

**Integrasi Kepemimpinan Transformatif dan Nilai Profetik Kepala Madrasah dalam
Membangun *Teamwork*.
(Studi Kasus di MTsN 2 Kota Kediri)**

Mujiyono¹

¹Mahasiswa Program Doktor (S3) Magister Pendidikan Islam (MPI), UINSATU Tulungagung,
Indonesia
johnmerahputih@gmail.com

Abstract: *Teamwork is a fundamental foundation for enhancing the effectiveness of educational organizations. Without a solid and continuously cultivated team, the vision, mission, and strategic programs of a madrasah are difficult to realize optimally. In the context of madrasahs, the issue of teamwork becomes increasingly complex, as it is not only related to managerial and structural aspects but also touches upon moral and spiritual dimensions that are deeply embedded in Islamic education. Therefore, a leadership model is required that is not only capable of mobilizing the organization effectively but also grounded in ethical and religious values. This article aims to analyze the integration of transformative leadership and the prophetic values of madrasah principals in effectively building teamwork at MTsN 2 Kota Kediri. This study employs a qualitative approach using a case study design. Data were collected through in-depth interviews, participatory observations, and document studies involving the principal, teachers, and educational staff as research subjects. The data obtained were analyzed using the Miles and Huberman interactive model, which includes data reduction, data display, and systematic conclusion drawing. The findings indicate that the principal integrates the principles of transformative leadership with prophetic values, namely sidiq (truthfulness), amanah (trustworthiness), tabligh (communication), and fathonah (wisdom) in leadership practice. This integration significantly contributes to fostering a collaborative work culture, enhancing trust among team members, and strengthening the collective commitment of the madrasah community in achieving shared goals. The results demonstrate that the integration of transformative leadership and prophetic values constitutes a relevant and effective model for developing teamwork in state madrasahs.*

Keywords: *transformational leadership, prophetic values, teamwork, madrasah principal.*

Abstrak: *Teamwork merupakan fondasi utama dalam meningkatkan efektivitas organisasi pendidikan. Tanpa kerja tim yang solid dan terbangun secara berkelanjutan, visi, misi, serta program strategis madrasah sulit diwujudkan secara optimal. Dalam konteks madrasah, persoalan teamwork menjadi semakin kompleks karena tidak hanya berkaitan dengan aspek manajerial dan struktural, tetapi juga menyentuh dimensi moral dan spiritual yang melekat kuat dalam pendidikan Islam. Oleh karena itu, diperlukan model kepemimpinan yang tidak hanya mampu menggerakkan organisasi secara efektif, tetapi juga berlandaskan nilai-nilai etik dan religius. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis integrasi kepemimpinan transformatif dan nilai profetik kepala madrasah dalam membangun teamwork secara efektif di MTsN 2 Kota Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi yang melibatkan kepala madrasah, guru,*

serta tenaga kependidikan sebagai subjek penelitian. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara sistematis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah mengintegrasikan prinsip-prinsip kepemimpinan transformatif dengan nilai-nilai profetik, yaitu sidiq amanah, tablik, dan fatonah dalam praktik kepemimpinannya. Integrasi tersebut berkontribusi signifikan dalam membangun budaya kerja kolaboratif, meningkatkan kepercayaan antaranggota tim, serta memperkuat komitmen kolektif warga madrasah dalam mencapai tujuan bersama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi antara kepemimpinan transformatif dan nilai profetik merupakan model yang relevan dan efektif untuk pengembangan *teamwork* di madrasah negeri.”

Kata kunci: Kepemimpinan transformatif, nilai profetik, *teamwork*, kepala madrasah.

A. Pendahuluan

Madrasah merupakan organisasi pendidikan yang memiliki karakter khas dan tidak sepenuhnya dapat disamakan dengan sekolah umum. Keunikan tersebut terletak pada mandat ganda yang diemban madrasah, yakni sebagai institusi akademik sekaligus wahana pembentukan karakter dan spiritualitas peserta didik. Dalam konteks ini, madrasah tidak hanya dituntut menghasilkan lulusan yang cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki integritas moral dan kesadaran religius yang kuat. Oleh karena itu, keberhasilan madrasah sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala madrasah sebagai aktor sentral dalam mengelola, menggerakkan, dan menyinergikan seluruh sumber daya pendidikan. Kepala madrasah tidak sekadar berfungsi sebagai administrator, melainkan sebagai pemimpin strategis yang mampu membangun arah, budaya, dan iklim organisasi yang kondusif bagi pencapaian tujuan pendidikan Islam.¹ Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, kepemimpinan kepala madrasah menjadi faktor kunci yang menentukan efektif tidaknya seluruh proses pendidikan, termasuk dalam membangun kerja sama dan solidaritas kolektif di antara warga madrasah.²

Kepemimpinan dalam organisasi pendidikan dewasa ini tidak lagi cukup dipahami sebagai kemampuan menjalankan fungsi administratif dan struktural semata. Perubahan lingkungan pendidikan yang dinamis menuntut model kepemimpinan yang lebih adaptif, inspiratif, dan transformatif. Kepemimpinan transformatif hadir sebagai pendekatan yang menekankan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, serta membangun komitmen bersama di antara anggota organisasi. Pemimpin transformatif tidak hanya mengandalkan kekuasaan formal, tetapi mampu mentransformasi nilai, sikap, dan perilaku anggota organisasi agar bersedia bekerja melampaui kepentingan pribadi demi tercapainya tujuan bersama.³ Dalam konteks organisasi pendidikan, kepemimpinan transformatif terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja, loyalitas, dan keterlibatan guru serta tenaga kependidikan.⁴ Kepala madrasah yang menerapkan kepemimpinan transformatif mampu menumbuhkan rasa memiliki terhadap institusi, membangun visi bersama, serta menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan berorientasi pada pengembangan mutu Pendidikan.⁵

¹ Wahab, A. A. (2008). *Anatomi organisasi dan kepemimpinan pendidikan: Telaah terhadap organisasi dan pengelolaan organisasi pendidikan*. Alfabeta.

² Rivai, V., Samad, M. U. G., Herijanto, H., & Dalmeri. (2016). *Islamic quality education management*. Gramedia.

³ Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.

⁴ Leithwood, K., & Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership. *School Leadership & Management*.

⁵ McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2009). *Organizational behavior* (5th ed.). McGraw-Hill.

Namun demikian, dalam konteks madrasah, kepemimpinan transformatif perlu diperkuat dengan dimensi nilai yang bersumber dari ajaran Islam. Pendidikan Islam tidak dapat dilepaskan dari landasan etis dan spiritual yang menjadi ruh seluruh aktivitas pendidikan. Di sinilah konsep nilai profetik menemukan relevansinya. Nilai profetik merujuk pada nilai-nilai kepemimpinan yang bersumber dari keteladanan Nabi Muhammad saw., yang menekankan empat karakter utama, yaitu *ṣidq* (kejujuran), *amānah* (tanggung jawab), *tablīgh* (komunikasi yang terbuka), dan *faṭānah* (kecerdasan dan kebijaksanaan). Nilai-nilai ini tidak hanya bersifat normatif, tetapi memiliki implikasi praktis dalam kepemimpinan pendidikan, khususnya dalam membangun kepercayaan, integritas, dan keteladanan moral pemimpin.⁶ Dalam perspektif kepemimpinan pendidikan Islam, integrasi nilai profetik menjadi fondasi penting agar praktik kepemimpinan tidak kehilangan arah moral dan tetap berorientasi pada kemaslahatan Bersama.⁷

Realitas di lapangan menunjukkan bahwa lemahnya *teamwork* masih menjadi persoalan mendasar dalam pengelolaan madrasah. Berbagai studi menunjukkan bahwa rendahnya kualitas komunikasi, minimnya kepercayaan antarpendidik, serta kurangnya budaya kolaborasi menyebabkan program madrasah berjalan kurang optimal dan cenderung bersifat individualistic.⁸ Kondisi ini sering kali diperparah oleh gaya kepemimpinan yang terlalu birokratis dan berorientasi pada tugas administratif semata. Padahal, *teamwork* yang efektif merupakan prasyarat utama bagi terciptanya organisasi pendidikan yang sehat dan berdaya saing. Dalam konteks ini, dibutuhkan model kepemimpinan yang tidak hanya kuat secara manajerial, tetapi juga mampu menyentuh dimensi moral dan spiritual warga madrasah. Kepemimpinan yang berlandaskan nilai diyakini mampu membangun hubungan kerja yang lebih humanis, meningkatkan rasa saling percaya, serta memperkuat komitmen kolektif dalam mencapai tujuan organisasi Pendidikan.⁹

Berangkat dari kondisi tersebut, penelitian ini memfokuskan kajian pada integrasi kepemimpinan transformatif dan nilai profetik kepala madrasah dalam membangun *teamwork* di MTsN 2 Kota Kediri. Fokus ini menjadi penting karena hingga saat ini kajian empiris yang mengaitkan kedua pendekatan tersebut dalam konteks madrasah negeri masih relatif terbatas, khususnya yang menempatkan *teamwork* sebagai variabel kunci penguatan organisasi. MTsN 2 Kota Kediri dipilih sebagai lokus penelitian karena menunjukkan praktik kepemimpinan yang memadukan pendekatan manajerial modern dengan nilai-nilai keislaman dalam kehidupan organisasi sehari-hari. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis berupa pengayaan model kepemimpinan pendidikan Islam yang integratif, sekaligus kontribusi praktis bagi kepala madrasah dan pengambil kebijakan dalam mengembangkan kepemimpinan yang efektif, bernilai, dan berkelanjutan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena bertujuan untuk memahami fenomena kepemimpinan kepala madrasah secara mendalam dan kontekstual dalam situasi

⁶ Kuntowijoyo. (2019). *Islam sebagai ilmu*. Tiara Wacana.

⁷ Alwi, B. M. (2021). *Prophetic leadership in Islamic education*. Jurnal Pendidikan Islam.

⁸ Fauzi, A. (2020). Teamwork effectiveness in educational organizations. *International Journal of Educational Management*.

⁹ Mutohar, P. M. (2019). *Manajemen strategik pendidikan: Strategi peningkatan mutu dan daya saing perguruan tinggi*. Cahaya Abadi; Mulyasa, E. (2021). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.

alamiah. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti menggali makna, nilai, serta praktik kepemimpinan sebagaimana dialami dan dimaknai oleh para pelaku pendidikan di madrasah.¹⁰ Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus, karena studi kasus relevan untuk mengkaji secara komprehensif suatu fenomena kepemimpinan dalam konteks spesifik dan terbatas, yaitu MTsN 2 Kota Kediri.¹¹ Subjek penelitian meliputi kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan yang terlibat langsung dalam dinamika kepemimpinan dan pelaksanaan teamwork di lingkungan madrasah.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali pandangan, pengalaman, serta persepsi informan terkait praktik kepemimpinan dan kerja tim, sedangkan observasi partisipatif dilakukan untuk mengamati secara langsung pola interaksi, komunikasi, dan kolaborasi antarwarga madrasah.¹² Studi dokumentasi dimanfaatkan untuk melengkapi data berupa program kerja, notulen rapat, serta kebijakan kelembagaan madrasah. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara sistematis.¹³ Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan teknik guna memastikan kredibilitas serta keandalan temuan penelitian.

C. Hasil Dan Pembahasan

Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dipahami sebagai proses perubahan. Kepala MTsN 2 Kota Kediri tidak memaknai kepemimpinan sebatas fungsi struktural dan administratif yang berorientasi pada pelaksanaan aturan dan prosedur, tetapi sebagai proses memengaruhi dan mentransformasikan cara berpikir, sikap, serta perilaku warga madrasah agar selaras dengan tujuan bersama yang telah disepakati. Perspektif ini menempatkan kepemimpinan sebagai kekuatan dinamis yang bekerja pada ranah kognitif, afektif, dan perilaku, sehingga perubahan yang dihasilkan tidak bersifat dangkal atau temporer, melainkan berakar pada kesadaran internal warga madrasah. Dalam konteks kepemimpinan transformatif, pemimpin dipandang efektif ketika mampu menggerakkan perubahan nilai dan makna kerja, bukan sekadar mengendalikan aktivitas organisasi.¹⁴

Peran inspiratif menjadi ciri utama praktik kepemimpinan tersebut. Kepala madrasah secara aktif memosisikan diri sebagai inspirator dan motivator dengan menanamkan visi madrasah secara konsisten melalui berbagai forum formal maupun informal, seperti rapat kerja, pertemuan guru, diskusi santai, hingga interaksi keseharian di lingkungan madrasah. Visi tidak dipresentasikan sebagai slogan normatif, tetapi diterjemahkan ke dalam narasi yang kontekstual dan relevan dengan tantangan yang dihadapi guru serta tenaga kependidikan. Pendekatan ini sejalan dengan konsep *inspirational motivation* dalam kepemimpinan transformatif, di mana

¹⁰ Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage Publications.

¹¹ Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). Sage Publications.

¹² Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kualitatif*. Alfabeta.

¹³ Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.

¹⁴ Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates; Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.

pemimpin membangun optimisme, makna, dan arah kerja yang jelas sehingga anggota organisasi terdorong untuk terlibat secara emosional dan profesional.¹⁵

Visi menjadi praksis. Di MTsN 2 Kota Kediri, visi madrasah tidak berhenti sebagai dokumen perencanaan yang tersimpan dalam arsip kelembagaan, tetapi hidup dalam praktik keseharian organisasi melalui kebijakan, program, dan pola interaksi kerja. Kepala madrasah secara konsisten mengaitkan setiap program pengembangan, baik akademik maupun nonakademik, dengan visi yang telah disepakati, sehingga warga madrasah memahami keterkaitan antara tugas individual dan tujuan kolektif. Dalam teori kepemimpinan pendidikan, kejelasan dan internalisasi visi dipandang sebagai faktor kunci keberhasilan organisasi sekolah, karena visi yang dipahami bersama berfungsi sebagai kompas moral dan strategis dalam pengambilan keputusan.¹⁶

Keteladanan moral memperkuat legitimasi kepemimpinan. Kepala madrasah tidak hanya menyampaikan visi secara verbal, tetapi juga menampilkan konsistensi antara ucapan dan tindakan dalam praktik kepemimpinannya, sehingga membangun idealized influence di mata warga madrasah. Keteladanan ini tercermin dalam sikap disiplin, tanggung jawab, keterbukaan, serta keberanian mengambil keputusan yang berpihak pada kepentingan pendidikan jangka panjang. Dalam konteks kepemimpinan transformatif, keteladanan moral menjadi sumber utama kepercayaan dan pengaruh pemimpin, karena anggota organisasi cenderung mengikuti pemimpin yang dinilai autentik dan berintegritas.¹⁷

Dialog menjadi strategi utama. Kepala madrasah tidak memaksakan visi dan kebijakan secara top-down, melainkan mengedepankan dialog, musyawarah, dan pertukaran gagasan sebagai mekanisme utama sosialisasi dan penguatan visi. Melalui proses ini, guru dan tenaga kependidikan diberi ruang untuk memahami, mengkritisi, dan menginternalisasi visi sesuai dengan peran dan konteks kerja masing-masing. Pendekatan dialogis ini memperkuat rasa memiliki dan tanggung jawab kolektif terhadap visi madrasah, karena tujuan organisasi dipersepsi sebagai hasil kesepakatan bersama, bukan sebagai kehendak sepihak pimpinan. Penelitian Leithwood dan Jantzi (2005) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melibatkan partisipasi aktif anggota organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen dan kinerja kelembagaan.¹⁸

Budaya kerja mengalami transformasi. Proses internalisasi visi dan nilai kepemimpinan transformatif berdampak pada terbentuknya budaya kerja yang kolaboratif, adaptif, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Warga madrasah menunjukkan kesediaan untuk bekerja sama, berbagi tanggung jawab, serta saling mendukung dalam pelaksanaan program pendidikan. Budaya semacam ini mencerminkan pergeseran paradigma dari kerja individual menuju kerja kolektif yang didasarkan pada kepercayaan dan komitmen bersama. Dalam perspektif organisasi pembelajar, budaya kolaboratif menjadi prasyarat penting bagi peningkatan mutu pendidikan yang berkelanjutan.¹⁹

¹⁵ Ibid

¹⁶ Bush, T. (2019). *Theories of educational leadership and management* (5th ed.). Sage Publications; Hallinger, P. (2018). Bringing context out of the shadows of leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(1), 5–24.

¹⁷ Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications; McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2009). *Organizational behavior* (5th ed.). McGraw-Hill.

¹⁸ Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). Transformational leadership. In B. Davies (Ed.), *The essentials of school leadership* (pp. 31–43). Sage Publications.

¹⁹ Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2009). *Organizational behavior* (12th ed.). Cengage Learning.

Motivasi intrinsik tumbuh secara gradual. Kepala madrasah tidak mengandalkan kontrol formal atau insentif material semata, tetapi berupaya menumbuhkan motivasi intrinsik guru dan tenaga kependidikan melalui pengakuan, kepercayaan, dan peluang pengembangan diri. Ketika individu merasa pekerjaannya bermakna dan selaras dengan nilai pribadi serta tujuan organisasi, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dan berkelanjutan. Dalam teori kepemimpinan transformatif, kondisi ini mencerminkan keberhasilan pemimpin dalam membangun komitmen afektif yang mendorong anggota organisasi untuk bekerja melampaui tuntutan formal.²⁰

Dimensi nilai tetap terjaga. Sebagai institusi pendidikan Islam, madrasah memiliki tanggung jawab ganda, yaitu mencapai mutu akademik sekaligus membentuk karakter dan spiritualitas. Kepemimpinan kepala MTsN 2 Kota Kediri menunjukkan kemampuan menjaga keseimbangan antara tuntutan kinerja organisasi dan nilai-nilai etik yang menjadi ruh pendidikan Islam. Transformasi yang dilakukan tidak mengabaikan nilai dasar madrasah, tetapi justru memperkuatnya sebagai landasan moral dalam setiap kebijakan dan praktik kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformatif dapat bersifat kontekstual dan selaras dengan karakter kelembagaan pendidikan Islam.²¹

Peran agen perubahan (*agent of change*) tampak nyata. Kepala madrasah mampu membaca dinamika lingkungan pendidikan, merespons tuntutan kebijakan, serta mengarahkan organisasi untuk beradaptasi tanpa kehilangan identitas dan nilai dasarnya. Kemampuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif tidak hanya berorientasi pada perubahan internal, tetapi juga pada kemampuan organisasi untuk bertahan dan berkembang dalam lingkungan yang terus berubah. Dalam kajian kepemimpinan pendidikan, pemimpin yang berperan sebagai agen perubahan dipandang krusial dalam menjaga relevansi dan daya saing lembaga Pendidikan.²²

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformatif kepala MTsN 2 Kota Kediri berkontribusi signifikan terhadap penguatan visi, nilai, dan budaya kerja kolektif madrasah. Kepemimpinan tidak dijalankan sebagai praktik administratif semata, tetapi sebagai proses pembentukan makna dan kesadaran bersama yang menggerakkan seluruh warga madrasah menuju tujuan pendidikan yang lebih bermutu dan bermakna. Dengan demikian, kepemimpinan transformatif terbukti tidak hanya relevan secara teoretis, tetapi juga aplikatif dan kontekstual dalam praktik kepemimpinan madrasah, khususnya dalam menjawab tantangan mutu pendidikan Islam di era perubahan.

Keterlibatan warga madrasah menjadi kunci.

Partisipasi menjadi ciri utama kepemimpinan transformatif kepala madrasah. Praktik pelibatan guru dan tenaga kependidikan dalam proses pengambilan keputusan, baik yang bersifat strategis maupun operasional, menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak dijalankan secara hierarkis dan instruktif, melainkan dialogis dan kolaboratif, sehingga kebijakan yang dihasilkan dipahami sebagai hasil kesepakatan bersama, bukan semata kehendak pimpinan. Pendekatan ini memperkuat legitimasi kepemimpinan karena keputusan lahir dari proses yang

²⁰ Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates; Day, C., & Sammons, P. (2016). *Successful school leadership* (2nd ed.). Open University Press.

²¹ Wahab, A. A. (2008). *Anatomi organisasi dan kepemimpinan pendidikan: Telaah terhadap organisasi dan pengelolaan organisasi pendidikan*. Alfabeta; Mutohar, P. M. (2017). *Manajemen pendidikan: Substansi inti pengelolaan lembaga pendidikan*. IAIN Tulungagung Press.

²² Bush, T. (2020). *Educational leadership and management*. Sage Publications.

transparan dan partisipatif, yang dalam perspektif kepemimpinan pendidikan dipandang efektif untuk membangun kepercayaan dan stabilitas organisasi.²³

Pengakuan terhadap peran guru dan tenaga kependidikan berdampak pada tumbuhnya rasa memiliki yang kuat. Ketika individu tidak diposisikan hanya sebagai pelaksana kebijakan, tetapi sebagai mitra strategis dalam pengembangan madrasah, mereka cenderung menunjukkan keterikatan emosional dan profesional yang lebih tinggi terhadap organisasi. Rasa memiliki ini mendorong munculnya tanggung jawab kolektif terhadap keberhasilan program madrasah, karena keberhasilan dipersepsi sebagai keberhasilan bersama, bukan semata keberhasilan pimpinan. Dalam teori kepemimpinan transformatif, kondisi ini selaras dengan dimensi individualized consideration, di mana pemimpin memberi perhatian pada kebutuhan, potensi, dan aspirasi individu sebagai bagian dari strategi pengembangan organisasi.²⁴

Komitmen afektif menjadi konsekuensi penting dari praktik kepemimpinan yang partisipatif. Guru dan tenaga kependidikan yang merasa dihargai secara profesional dan manusiawi cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih kuat dan kesediaan untuk bekerja melampaui tuntutan formal. Mereka tidak hanya menjalankan tugas karena kewajiban struktural, tetapi karena dorongan intrinsik untuk berkontribusi pada kemajuan madrasah. Dalam konteks pendidikan Islam, komitmen semacam ini memiliki nilai strategis karena tugas mendidik tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mengandung dimensi moral dan spiritual yang menuntut keikhlasan serta keteladanan.²⁵

Iklim kerja yang terbentuk menunjukkan karakter kolaboratif dan suportif. Interaksi antarwarga madrasah berlangsung dalam suasana saling percaya, terbuka terhadap perbedaan pandangan, dan berorientasi pada pemecahan masalah bersama. Kepala madrasah berperan sebagai fasilitator yang mengarahkan diskusi, menjembatani kepentingan, dan memastikan bahwa setiap suara mendapatkan ruang yang proporsional. Penelitian Day dan Sammons (2016) menegaskan bahwa kepemimpinan sekolah yang transformatif dan partisipatif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan iklim kerja dan kolaborasi profesional, yang pada akhirnya berdampak pada keberlanjutan peningkatan mutu pendidikan.²⁶

Kultur kerja kolaboratif yang terbangun juga memperkuat kapasitas organisasi dalam menghadapi tantangan. Madrasah tidak lagi bergantung pada figur pemimpin secara personal, tetapi bergerak sebagai sistem yang saling menopang dan adaptif terhadap perubahan. Guru dan tenaga kependidikan memiliki keberanian untuk menyampaikan gagasan, mengemukakan kritik konstruktif, dan terlibat aktif dalam inovasi pembelajaran maupun pengelolaan madrasah. Dalam perspektif organisasi pembelajar, kondisi ini mencerminkan tingkat kedewasaan organisasi yang ditandai oleh kemampuan reflektif dan pembelajaran kolektif.²⁷

Dimensi kemanusiaan menjadi kekuatan khas kepemimpinan kepala madrasah. Praktik kepemimpinan tidak hanya menekankan pencapaian target kinerja, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan psikologis dan martabat profesional warga madrasah. Pendekatan ini menciptakan hubungan kerja yang lebih setara dan bermakna, sehingga interaksi tidak semata didorong oleh kepentingan struktural, tetapi juga oleh empati dan kepedulian.

²³ Bush, T. (2019). *Theories of educational leadership and management* (5th ed.). Sage Publications.

²⁴ Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.

²⁵ Wahab, A. A. (2008). *Anatomi organisasi dan kepemimpinan pendidikan: Telaah terhadap organisasi dan pengelolaan organisasi pendidikan*. Alfabeta.

²⁶ Day, C., & Sammons, P. (2016). *Successful school leadership* (2nd ed.). Open University Press.

²⁷ Hallinger, P. (2018). Bringing context out of the shadows of leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(1), 5–24.

Dalam kepemimpinan pendidikan, aspek humanistik ini dipandang penting karena kualitas relasi kerja berpengaruh langsung terhadap efektivitas organisasi.²⁸

Secara keseluruhan, praktik kepemimpinan transformatif kepala MTsN 2 Kota Kediri dapat dipahami sebagai model kepemimpinan yang berhasil mengintegrasikan partisipasi, kepercayaan, dan komitmen dalam satu kesatuan yang utuh. Kepemimpinan ini tidak hanya menciptakan struktur kerja yang efektif, tetapi juga membangun kultur organisasi yang mendukung pencapaian tujuan madrasah secara berkelanjutan. Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah tersebut menunjukkan relevansi teoretis dan empiris sebagai praktik kepemimpinan pendidikan Islam yang kontekstual, aplikatif, dan berorientasi pada penguatan kualitas kelembagaan.

Transformasi organisasi berlangsung secara kultural.

Konsistensi menjadi kunci utama dalam praktik kepemimpinan transformatif kepala madrasah. Kepemimpinan yang dijalankan secara berkelanjutan dan tidak situasional memungkinkan nilai, visi, dan arah perubahan organisasi terinternalisasi secara perlahan namun mendalam ke dalam budaya kerja warga madrasah, sehingga transformasi tidak dipersepsi sebagai tekanan struktural, melainkan sebagai kebutuhan bersama yang tumbuh dari kesadaran kolektif. Dalam kerangka kepemimpinan transformatif, konsistensi pemimpin berperan penting dalam membangun stabilitas nilai dan kejelasan arah, yang pada gilirannya memperkuat legitimasi kepemimpinan di mata anggota organisasi.²⁹

Budaya organisasi yang terbentuk menunjukkan karakter adaptif dan inklusif. Kepala madrasah secara aktif menciptakan ruang bagi perbedaan pandangan, mendorong partisipasi, serta memastikan bahwa setiap warga madrasah merasa diakui sebagai bagian penting dari proses perubahan. Adaptivitas ini menjadi sangat relevan dalam konteks madrasah negeri yang dihadapkan pada dinamika kebijakan pendidikan, tuntutan administratif, dan kebutuhan pengembangan mutu secara simultan. Penelitian Hallinger (2018) menegaskan bahwa kepemimpinan pendidikan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu merespons perubahan lingkungan tanpa kehilangan orientasi pada tujuan inti organisasi, dan temuan di MTsN 2 Kota Kediri memperlihatkan manifestasi konkret dari prinsip tersebut.³⁰

Intellectual stimulation tampil sebagai dimensi penting dalam kepemimpinan kepala madrasah. Kepala madrasah tidak hanya menuntut kepatuhan terhadap prosedur, tetapi mendorong guru dan tenaga kependidikan untuk berpikir kritis, mengevaluasi praktik kerja yang telah mapan, serta terbuka terhadap inovasi pembelajaran dan pengelolaan madrasah. Pendekatan ini menumbuhkan iklim reflektif yang memungkinkan warga madrasah melihat tantangan sebagai peluang pengembangan, bukan sebagai hambatan. Dalam teori kepemimpinan transformatif, stimulasi intelektual berfungsi untuk meningkatkan kapasitas profesional dan kreativitas anggota organisasi, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerja.³¹

Transformasi yang terjadi berlangsung secara gradual dan non-koersif. Kepala madrasah mengedepankan keteladanan, dialog, dan pembiasaan sebagai strategi utama dalam menggerakkan perubahan, sehingga resistensi dapat diminimalkan dan keterlibatan warga madrasah dapat dimaksimalkan. Pendekatan ini selaras dengan karakter madrasah sebagai

²⁸ McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2009). *Organizational behavior* (5th ed.). McGraw-Hill.

²⁹ Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates; Bush, T. (2019). *Theories of educational leadership and management* (5th ed.). Sage Publications.

³⁰ Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2009). *Organizational behavior* (12th ed.). Cengage Learning.

³¹ Ibid

institusi pendidikan berbasis nilai, di mana perubahan yang bersifat top-down dan instruktif cenderung kurang efektif jika tidak disertai dengan legitimasi moral dan relasional. Wahab (2008) menekankan bahwa kepemimpinan pendidikan yang berhasil adalah kepemimpinan yang mampu menyentuh dimensi kultural organisasi, dan hal ini tercermin dalam praktik kepemimpinan kepala MTsN 2 Kota Kediri.

Keselarasannya antara visi pimpinan dan praktik kolektif warga madrasah menjadi indikator penting keberhasilan kepemimpinan transformatif. Visi tidak berhenti sebagai dokumen formal, tetapi diterjemahkan ke dalam tindakan nyata melalui program pengembangan, pola kerja kolaboratif, dan komitmen bersama terhadap mutu pendidikan. Ketika visi dipahami dan dihayati secara kolektif, program madrasah dapat dijalankan secara lebih efektif dan berkesinambungan karena didukung oleh kesadaran bersama, bukan sekadar kewajiban struktural. Kondisi ini menguatkan pandangan bahwa kepemimpinan berperan sebagai penggerak utama pembentukan organisasi pembelajar.³²

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformatif kepala madrasah memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas tata kelola pendidikan Islam. Kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pengendalian, tetapi sebagai kekuatan kultural yang membentuk pola pikir, sikap, dan perilaku warga madrasah secara kolektif. Dengan membangun budaya kolaborasi, kepercayaan, dan komitmen bersama, kepemimpinan transformatif terbukti kontekstual dan aplikatif dalam praktik kepemimpinan madrasah negeri, sekaligus relevan sebagai pendekatan teoretis dalam pengembangan kepemimpinan pendidikan di masa depan.

Internalisasi Nilai Profetik dalam Kepemimpinan

Kepemimpinan transformatif kepala madrasah menemukan kekuatannya ketika dipadukan dengan internalisasi nilai profetik. Kepemimpinan tidak berhenti pada kemampuan menggerakkan struktur dan sistem organisasi, tetapi berkembang menjadi proses penanaman nilai yang memengaruhi cara berpikir, bersikap, dan bertindak seluruh warga madrasah secara berkelanjutan. Dalam perspektif kepemimpinan transformatif, pemimpin dipandang efektif ketika mampu menjadi teladan moral sekaligus agen perubahan yang menginspirasi anggota organisasi untuk melampaui kepentingan individual demi tujuan kolektif, dan dimensi ini menemukan relevansi yang kuat dalam konteks pendidikan Islam.³³

Nilai shiddiq menjadi fondasi awal dari praktik kepemimpinan tersebut. Kejujuran kepala madrasah tidak hanya tercermin dalam aspek administratif, tetapi juga dalam konsistensi antara visi yang disampaikan dan tindakan nyata di lapangan, sehingga menciptakan kredibilitas personal yang diakui oleh guru dan tenaga kependidikan. Keteladanan ini berperan penting dalam membangun kepercayaan, karena anggota organisasi cenderung lebih menerima arahan dan kebijakan dari pemimpin yang dinilai autentik dan dapat dipercaya. Dalam teori perilaku organisasi, kepercayaan merupakan prasyarat utama bagi terbentuknya komitmen dan kerja sama yang efektif³⁴ sehingga shiddiq tidak hanya bernilai etis, tetapi juga strategis bagi keberlangsungan organisasi madrasah.

³² Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2009). *Organizational behavior* (12th ed.). Cengage Learning.

³³ Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates; McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2009). *Organizational behavior* (5th ed.). McGraw-Hill.

³⁴ Hallinger, P. (2018). Bringing context out of the shadows of leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(1), 5–24.

Nilai amānah memperkuat dimensi tanggung jawab dalam kepemimpinan. Kepala madrasah menunjukkan komitmen tinggi terhadap amanah jabatan dengan memastikan bahwa setiap kebijakan dan program dijalankan secara konsisten dan akuntabel, baik kepada institusi maupun kepada warga madrasah. Sikap ini tercermin dalam kesungguhan mengawal program, kesiapan menerima evaluasi, serta keberanian mengambil tanggung jawab atas setiap keputusan yang diambil. Dalam konteks kepemimpinan pendidikan, tanggung jawab pemimpin berimplikasi langsung pada kualitas tata kelola dan budaya kerja organisasi, sehingga amānah berfungsi sebagai pengikat moral yang menjaga integritas kepemimpinan transformatif.³⁵

Nilai tablīgh memainkan peran penting dalam membangun komunikasi organisasi yang sehat. Kepala madrasah tidak memosisikan komunikasi sebagai instrumen satu arah, melainkan sebagai ruang dialog yang memungkinkan pertukaran gagasan, kritik, dan aspirasi secara terbuka. Praktik komunikasi dialogis ini menciptakan iklim psikologis yang aman, di mana guru dan tenaga kependidikan merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Penelitian tentang kepemimpinan partisipatif menunjukkan bahwa keterbukaan komunikasi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja dan efektivitas tim³⁶, sehingga tablīgh menjadi sarana penting dalam memperkuat dimensi relasional kepemimpinan transformatif.

Nilai faṭānah melengkapi kepemimpinan dengan dimensi kecerdasan dan kebijaksanaan. Kepala madrasah dituntut mampu membaca situasi organisasi secara komprehensif, mempertimbangkan berbagai kepentingan, serta mengambil keputusan strategis yang kontekstual dan berorientasi jangka panjang. Kecerdasan dalam kepemimpinan tidak semata-mata bersifat kognitif, tetapi juga mencakup kecerdasan emosional dan sosial yang memungkinkan pemimpin mengelola konflik, mengharmoniskan perbedaan, dan menjaga stabilitas organisasi. Dalam perspektif kepemimpinan transformatif, kemampuan ini menjadi kunci dalam mengarahkan perubahan tanpa menimbulkan resistensi yang destruktif.³⁷

Integrasi nilai profetik dengan kepemimpinan transformatif berdampak langsung pada penguatan karakter organisasi madrasah. Nilai-nilai tersebut tidak hanya berhenti pada tataran simbolik, tetapi diinternalisasikan dalam praktik keseharian melalui keteladanan, kebijakan, dan pola interaksi kerja. Proses internalisasi ini membentuk budaya organisasi yang berorientasi pada kejujuran, tanggung jawab, keterbukaan, dan kebijaksanaan, yang pada gilirannya memperkuat solidaritas dan kohesi tim. Budaya kerja semacam ini selaras dengan karakter madrasah sebagai institusi pendidikan yang mengemban misi akademik sekaligus moral-spiritual.³⁸

Secara keseluruhan, kepemimpinan transformatif kepala madrasah yang diperkuat oleh nilai profetik menunjukkan relevansi dan efektivitasnya dalam konteks pendidikan Islam.

³⁵ Wahab, A. A. (2008). *Anatomi organisasi dan kepemimpinan pendidikan: Telaah terhadap organisasi dan pengelolaan organisasi pendidikan*. Alfabeta.

³⁶ Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. & Osborn, R. N. (2005). *Organizational Behavior* (9th ed.). Hoboken, NJ: Wiley; Rivai, V., Samad, M. U. G., Herijanto, H., & Dalmeri. (2016). *Islamic quality education management*. Gramedia.

³⁷ Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates; Mutohar, P. M. (2023). *Visionary leadership: Strategi membangun brand image dan daya saing perguruan tinggi*. Deazha Publishing.

³⁸ Mutohar, P. M. (2014). *Manajemen mutu sekolah: Strategi peningkatan mutu dan daya saing lembaga pendidikan Islam*. AR-RUZZ Media; Wahab, A. A. (2008). *Anatomi organisasi dan kepemimpinan pendidikan: Telaah terhadap organisasi dan pengelolaan organisasi pendidikan*. Alfabeta.

Kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai alat manajerial untuk mencapai target organisasi, tetapi juga sebagai proses pembentukan nilai yang menumbuhkan kesadaran kolektif dan komitmen bersama. Dengan demikian, integrasi ini dapat dipandang sebagai model kepemimpinan yang tidak hanya adaptif terhadap tuntutan perubahan, tetapi juga konsisten dengan nilai-nilai etik dan spiritual yang menjadi ruh pendidikan madrasah.

Penguatan *Teamwork* di Lingkungan Madrasah

Integrasi kepemimpinan transformatif dan nilai profetik terbukti memperkuat fondasi *teamwork* di madrasah. Kerja tim tidak lagi dipahami semata sebagai kewajiban struktural yang bersifat administratif, tetapi berkembang menjadi kesadaran kolektif yang lahir dari kebutuhan bersama untuk mencapai tujuan madrasah secara berkelanjutan, di mana guru dan tenaga kependidikan merasa terikat secara emosional dan moral dalam satu visi yang sama. Kondisi ini sejalan dengan pandangan kepemimpinan transformatif yang menekankan internalisasi nilai dan tujuan organisasi ke dalam kesadaran individu, sehingga anggota organisasi terdorong untuk bekerja melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan Bersama.³⁹

Perubahan cara pandang terhadap *teamwork* berdampak pada pola interaksi kerja yang lebih kolaboratif. Guru dan tenaga kependidikan menunjukkan sikap saling mendukung, terbuka terhadap perbedaan pandangan, serta bersedia berbagi peran dan tanggung jawab dalam pelaksanaan program madrasah. Praktik ini tidak muncul secara instan, melainkan dibangun melalui keteladanan kepala madrasah yang mengintegrasikan nilai profetik seperti *shidiq* dan amanah dalam setiap pengambilan keputusan. Ketika pemimpin menampilkan kejujuran dan tanggung jawab secara konsisten, kepercayaan tumbuh secara alamiah, dan kepercayaan inilah yang menjadi prasyarat utama terbentuknya *teamwork* yang efektif.⁴⁰

Budaya kerja partisipatif menjadi ciri penting dari dinamika organisasi madrasah. Keterlibatan guru dan tenaga kependidikan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program menciptakan rasa memiliki yang kuat terhadap madrasah sebagai organisasi bersama. Dalam perspektif perilaku organisasi, partisipasi aktif anggota tim berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan efektivitas kinerja.⁴¹ Dalam konteks madrasah, partisipasi tersebut diperkuat oleh nilai *tabligh*, yang mendorong komunikasi terbuka dan dialogis antara pimpinan dan warga madrasah, sehingga potensi konflik dapat dikelola secara konstruktif.

Kepercayaan yang terbangun juga berimplikasi pada kemampuan organisasi dalam mengelola perbedaan dan tantangan internal. Konflik tidak dipandang sebagai ancaman, melainkan sebagai bagian dari dinamika organisasi yang dapat menjadi sumber pembelajaran bersama. Kepala madrasah memainkan peran strategis dengan mengedepankan fatonah, yaitu kecerdasan dan kebijaksanaan dalam membaca situasi, menentukan prioritas, serta menengahi perbedaan secara adil dan proporsional. Pendekatan ini sejalan dengan temuan penelitian

³⁹ Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates; McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2009). *Organizational behavior* (5th ed.). McGraw-Hill.

⁴⁰ Mutohar, P. M. (2017). *Manajemen pendidikan: Substansi inti pengelolaan lembaga pendidikan*. IAIN Tulungagung Press; Rivai, V., & Mulyadi, D. (2003). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Rajawali Press.

⁴¹ Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2009). *Organizational behavior* (12th ed.). Cengage Learning; Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. & Osborn, R. N. (2005). *Organizational Behavior* (9th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.

tentang kepemimpinan berbasis nilai yang menegaskan bahwa dimensi etis dan spiritual pemimpin berpengaruh signifikan terhadap iklim kerja dan kohesi tim.⁴²

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformatif yang terintegrasi dengan nilai profetik memiliki peran strategis dalam membangun teamwork yang berkelanjutan di madrasah. *Teamwork* tidak hanya menjadi instrumen pencapaian target organisasi, tetapi juga wahana pembentukan budaya kerja yang humanis, etis, dan bermakna. Dengan demikian, model kepemimpinan ini relevan untuk dikembangkan lebih luas dalam konteks pendidikan Islam, khususnya di madrasah negeri yang menghadapi tuntutan kinerja organisasi sekaligus tanggung jawab moral dan spiritual dalam mendidik generasi bangsa.

D. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa integrasi kepemimpinan transformatif dan nilai-nilai profetik yang diterapkan kepala madrasah di MTsN 2 Kota Kediri terbukti efektif dalam membangun dan memperkuat teamwork. Kepala madrasah yang mampu memadukan dimensi manajerial kepemimpinan transformatif—seperti motivasi, inovasi, dan pembimbingan—dengan nilai-nilai moral-spiritual profetik (*sidiq, amanah, tabligh, fathonah*) menciptakan budaya kerja kolaboratif yang sehat, meningkatkan kepercayaan antarwarga madrasah, dan menumbuhkan komitmen kolektif dalam mencapai tujuan pendidikan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan madrasah tidak hanya berfungsi sebagai penggerak administratif, tetapi juga sebagai kekuatan kultural yang membentuk sikap, perilaku, dan orientasi kerja warga madrasah secara berkelanjutan.

Secara praktis, penelitian ini merekomendasikan agar kepala madrasah dan pengambil kebijakan pendidikan Islam mengembangkan model kepemimpinan yang mengintegrasikan kedua aspek tersebut, tidak semata-mata fokus pada pencapaian target administratif atau kinerja formal. Integrasi ini diharapkan menjadi strategi berkelanjutan untuk membangun *teamwork* yang solid, meningkatkan kualitas tata kelola madrasah, serta menjaga keseimbangan antara tuntutan mutu pendidikan dan misi moral-spiritual lembaga. Penelitian selanjutnya disarankan mengeksplorasi penerapan model ini di madrasah yang lebih beragam, guna memperluas validitas dan relevansi temuan penelitian. Dengan demikian, integrasi kepemimpinan transformatif dan nilai profetik menjadi model kepemimpinan yang relevan, efektif, dan berkelanjutan bagi pengembangan *teamwork* di madrasah.

Bibliography

- Alwi, B. M. (2021). *Prophetic leadership in Islamic education*. Jurnal Pendidikan Islam.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Bush, T. (2019). *Theories of educational leadership and management* (5th ed.). Sage Publications.
- Bush, T. (2020). *Educational leadership and management*. Sage Publications.

⁴² Mutohar, P. M. (2023). *Visionary leadership: Strategi membangun brand image dan daya saing perguruan tinggi*. Deazha Publishing; Wahab, A. A. (2008). *Anatomi organisasi dan kepemimpinan pendidikan: Telaah terhadap organisasi dan pengelolaan organisasi pendidikan*. Alfabeta.

- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Day, C., & Sammons, P. (2016). *Successful school leadership* (2nd ed.). Open University Press.
- Fauzi, A. (2020). Teamwork effectiveness in educational organizations. *International Journal of Educational Management*.
- Hallinger, P. (2018). Bringing context out of the shadows of leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(1), 5–24.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2009). *Organizational behavior* (12th ed.). Cengage Learning.
- Kuntowijoyo. (2019). *Islam sebagai ilmu*. Tiara Wacana.
- Lawrence Erlbaum Associates; Day, C., & Sammons, P. (2016). *Successful school leadership* (2nd ed.). Open University Press.
- Lawrence Erlbaum Associates; Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Leithwood, K., & Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership. *School Leadership & Management*.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). Transformational leadership. In B. Davies (Ed.), *The essentials of school leadership* (pp. 31–43). Sage Publications.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2009). *Organizational behavior* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.
- Mulyasa, E. (2021). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Mutohar, P. M. (2014). *Manajemen mutu sekolah: Strategi peningkatan mutu dan daya saing lembaga pendidikan Islam*. AR-RUZZ Media.
- Mutohar, P. M. (2017). *Manajemen pendidikan: Substansi inti pengelolaan lembaga pendidikan*. IAIN Tulungagung Press.
- Mutohar, P. M. (2019). *Manajemen strategik pendidikan: Strategi peningkatan mutu dan daya saing perguruan tinggi*. Cahaya Abadi.
- Mutohar, P. M. (2023). *Visionary leadership: Strategi membangun brand image dan daya saing perguruan tinggi*. Deazha Publishing.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2003). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Rajawali Press.
- Rivai, V., Samad, M. U. G., Herijanto, H., & Dalmeri. (2016). *Islamic quality education management*. Gramedia.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. & Osborn, R. N. (2005). *Organizational Behavior* (9th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kualitatif*. Alfabeta.
- Wahab, A. A. (2008). *Anatomi organisasi dan kepemimpinan pendidikan: Telaah terhadap organisasi dan pengelolaan organisasi pendidikan*. Alfabeta.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). Sage Publications.