

Strategi Kepemimpinan Transformasional dalam Perencanaan Pengembangan Mutu Organisasi Pendidikan Islam

Muhammad Fauzi¹, Akhmad Muaddin², M.Eka Mahmud³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda

¹mfauzi364@gmail.com, ²ahmadmuadin18@gmail.com,

³ekamahmud.74@gmail.com

ABSTRACT

This research is motivated by the fact that quality management in many Islamic educational institutions is still partial, administrative, figure-centric, and has not yet touched on the substantive realm. The purpose of this study is to analyze and describe in depth the transformational leadership strategy in the organizational quality development planning process in Islamic educational institutions, particularly in articulating the quality vision, involving organizational components in a participatory manner, and overcoming resistance to change. The methodology used is a qualitative approach with a case study design. Data were collected through in-depth interviews, non-participant observation, and documentation studies, then analyzed using the Miles, Huberman, and Saldaña model and tested for credibility through triangulation. The results show that the transformational leadership strategy plays a determinant role through three main pillars. First, the leader successfully redefines and articulates the quality vision into the Strategic Plan (Renstra) document by integrating Islamic theological values (itqan and amanah) with modern management standards. Second, optimization of organizational governance is carried out through a bottom-up and participatory planning approach that reflects the real implementation of the principle of shura (deliberation). Third, the application of a humanistic dimension of individualized consideration has proven effective in mitigating work culture resistance and transforming barriers to technological adaptation into a collective commitment that is institutionalized within the organizational system (system-driven organization). Through this strategy, the sustainability of an institution's quality no longer depends solely on the biological figure of the leader.

Keywords: *Transformational Leadership, Quality Planning, Islamic Educational Institutions.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kenyataan bahwa penataan mutu di banyak lembaga pendidikan Islam masih bersifat parsial, administratif, figur-sentris, dan belum menyentuh ranah substansial. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan secara mendalam mengenai strategi kepemimpinan transformasional dalam proses perencanaan pengembangan mutu organisasi pada lembaga pendidikan Islam, khususnya dalam mengartikulasikan

visi mutu, melibatkan komponen organisasi secara partisipatif, serta mengatasi resistensi perubahan. Metodologi yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi non-partisipan, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldaña serta diuji kredibilitasnya melalui triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan transformasional memegang peran determinan melalui tiga pilar utama. Pertama, pemimpin berhasil melakukan redefinisi dan artikulasi visi mutu ke dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) dengan mengintegrasikan nilai teologis Islam (itqan dan amanah) dengan standar manajemen modern. Kedua, optimalisasi tata keorganisasian dilakukan melalui pendekatan perencanaan bottom-up dan partisipatif yang mencerminkan implementasi nyata dari prinsip syura (musyawarah). Ketiga, penerapan dimensi individualized consideration (konsiderasi individual) yang humanis terbukti efektif memitigasi resistensi budaya kerja dan mengubah hambatan adaptasi teknologi menjadi komitmen kolektif yang melembaga ke dalam sistem organisasi (system-driven organization). Melalui strategi ini, keberlanjutan mutu lembaga tidak lagi bergantung pada figuritas biologis pemimpin semata.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Perencanaan Mutu, Lembaga Pendidikan Islam

A. Pendahuluan

Eksistensi lembaga pendidikan Islam di era kontemporer dihadapkan pada tantangan globalisasi dan dinamika perubahan sosial yang menuntut adanya keunggulan kompetitif. Lembaga pendidikan Islam, baik madrasah, pesantren, maupun sekolah Islam terpadu, tidak lagi sekadar berfungsi sebagai agen transmisi nilai-nilai keagamaan, melainkan juga harus mampu mentransformasikan dirinya menjadi organisasi yang bermutu dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Mutu organisasi pendidikan Islam menjadi barometer utama kepercayaan

masyarakat (public trust). Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa penataan mutu di banyak lembaga pendidikan Islam masih bersifat parsial, administratif, dan belum menyentuh ranah substansial (Daulay & Pulungan, 2024). Banyak lembaga yang terjebak dalam rutinitas operasional tanpa arah pengembangan yang jelas. Akar dari permasalahan ini sering kali bermuara pada lemahnya tata kelola organisasi dan proses perencanaan strategis yang belum matang, yang pada akhirnya berdampak pada stagnasi mutu lulusan, kurikulum, hingga sarana prasarana.

Dalam diskursus manajemen modern, mutu organisasi tidak dapat tumbuh secara organik tanpa adanya desain perencanaan yang holistik dan terarah. Perencanaan pengembangan mutu merupakan kompas organisasi yang menentukan ke mana arah lembaga akan dibawa dalam jangka pendek, menengah, hingga jangka panjang. Namun, kondisi nyata yang kerap dijumpai di lapangan menunjukkan adanya jurang pemisah (gap) antara dokumen perencanaan dan implementasi. Banyak cetak biru (blueprint) pengembangan mutu hanya berakhir sebagai dokumen formalitas yang tidak diinternalisasi oleh warga lembaga. Teori manajemen strategi menegaskan bahwa sebuah rencana hebat sekalipun akan lumpuh jika tidak didukung oleh kapabilitas organisasi yang solid dan komitmen kolektif. Di sinilah letak urgensi tata keorganisasian pendidikan Islam yang sehat, di mana setiap elemen di dalam struktur organisasi harus memiliki kesamaan visi, pembagian kerja yang jelas, serta budaya mutu yang kuat agar perencanaan strategis yang telah disusun dapat dieksekusi dengan optimal (Daulay & Pulungan, 2024)

Faktor determinan utama yang menjembatani antara perencanaan pengembangan mutu dan soliditas keorganisasian adalah faktor kepemimpinan. Pemimpin lembaga pendidikan Islam memegang peran krusial sebagai artikulator visi sekaligus penggerak perubahan (Lamirin, Santoso, & Selwen, 2022). Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan konvensional yang cenderung bersifat transaksional dan top-down tidak lagi memadai untuk mengawal transformasi mutu organisasi yang kompleks. Lembaga pendidikan Islam membutuhkan model kepemimpinan transformasional. Secara teoretis, kepemimpinan transformasional ditandai oleh kemampuan pemimpin dalam memberikan pengaruh ideal (idealized influence), motivasi inspirasional (inspirational motivation), stimulasi intelektual (intellectual stimulation), dan konsiderasi individual (individualized consideration) (Gunawan & Cahyani, 2024). Melalui pendekatan ini, kepala lembaga atau pengasuh tidak hanya memerintah, melainkan mampu menginspirasi, memberdayakan potensi bawahannya, dan mengubah mindset seluruh komponen organisasi

dari sekadar bekerja menjadi berkinerja berbasis mutu.

Meskipun teori mengenai kepemimpinan transformasional dan perencanaan mutu telah banyak dikaji, namun faktanya masih sedikit penelitian yang membedah secara kualitatif bagaimana kedua variabel ini bersinergi secara spesifik dalam ekosistem organisasi pendidikan Islam yang sarat dengan nilai-nilai religius dan budaya kerja kolaboratif (Luthfi, Salamah, & Masripah, 2025). Kebanyakan perencanaan mutu di lembaga pendidikan Islam masih bersifat figur-sentris, yang mana eksistensi rencana tersebut sangat bergantung pada individu pemimpin, bukan pada sistem keorganisasian yang mapan. Fenomena ini menimbulkan kerentanan terhadap keberlanjutan mutu lembaga ketika terjadi suksesi kepemimpinan. Oleh karena itu, diperlukan sebuah kajian mendalam untuk memahami bagaimana strategi pemimpin transformasional dalam melembagakan visi mutu ke dalam sistem perencanaan organisasi yang sistematis dan partisipatif.

Berdasarkan latar belakang dan pemetaan masalah tersebut, penelitian ini difokuskan pada analisis

strategi kepemimpinan transformasional dalam proses perencanaan pengembangan mutu organisasi pada lembaga pendidikan Islam. Secara lebih spesifik, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan mendeskripsikan secara mendalam mengenai bagaimana pemimpin transformasional mengartikulasikan visi mutu, bagaimana proses pelibatan komponen organisasi dalam penyusunan draf perencanaan strategis secara partisipatif, serta bagaimana strategi pemimpin dalam mengatasi resistensi perubahan guna mewujudkan budaya mutu yang berkelanjutan. Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengayaan khazanah ilmu manajemen pendidikan Islam, khususnya dalam mengintegrasikan teori kepemimpinan Barat dengan nilai-nilai keorganisasian Islam. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan strategis dan referensi aplikatif bagi para kepala madrasah, kepala sekolah, maupun pimpinan pesantren dalam merancang perbaikan mutu lembaga secara sistematis melalui penguatan

kapasitas kepemimpinan dan manajemen organisasi yang visioner.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus (case study) untuk mengeksplorasi secara mendalam dan naturalistik mengenai strategi kepemimpinan transformasional dalam perencanaan pengembangan mutu organisasi pada lembaga pendidikan Islam (Safrudin, Zulfamanna, Kustati, & Sepriyanti, 2023). Pendekatan kualitatif dipilih karena fenomena yang diteliti berkaitan erat dengan interaksi sosial, perilaku kepemimpinan, dan proses manajemen strategis yang bersifat dinamis, kompleks, serta memerlukan pemahaman kontekstual yang utuh. Melalui desain studi kasus, peneliti dapat menginvestigasi fenomena kontemporer dalam konteks kehidupan nyata, di mana batas-batas antara fenomena dan konteks tidak terlihat dengan jelas. Fokus utama analisis diarahkan pada bagaimana aktivitas kepemimpinan transformasional diartikulasikan dan diintegrasikan ke dalam sistem keorganisasian untuk melahirkan sebuah cetak biru perencanaan mutu yang berkelanjutan.

Penelitian ini dilaksanakan pada satu lokus lembaga pendidikan Islam yang dipilih secara sengaja (purposive) berdasarkan kriteria keunggulan spesifik (revelatory case), yaitu lembaga yang menunjukkan lompatan mutu signifikan atau berhasil melembagakan budaya mutu di bawah kepemimpinan transformasional kepala lembaga. Pemilihan informan penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel bertujuan (purposive sampling) (Sari, Aprisilia, & Fitriani, 2025). Kriteria utama dalam menentukan informan adalah keterlibatan langsung dan pemahaman mendalam mereka terhadap proses perencanaan dan tata kelola mutu organisasi. Berdasarkan kriteria tersebut, informan kunci (key informants) dalam penelitian ini meliputi kepala lembaga pendidikan Islam selaku aktor utama kepemimpinan, wakil kepala bidang kurikulum dan mutu, kepala penjaminan mutu internal, serta perwakilan guru senior yang terlibat dalam tim pengembang sekolah.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga instrumen utama dalam penelitian kualitatif untuk memastikan kedalaman dan

keabsahan informasi yang diperoleh (Rijali, 2018) Pertama, wawancara mendalam (in-depth interview) yang dilakukan secara semi-terstruktur dengan para informan untuk menggali pemikiran, motivasi, strategi komunikasi visi, serta hambatan yang dihadapi pemimpin dalam merencanakan mutu. Kedua, observasi non-partisipan dilakukan terhadap aktivitas organisasi, khususnya dalam forum-forum pengambilan keputusan seperti rapat kerja tahunan, penyusunan rencana strategis, dan proses evaluasi kinerja organisasi. Ketiga, studi dokumentasi diaplikasikan untuk menelaah dokumen resmi organisasi yang relevan, seperti draf Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja Tahunan (RKT), dokumen Standar Penjaminan Mutu Internal (SPMI), serta portofolio capaian mutu lembaga.

Analisis data dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan sejak sebelum, selama, hingga setelah pengumpulan data di lapangan dengan mengadaptasi model analisis kualitatif dari Miles, Huberman, dan Saldaña (Nartin et al., 2024). Proses analisis ini meliputi tiga alur kegiatan yang berjalan secara simultan. Tahap

pertama adalah kondensasi data (data condensation), di mana peneliti memilih, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi, dan mentransformasikan data mentah yang diperoleh dari catatan lapangan, transkrip wawancara, dan dokumen menjadi unit-unit makna yang bermakna. Tahap kedua adalah penyajian data (data display), di mana data yang telah dikondensasikan disusun secara terstruktur dalam bentuk narasi deskriptif dan matriks hubungan untuk memudahkan pemahaman terhadap pola-pola strategi kepemimpinan yang muncul. Tahap ketiga adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi (conclusion drawing/verifying), di mana peneliti merumuskan makna dari data yang telah dianalisis, mencari keteraturan, pola, penjelasan, dan alur sebab-akibat untuk menghasilkan kesimpulan yang sahih dan teoretis.

Guna menjamin keabsahan dan kredibilitas data yang dihasilkan, penelitian ini menerapkan standar uji kredibilitas data melalui teknik triangulasi (Niam et al., 2024). Dua jenis triangulasi utama yang digunakan adalah triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan

membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif, misalnya dengan mengonfrontasi data hasil wawancara kepala lembaga dengan pernyataan para guru dan staf. Sementara itu, triangulasi teknik dilakukan dengan mengecek data dari sumber yang sama namun menggunakan teknik yang berbeda, seperti memverifikasi hasil wawancara mengenai strategi perencanaan mutu dengan realitas objektif yang terekam dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) serta hasil observasi jalannya rapat organisasi. Melalui seluruh rangkaian metodologi ini, diharapkan hasil penelitian mampu memberikan gambaran yang objektif, mendalam, dan memiliki derajat ilmiah yang tinggi.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Artikulasi Visi Mutu Pemimpin Transformasional dalam Dokumen Strategis.

Berdasarkan hasil telaah yang mendalam terhadap dokumen mutu dan cetak biru (blueprint) organisasi, strategi awal kepemimpinan transformasional dalam merencanakan pengembangan mutu

diawali dengan redefinisi visi lembaga secara fundamental. Visi yang tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra) tidak lagi ditempatkan sebagai jargon administratif yang kaku atau sekadar hiasan dinding ruang tamu lembaga, melainkan diartikulasikan sebagai fondasi filosofis-ideologis yang menjiwai seluruh program kerja. Komponen kepemimpinan transformasional tercermin dari bagaimana visi tersebut mampu mengintegrasikan nilai-nilai ideal Islam—seperti prinsip itqan (kesungguhan/profesionalisme), amanah (akuntabilitas), dan mas'uliyah (tanggung jawab)—ke dalam indikator capaian mutu kontemporer yang terukur (Lamirin et al., 2022).

Analisis terhadap draf kebijakan mutu menunjukkan adanya upaya dekonstruksi paradigma lama yang cenderung berorientasi pada rutinitas operasional semata (status quo). Kebanyakan lembaga pendidikan Islam tradisional terjebak dalam pengelolaan yang bersifat apa adanya (survival mode). Namun, melalui instrumen kebijakan tertulis yang diintervensi oleh gaya kepemimpinan transformasional, arah kebijakan dirubah secara

revolusioner. Pemimpin mampu menstimulasi kesadaran kolektif warga lembaga untuk melihat proyeksi organisasi dalam jangka panjang sebagai pusat keunggulan (center of excellence) pendidikan Islam yang kompetitif di kancah nasional maupun internasional (Julianto, Naim, & Fernanda, 2025).

Fenomena perubahan orientasi visi ini sejalan dengan karakteristik inspirational motivation dan idealized influence dalam teori manajemen strategis kontemporer. Pemimpin yang visioner tidak sekadar menyusun teks rencana secara teknokratis, melainkan mampu menanamkan rasa memiliki (sense of belonging) dan tanggung jawab moral yang tinggi pada setiap struktur organisasi. Proses transisi menuju budaya mutu dapat berjalan secara organik dan terarah karena adanya keteladanan tertulis yang jelas dari pihak manajemen (Gunawan & Cahyani, 2024). Integrasi nilai teologis dan manajerial ini membuat dokumen perencanaan memiliki "ruh" penggerak, di mana perubahan organisasi tidak lagi dipandang sebagai beban kerja tambahan oleh para guru dan staf, melainkan dipahami sebagai bentuk manifestasi

ibadah dan khidmah profesional yang harus direncanakan secara matang demi generasi muslim masa depan.

Sinergi Struktur Organisasi dalam Perencanaan Mutu yang Partisipatif.

Hasil analisis dokumen operasional kerja dan draf keputusan internal organisasi menunjukkan bahwa mekanisme penyusunan perencanaan pengembangan mutu di lembaga pendidikan Islam dilakukan melalui pendekatan bottom-up yang sistematis, inklusif, dan mengedepankan prinsip kolektif-kolegial. Dokumen rencana kerja tahunan mengonfirmasi adanya alur keterlibatan aktif dari berbagai lini organisasi, mulai dari komite penjaminan mutu internal, tim pengembang madrasah/sekolah, kepala laboratorium, urusan kurikulum, hingga perwakilan guru senior dan ikatan alumni. Keberadaan tim-tim kerja ini berfungsi sebagai motor penggerak dalam memetakan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman organisasi (analisis SWOT) secara objektif sebelum target-target mutu kurikulum dan lulusan ditetapkan (Putri, Hamdi, Indradewa, & Munandar, 2024).

Proses perencanaan yang inklusif ini membuktikan bahwa fungsi pengorganisasian (organizing) di dalam lembaga telah berjalan secara sehat, terbuka, dan dialogis. Pemimpin transformasional memberikan ruang stimulasi intelektual (intellectual stimulation) dengan mendelegasikan wewenang penyusunan indikator kinerja utama kepada masing-masing unit kerja sesuai dengan kompetensi dan kapabilitasnya. Guru tidak lagi ditempatkan sebagai pelaksana pasif di hilir, melainkan diajak berdebat di hulu dalam menentukan standar mutu proses pembelajaran yang rasional namun progresif (Latifah, Alfi Muhimmah, Istiq'faroh, & Hendratno, 2024).

Dalam tata kelola pendidikan Islam, model perencanaan partisipatif ini merupakan bentuk implementasi nyata dari prinsip syura (musyawarah) yang sangat ditekankan dalam Al-Quran dan tradisi administrasi Islam klasik (Mukhlis, 2026). Melalui optimalisasi dewan musyawarah organisasi ini, ego sektoral antar-unit kerja dapat diredam. Ketika seluruh elemen organisasi diberikan hak suara dan dilibatkan secara aktif dalam merumuskan draf rencana

mutu, maka kesepahaman bersama (shared vision) akan terbentuk. Akibatnya, legitimasi moral terhadap dokumen perencanaan tersebut menjadi sangat kuat, yang secara otomatis meminimalkan potensi hambatan, miskomunikasi, atau sabotase kerja pada saat fase eksekusi program dimulai di lapangan.

Institusionalisasi Budaya Mutu dan Pola Penyelesaian Hambatan Organisasi.

Berdasarkan dokumen evaluasi program, laporan penjaminan mutu berkala, dan catatan refleksi organisasi, hambatan utama yang kerap terdokumentasi dalam transisi mutu adalah adanya resistensi psikologis dan kultural dari sebagian staf senior. Resistensi ini umumnya muncul saat organisasi melakukan adaptasi teknologi manajemen digital, pengarsipan berbasis awan (cloud-based), serta tuntutan pemenuhan instrumen akreditasi modern yang berbasis pada luaran (outcome-based valuation). Pola kerja lama yang bercorak birokratis-manual cenderung menolak sistem transparansi mutu baru yang dinilai terlalu rigid dan melelahkan.

Menghadapi dinamika keorganisasian tersebut, strategi

kepemimpinan transformasional yang tercermin dalam dokumen mitigasi konflik berdasarkan pada dimensi individualized consideration (konsiderasi individual) yang humanis. Penanganan terhadap keterlambatan performa atau keengganan staf tidak diselesaikan melalui instruksi birokratis yang koersif atau pemberian sanksi yang mematikan motivasi. Sebaliknya, pemimpin merancang kebijakan pendampingan personal secara berkala (coaching and mentoring), menyediakan fasilitasi program pelatihan kapasitas (upgrading) yang berkelanjutan, serta memberikan penghargaan bagi unit kerja yang menunjukkan progres adaptasi terbaik (Yusuf, Kurniatun, & Triatna, 2026).

Langkah strategis tersebut berhasil mengubah budaya kerja yang semula bersifat figurosentris—yang mana keberlangsungan mutu organisasi bergantung sepenuhnya pada ada atau tidaknya figur pimpinan tertentu—menjadi sistemik dan berbasis pada tata kelola organisasi yang mapan (system-driven organization). Penyelarasan antara gaya kepemimpinan yang transformatif-ayom dan dokumen perencanaan yang adaptif-akomodatif

terbukti mampu melembagakan (institutionalize) budaya mutu secara berkelanjutan di lembaga pendidikan Islam (Hadi, Antika, & Sartikadewi, 2025). Melalui proses pelembagaan ini, keberadaan dokumen rencana strategis bukan lagi sekadar dokumen formalitas yang berdebu di lemari arsip untuk kepentingan penilaian eksternal semata, melainkan telah menjelma menjadi instrumen hukum organisasi sekaligus panduan hidup (living document) yang memandu jalannya transformasi mutu secara ajek, mandiri, dan kompetitif di era modern.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dokumen dan kajian teoretis yang mendalam, penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi kepemimpinan transformasional memegang peran yang sangat determinan dalam efektivitas proses perencanaan pengembangan mutu organisasi pada lembaga pendidikan Islam. Keberhasilan transformasi ini bertumpu pada tiga pilar utama yang saling bersinergi. Pertama, kemampuan pemimpin dalam melakukan redefinisi dan artikulasi visi mutu secara masif ke dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) dengan

mengintegrasikan nilai teologis Islam (itqan dan amanah) dengan standar manajemen modern. Kedua, optimalisasi tata keorganisasian melalui pendekatan perencanaan yang bersifat bottom-up dan partisipatif, yang mencerminkan implementasi nyata dari prinsip syura (musyawarah) dengan melibatkan seluruh komponen organisasi secara inklusif. Ketiga, penerapan dimensi individualized consideration yang humanis oleh pemimpin dalam memitigasi resistensi budaya kerja, terbukti efektif mengubah hambatan adaptasi teknologi menjadi komitmen kolektif yang melembaga ke dalam sistem organisasi (system-driven organization), sehingga keberlanjutan mutu tidak lagi bergantung pada figuritas biologis pemimpin semata.

DAFTAR PUSTAKA

- Daulay, M. R., & Pulungan, H. R. (2024). *Efektivitas dan Kualitas Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan Islam*. 2(1), 120–147.
<https://doi.org/10.62086/al-murabbi.v2i1.167>
- Gunawan, B. S., & Cahyani, S. (2024). Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dan Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Iman Bandung. *Shibyan: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 2(1), 31–47.
- <https://doi.org/10.30999/shibyan.v2i1.3806>
- Hadi, M. Y., Antika, & Sartikadewi, L. P. (2025). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam Melalui Manajemen Berbasis Madrasah. *QUDWAH: Journal of Islamic Education*, 1(2), 197–215. Retrieved from <https://journal.unuha.ac.id/index.php/qudwah>
- Julianto, P., Naim, M., & Fernanda, H. (2025). Strategi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kualitas Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam di UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi. *AL-MARSUS: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2).
<https://doi.org/10.30983/al-marsus.v3i2.9929>
- Lamirin, Santoso, J., & Selwen, P. (2022). *Penerapan Strategi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan*. 14(2), 400–409.
<https://doi.org/10.37304/jikt.v14i2.259>
- Latifah, U., Alfi Muhimmah, H., Istiq'faroh, N., & Hendratno. (2024). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Di Era Kurikulum Merdeka Pada Sekolah Dasar : Tinjauan Literatur Review. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 09(4), 212–225.
<https://doi.org/10.23969/jp.v9i04.20165>
- Luthfi, F. F., Salamah, U., & Masripah. (2025). Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam

- (Studi di Madrasah Aliyah Negeri 2 Garut Jawa Barat). *Khazanah Akademia*, 9(02), 71–80.
<https://doi.org/10.52434/jurnalkhazanahakademia.v9i02.595>
- Mukhlis. (2026). *Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen Pendidikan Islam sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Lembaga Pendidikan Berbasis Keislaman*. 1(1), 13–24. Retrieved from
<https://globaldinipublishing.my.id/ojs/index.php/jimls>
- Nartin, Faturrahman, Deni, A., Santoso, yuniawan H., Paharuddin, Suacana, I. W. G., ... Eliyah. (2024). *Metode Penelitian Kualitatif* (Vol. 2). Jakarta: 2024.
- Niam, M. F., Rumahlewang, E., Umiyati, H., Dewi, ni putu sinta, Suci, A., Tati, H., ... Farid, W. (2024). *Metode Penelitian*. In *General and Specific Research* (Vol. 4, pp. 1–259). Bandung. Retrieved from
<https://adisampublisher.org/index.php/edu/article/view/744/784>
- Putri, E. M. M., Hamdi, E., Indradewa, R., & Munandar, A. (2024). *Implementation Of Risk Management In Digital-Based Training And Coaching Institutions Elly Musdiana Mayang Putri 1 , Edi Hamdi 2 , Rhian Indradewa 3 , Agus Munandar 4 Esa Unggul University, Tangerang*. 05(01), 21–29.
<https://doi.org/10.54209/jasmien.v5i01.776>
- Rijali, A. (2018). *Analisis Data Kualitatif*. 17(33), 81–95.
<https://doi.org/10.18592/al-bayan.v17i33.2217>
- Safrudin, R., Zulfamanna, Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). *Penelitian Kualitatif*. *Journal Of Social Science Research*, 3(2), 1–15.
<https://doi.org/10.31004/innovative.v3i2.964>
- Sari, A. S., Aprisilia, N., & Fitriani, Y. (2025). *Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian Kualitatif*. *Indonesian Research Journal on Education*, 5(4), 539–545.
<https://doi.org/10.31004/irje.v5i4.3011>
- Yusuf, S., Kurniatun, T. C., & Triatna, C. (2026). *Implementation of PDCA-Based Curriculum Management in Improving the Quality of Islamic Education*. 13(1), 85–106.
<https://doi.org/10.21093/twt.v13i1.12465>