Implementasi tersebut memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam, baik dari sisi akademik, spiritual, maupun manajerial.

#### a) Pengaruh Ideal (Idealized Influence)

Kepala madrasah menjadi figur panutan (role model) dalam sikap religius, kedisiplinan, tanggung jawab, dan integritas. Hal ini tercermin dalam keterlibatan langsung kepala

madrasah dalam kegiatan keagamaan, pembinaan akhlak, serta konsistensi dalam menegakkan aturan dan visi madrasah. Kepala madrasah tidak hanya memimpin secara struktural, tetapi hadir secara nyata dalam kehidupan sosial keagamaan warga madrasah, termasuk dalam pelaksanaan shalat berjamaah, program keputrian, serta penguatan nilai-nilai moderasi beragama. Informan menyebut bahwa keteladanan tersebut memberikan pengaruh psikologis dan emosional kepada guru dan siswa, membentuk budaya madrasah yang religius, partisipatif, dan bertanggung jawab. Hal ini sejalan dengan prinsip uswah hasanah sebagaimana yang ditekankan dalam QS. AlAhzab :21.

b) Motivasi Inspirational (Inspirational Motivation)

Kepala madrasah secara aktif menyampaikan visi dan tujuan bersama melalui berbagai forum seperti rapat dinas, apel pagi, pengajian, dan workshop internal. Visi madrasah yang dikembangkan mengintegrasikan nilai keislaman, akademik, dan sosial kemasyarakatan. Selain menyampaikan harapan dan semangat, kepala madrasah juga membangkitkan optimisme dalam menghadapi tantangan, seperti keterbatasan sarana digital dan jumlah guru yang terbatas.

Pemberian penghargaan simbolik dan verbal, serta ajakan untuk terus berinovasi menjadi bentuk motivasi yang mendorong guru dan staf untuk melampaui ekspektasi kerja mereka. Guru merasa dihargai dan lebih bersemangat ketika keterlibatan mereka dalam program-program madrasah diakui secara terbuka

c) Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation)

Dalam mendorong inovasi dan kreativitas, kepala madrasah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan, mengembangkan media pembelajaran berbasis digital, dan menyusun modul pembelajaran mandiri. Kepala madrasah juga membuka ruang diskusi terbuka untuk menerima masukan terkait metode pembelajaran dan kegiatan ekstrakurikuler. Guru diberdayakan untuk merancang program pembelajaran yang adaptif terhadap perkembangan zaman, termasuk penerapan platform digital seperti e-learning, Google Classroom, serta pembuatan video pembelajaran. Praktik ini mendorong tumbuhnya budaya akademik yang reflektif dan transformatif di kalangan guru.

d) Pertimbangan Individual (Individualized Consideration)

Kepala madrasah memperlihatkan perhatian pada kebutuhan personal guru dan tenaga kependidikan. Ini tercermin dari kebijakan fleksibilitas jadwal bagi guru dengan kendala keluarga atau kesehatan, serta pendekatan dialogis dalam menyelesaikan masalah personal staf. Kepala madrasah sering melakukan komunikasi informal, baik secara langsung maupun melalui grup WhatsApp, untuk menjaga kedekatan dan kekompakan tim kerja.

Pendekatan ini menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan loyalitas, dan memperkuat kohesi sosial antar warga madrasah. Informan menyebut bahwa kepala madrasah tidak hanya menjadi atasan administratif, tetapi juga figur ayah sekaligus sahabat.

e) Hambatan dalam Implementasi

Meski kepemimpinan transformasional dijalankan secara konsisten, penelitian menemukan beberapa hambatan utama, antara lain:

- a. Masih adanya resistensi dari guru senior terhadap perubahan sistem manajemen dan integrasi teknologi.
- b. Keterbatasan fasilitas TIK di ruang kelas yang tidak merata.
- c. Keterbatasan waktu kepala madrasah dalam melakukan pembinaan individual karena beban administrasi dan agenda luar.

Namun, hambatan ini diatasi melalui pendekatan kolaboratif, pelatihan berkelanjutan, dan pembagian tugas kepada wakil kepala madrasah untuk memperkuat fungsi manajerial.

f) Dampak terhadap Mutu Lembaga

Implementasi kepemimpinan transformasional berdampak signifikan terhadap pencapaian mutu lembaga. Hal ini terlihat dari:

- a. Peningkatan capaian akademik dan non-akademik siswa di tingkat kabupaten dan provinsi.
- b. Terciptanya budaya kerja yang partisipatif dan religius.
- c. Penguatan digitalisasi pembelajaran dan administrasi.
- d. Peningkatan kepuasan kerja guru dan loyalitas terhadap lembaga.

Seluruh temuan ini mendukung premis bahwa kepemimpinan transformasional dapat menjadi model efektif dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam yang profesional, responsif, dan berbasis nilai.

### 3.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional di MAN 2 Garut tidak hanya berjalan secara struktural dan teknis, tetapi juga secara kultural dan spiritual. Kepala madrasah berhasil menghidupkan kepemimpinan sebagai sebuah proses dinamis yang menyentuh berbagai aspek kehidupan kelembagaan—dari pembentukan visi hingga pembinaan personal—dengan pendekatan yang inspiratif dan berbasis nilai.

Pertama, pada dimensi pengaruh ideal (*idealized influence*), kepala madrasah tampil sebagai figur sentral yang menginspirasi seluruh warga madrasah, baik dalam aspek etika, disiplin, maupun semangat kerja. Keteladanan ini tidak hanya tercermin dari keterlibatannya dalam kegiatan keagamaan dan sosial madrasah, tetapi juga dari konsistensinya dalam menyampaikan visi lembaga, membina karakter guru, serta menjadi penggerak utama dalam penguatan budaya organisasi. Kepala madrasah tidak hanya menginstruksikan, tetapi juga mempraktikkan langsung nilai-nilai yang ia sampaikan. Keteladanan ini dalam perspektif Islam menjadi inti dari konsep *uswah hasanah* sebagaimana termaktub dalam QS. Al-Ahzab: 21. Figur pemimpin dalam madrasah bukan hanya sosok struktural, tetapi juga *murabbi*—pendidik sekaligus pembimbing moral.

Kedua, dalam aspek motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), kepala madrasah berhasil membangun semangat kolektif dan harapan positif di tengah tantangan manajerial yang dihadapi. Penyampaian visi tidak dilakukan secara top-down, melainkan dibangun melalui musyawarah, dialog terbuka, dan komunikasi dua arah yang egaliter. Guru dan tenaga kependidikan diajak untuk merasa memiliki visi lembaga, dan menjadi bagian aktif dari pencapaiannya. Semangat kolektif ini diperkuat dengan pemberian motivasi verbal, apresiasi terhadap prestasi, dan dukungan terhadap inovasi yang dilakukan guru. Hal ini sejalan dengan Bass (1985), yang menyebutkan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan komitmen dan moral kerja pengikutnya dengan membangun harapan yang optimis dan realistis. Dalam konteks

madrasah, harapan ini tidak hanya berbasis pada pencapaian akademik, tetapi juga keberhasilan pendidikan akhlak dan nilai.

Ketiga, dalam dimensi stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), kepala madrasah membuka ruang-ruang diskusi akademik, mendorong guru untuk keluar dari pola konvensional, serta memfasilitasi inovasi pembelajaran berbasis teknologi. Kegiatan seperti pelatihan, seminar internal, dan eksperimen metode pembelajaran menjadi bagian dari strategi kepala madrasah dalam membangun iklim akademik yang produktif dan reflektif. Hal ini menunjukkan bahwa kepala madrasah tidak hanya menuntut kinerja, tetapi juga menumbuhkan potensi intelektual guru. Robbins (2008) menyatakan bahwa pemimpin yang mampu merangsang pemikiran kritis pengikutnya akan menciptakan organisasi pembelajar yang adaptif terhadap perubahan. Dalam konteks MAN 2 Garut, inovasi pembelajaran tidak hanya bertujuan mengejar ketertinggalan teknologi, tetapi juga memperkuat identitas madrasah sebagai lembaga Islam yang modern dan relevan.

Keempat, dimensi pertimbangan individual (*individualized consideration*) dijalankan melalui komunikasi personal yang intensif, pembinaan informal, serta perhatian terhadap kondisi personal guru dan staf. Kepala madrasah menunjukkan empati dan fleksibilitas, misalnya dalam menyusun jadwal mengajar, menangani masalah keluarga guru, hingga memberikan ruang ekspresi dalam kegiatan non-formal madrasah. Pendekatan ini memperkuat rasa memiliki dan kepercayaan terhadap pimpinan, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas dan stabilitas organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Yukl (2010), yang menyatakan bahwa pemimpin yang mengenal dan memahami karakter personal pengikutnya akan lebih efektif dalam membangun kepercayaan dan komitmen jangka panjang.

Temuan tersebut juga memperlihatkan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional di MAN 2 Garut berjalan dalam konteks nilai-nilai keislaman yang kuat. Nilai-nilai seperti *ukhuwah*, *amanah*, dan *ta'awun* menjadi landasan moral dari setiap tindakan kepemimpinan yang dilakukan. Dengan kata lain, model kepemimpinan transformasional yang diterapkan tidak bersifat sekuler atau netral, melainkan terinternalisasi dalam nilai-nilai keislaman yang hidup dalam keseharian madrasah.

Namun, keberhasilan tersebut tidak lepas dari tantangan. Hambatan struktural seperti keterbatasan sarana TIK, serta hambatan kultural seperti resistensi sebagian guru senior terhadap pembaruan, menjadi kendala yang memerlukan strategi khusus. Kepala madrasah mencoba merespons hambatan tersebut melalui pendekatan dialogis, melibatkan wakil kepala dalam pembinaan teknis, serta memperkuat tim manajemen agar proses transformasi tetap berjalan. Ini memperkuat temuan Raharjo (2017) bahwa efektivitas gaya kepemimpinan dipengaruhi juga oleh kesiapan organisasi dalam menerima perubahan.

Secara konseptual, hasil penelitian ini memperkaya model kepemimpinan transformasional dengan nuansa spiritual dan nilai lokal, serta mengonfirmasi bahwa pendekatan ini tidak hanya relevan di organisasi besar atau modern, tetapi juga di lembaga pendidikan Islam yang sarat nilai dan tradisi. Studi ini memberikan kontribusi bahwa madrasah tidak hanya membutuhkan pemimpin yang cerdas secara administratif, tetapi juga pemimpin yang mampu menggerakkan perubahan melalui keteladanan, nilai, dan empati.

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional yang dijalankan kepala MAN 2 Garut dapat dijadikan sebagai model pengembangan kepemimpinan pendidikan Islam, yang berorientasi pada perubahan, namun tetap berpijak pada nilai-nilai spiritual dan kemanusiaan.

#### 4. Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional di MAN 2 Garut terbukti berkontribusi secara signifikan terhadap penguatan mutu lembaga pendidikan

Islam, baik dari aspek akademik, spiritual, maupun manajerial. Kepala madrasah secara nyata menjalankan empat dimensi utama kepemimpinan transformasional sebagaimana dikemukakan Bass (1985), yaitu: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual.

Dimensi *pengaruh ideal* tercermin melalui keteladanan kepala madrasah dalam sikap religius, integritas, dan tanggung jawab sosial. *Motivasi inspirasional* tampak dari kemampuannya membangun semangat kolektif dan menyampaikan visi yang inspiratif kepada seluruh warga madrasah. *Stimulasi intelektual* diwujudkan melalui upaya mendorong inovasi pembelajaran dan pengembangan profesional guru, sementara *pertimbangan individual* terlihat dari perhatian yang konsisten terhadap kondisi personal dan kesejahteraan guru serta staf madrasah.

Meskipun dalam pelaksanaannya dihadapkan pada berbagai tantangan seperti keterbatasan sumber daya teknologi, resistensi perubahan, dan beban administratif, kepala madrasah mampu mengatasi hambatan tersebut dengan pendekatan kolaboratif, delegasi tanggung jawab, dan pembinaan berkelanjutan.

Secara konseptual, studi ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya relevan dalam konteks organisasi modern, tetapi juga efektif dan kontekstual ketika diterapkan di lembaga pendidikan Islam. Model kepemimpinan ini terbukti mampu mengintegrasikan nilai-nilai spiritual, manajerial, dan humanistik dalam proses transformasi kelembagaan. Oleh karena itu, pendekatan ini dapat dijadikan sebagai acuan strategis dalam pengembangan kepemimpinan kepala madrasah di Indonesia.

## Daftar Pustaka

- Abidin, D. Zainal. Tips-tips Cemerlang Dari Pada Al-Qur'an. Cet. VIII. Kuala Lumpur: PTS Millennia, 2008.
- Andang. Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017.
- Asmani. Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Jogjakarta: DIVA Press, 2012.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. Multifactor Leadership Questionnaire: Manual and Sampler Set. Mind Garden, 2004.
- Bahar, Agus Setiawan & Abd. Muhith. Transformational Leadership Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Bashori. Strategi Kompetitif dalam Lembaga Pendidikan. Tadris, Vol. 12, No. 2, Desember 2017.
- Bass, B. M. Leadership and Performance Beyond Expectations. Free Press, 1985.
- Bass, B. M. From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. Organizational Dynamics, 18(3), 19-31, 1990.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. Transformational Leadership (2nd ed.). Psychology Press, 2006.
- Danim, Sudarwan. Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Daryanto. Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran. Yogyakarta: Gava Media, 2011.
- David, Fred R. Manajemen Strategi (Edisi 10). Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Departemen Agama. Al-Qur'an dan Terjemahan. Kudus: PT. Menara Kudus, 2006.
- Departemen Agama RI. Al-Qur'an dan Terjemahannya. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019.
- Engkoswara & Aan Komariah. Administrasi Pendidikan. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Euis Karwati & Donni Juni Priansa. Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Khasanah, Uswatun. Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Pendidikan Islam. Surabaya: CV Jakad Publishing, 2019.

- M. Djunaidi Ghony & Fauzan Almanshur. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Moh. Padil & Angga Teguh. *Strategi Pengelolaan SD/MI Visioner*. Malang: UIN Maliki Press, 2011.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- Munawaroh, Lailatul. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Untuk Peningkatan Tenaga Kependidikan*. Skripsi, 2020.
- Nasution, M. Nur. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2005.
- Nawawi, Hadari. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 1997.
- Rahayu, Agus. *Strategi Meraih Keunggulan dalam Industri Jasa Pendidikan (Suatu Kajian Manajemen Strategik)*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Rangkuti, Freddy. *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2004.
- Saroni, Mohammad. *Analisis dan Strategi Meningkatkan Daya Saing Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Suharsaputra, Uhar. *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan, Mengembangkan Spirit Entrepreneurship Menuju Learning School*. Bandung: PT Refika Aditama, 2016.
- Sumihardjo, Tumar. *Daya Saing Daerah dan Pengukurannya di Indonesia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2002.
- Sunyoto, Danang. *Keunggulan Bersaing (Competitive Advantage): Konsep Bersaing Melalui Kualitas Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS, 2013.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Tony Bush & Marianne Coleman. *Manajemen Strategis Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: IRCiSoD, 2008.
- Usman, Husaini. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan (Edisi 3)*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Yukl, G. *Leadership in Organizations (8th ed.)*. Pearson, 2013.
- Bass, Bernard M., & Ronald E. Riggio. *Transformational Leadership (2nd ed.)*. New Jersey: Mahwah, 2006.  
DOI: <https://doi.org/10.5742/mewfm.2017.92984>
- Elsinara Mahanangingtyas. *Hail Belajar Kognitif, Afektif, dan Psikomotorik Melalui Penggunaan. Jurnal Belajar Bagi Mahasiswa PGSD, IV, 2017.*
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. *Transformational Leadership, Creativity, and Organizational Innovation. Journal of Business Research, 62(4), 461-473, 2009.*
- Jabnoun, N., & Al-Ghasyah, H. A. *Leadership Styles Supporting ISO 9000:2000. The Quality Management Journal, 12, 2005.*
- Kirkpatrick, S. A., & Locke, E. A. *Leadership: Do Traits Matter? Academy of Management Perspectives, 5(2), 48-60, 1991.*
- Ningrum, Nurita Kustiari. *Strategi Keunggulan Bersaing pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Magistra Utama Jember. Tesis, Universitas Jember, 2016.*
- Prihatin, Eka. *Teori Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Ragil, Wukir. *Membangun Tata Nilai Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jurnal Tenaga Kependidikan, Edisi 3, No. 2, Jakarta: Depdiknas, 2009.*
- Sudiarsono. *Manajemen Tenaga Kependidikan di SMP Negeri Satap Tira. Jurnal Pendais, Vol. 2, No. 1, Juni 2020.*

- Sukma Windhari Dagong & I Kadek Satria. Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan SMP Negeri 3 Kwandang. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 9, No. 2, Desember 2019.
- Suroyya, Naharin. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Tesis, 2018.
- Tabi'in, As'dut. Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar pada MTsN Pekan Heran Indragiri Hulu. *Jurnal Al-Thariqah*, Vol. 1, No. 2, Desember 2016.
- Wibowo, Nandang Elly. Strategi Membangun Brand Image dalam Meningkatkan Daya Saing Lembaga Pendidikan MAN 2 Ponorogo. Tesis.