

STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MIS GENERASI RABBANI KOTA BENGKULU

Supriyanto¹, Sri Minarti²
supriyantogrnrb@gmail.com¹, sri.arti10@mail.com²
Universitas Sultan Agung Semarang

ABSTRAK

Kepemimpinan kepala sekolah memegang peran kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan, khususnya pada madrasah swasta yang sering menghadapi keterbatasan sumber daya. Strategi kepemimpinan diartikan sebagai cara atau pendekatan sistematis yang digunakan pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam konteks sekolah, strategi ini mencakup upaya menggerakkan, memotivasi, dan memberdayakan seluruh komponen sekolah, termasuk guru, siswa, yayasan, serta orang tua, agar tercapai visi dan misi lembaga secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIS Generasi Rabbani Kota Bengkulu serta menganalisis faktor-faktor pendukung dan penghambat implementasinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah, guru, dan orang tua siswa yang dipilih secara purposive. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan strategi kepemimpinan holistik yang mengintegrasikan fungsi manajerial, transformasional, instruksional, dan kontekstual. Strategi ini direalisasikan melalui penguatan budaya mutu, pembinaan guru berbasis teknologi digital, pemberdayaan guru sebagai agen perubahan, serta kolaborasi aktif dengan yayasan dan komunitas orang tua. Kesimpulan penelitian ini mendukung teori kepemimpinan transformasional (Bass dan Avolio), kepemimpinan instruksional, serta distributed leadership yang menekankan pentingnya kolaborasi, partisipasi, inovasi, dan pemberdayaan sebagai kunci keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks pendidikan abad ke-21.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Mutu Pendidikan, Madrasah Swasta, Strategi Kepemimpinan, Pendidikan Kontekstual.

ABSTRACT

The principal's leadership plays a crucial role in improving the quality of education, especially in private madrasahs that often face limited resources. Leadership strategy is defined as a systematic approach used by a leader to achieve organizational goals effectively and efficiently. In the school context, this strategy involves efforts to mobilize, motivate, and empower all school components, including teachers, students, foundations, and parents, to optimally achieve the institution's vision and mission. This study aims to describe the principal's leadership strategies in improving the quality of education at MIS Generasi Rabbani, Bengkulu City, and to analyze the supporting and inhibiting factors of its implementation. The study employs a descriptive qualitative approach using in-depth interviews, participatory observations, and document analysis. Research subjects consist of the principal, teachers, and parents selected purposively. The results show that the principal applies a holistic leadership strategy integrating managerial, transformational, instructional, and contextual functions. This strategy is realized through strengthening quality culture, providing teacher training based on digital technology, empowering teachers as agents of change, and active collaboration with the foundation and parent community. The findings support transformational leadership theory (Bass and Avolio), instructional leadership, and distributed leadership theory, which emphasize the importance of collaboration, participation, innovation, and empowerment as keys to successful school leadership in the context of 21st-century education. This study is expected to serve as a reference for other principals in developing adaptive and participatory leadership models.

Keywords: School Leadership, Education Quality, Islamic Private School, Transformational Strategy, Community Participation, Contextual Education.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan instrumen fundamental dalam membangun karakter dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan berdaya saing di tengah dinamika globalisasi dan kemajuan teknologi digital. Pendidikan berkualitas kini menjadi kebutuhan mutlak untuk menghadapi tantangan zaman, seperti revolusi industri 4.0 dan society 5.0, yang menuntut lulusan tidak hanya cerdas secara akademik tetapi juga memiliki keterampilan berpikir kritis, kreativitas, serta kemampuan beradaptasi dalam kehidupan sosial yang semakin kompleks dan dinamis (UNESCO, 2023). Pendidikan yang bermutu harus dirancang secara sistemik dan berkelanjutan, mengintegrasikan teknologi digital serta nilai-nilai karakter yang kuat sebagai fondasi pembangunan SDM (Darling-Hammond et al., 2022). Menurut Sallis (2002), mutu pendidikan merupakan hasil dari proses manajemen yang efektif, keterlibatan seluruh elemen sekolah, dan kepemimpinan yang mampu menggerakkan perubahan. Pendapat ini diperkuat oleh penelitian terbaru yang menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah faktor kunci dalam menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif dan meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh (Robinson, 2022). Kepala sekolah berperan sebagai agen perubahan yang harus mampu memobilisasi seluruh sumber daya sekolah, membangun kolaborasi antar guru, siswa, orang tua, dan masyarakat, serta menerapkan strategi kepemimpinan transformasional yang adaptif terhadap perubahan lingkungan pendidikan (Bush & Glover, 2024).

Di antara sekian banyak faktor yang memengaruhi mutu pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah merupakan variabel paling strategis yang mampu memobilisasi seluruh potensi pendidikan di sekolah. Kepala sekolah harus mampu mengarahkan, menginspirasi, dan mengajak seluruh civitas akademika sekolah untuk bekerja secara sinergis dan profesional demi mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya soal pengelolaan administratif, tetapi juga tentang membangun visi yang jelas, memberikan teladan yang konsisten, serta menciptakan budaya organisasi yang kuat dan adaptif terhadap perubahan (Bush & Glover, 2003). Pendekatan ini sangat relevan di era saat ini, di mana perubahan yang cepat menuntut pemimpin pendidikan untuk menjadi visioner sekaligus fleksibel dalam menghadapi tantangan baru (Leithwood et al., 2021). Menurut Hidayat & Sari (2023), kepemimpinan transformasional yang efektif mampu menggerakkan seluruh anggota sekolah untuk berkolaborasi dalam menciptakan inovasi pembelajaran dan lingkungan sekolah yang inklusif. Kepala sekolah yang inspiratif juga berperan sebagai agen perubahan yang memotivasi guru dan staf untuk terus mengembangkan kompetensi profesional dan berkontribusi aktif dalam pengambilan keputusan (Fitriyani & Maulana (2023). Selain itu, Robinson (2022) menekankan bahwa kepemimpinan yang sukses adalah yang mampu membangun budaya organisasi yang berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan dan responsif terhadap kebutuhan siswa dan komunitas.

Namun demikian, realita di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak kepala sekolah yang menghadapi hambatan dalam menjalankan kepemimpinan secara optimal, seperti keterbatasan sumber daya, beban administrasi yang tinggi, dan kurangnya pelatihan kepemimpinan yang berkelanjutan (Mulyasa, 2013). Hal ini diperkuat oleh laporan Kemendikbudristek (2022) yang menyebutkan bahwa penguatan kompetensi kepala sekolah masih menjadi agenda prioritas dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di Indonesia. Selain itu, masih rendahnya implementasi manajemen berbasis sekolah (MBS) dan kurangnya dukungan stakeholder turut menjadi tantangan tersendiri. Kondisi tersebut juga ditemukan di MIS Generasi Rabbani Kota Bengkulu, sebuah madrasah swasta yang tengah berupaya meningkatkan kualitas pendidikan di tengah berbagai keterbatasan, mulai

dari sarana dan prasarana yang belum memadai, variasi kompetensi guru yang cukup tinggi, serta tantangan dalam pengelolaan sekolah secara profesional. Dalam situasi ini, kepala sekolah diharapkan mampu menunjukkan strategi kepemimpinan yang tidak hanya administratif, tetapi juga inovatif, kolaboratif, dan visioner. Strategi ini harus disesuaikan dengan konteks madrasah dan dinamika masyarakat lokal agar dapat berjalan efektif. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif haruslah mampu mengintegrasikan berbagai pendekatan: manajerial, supervisonal, kewirausahaan, dan sosial, sebagaimana termaktub dalam Permendiknas No.13 Tahun 2007. Strategi kepemimpinan yang diterapkan tidak hanya berfokus pada pencapaian target administratif, tetapi juga pada pengembangan sumber daya manusia, penguatan budaya mutu, dan peningkatan partisipasi warga sekolah (Depdiknas, 2010). Dengan kepemimpinan yang tepat, kepala sekolah dapat menjadi agen perubahan (change agent) yang mampu mengarahkan transformasi sekolah menuju kualitas yang lebih baik.

Studi-studi terkini, melanjutkan temuan awal Hallinger dan Heck (2010), secara konsisten menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan, meskipun seringkali bersifat tidak langsung, terhadap hasil belajar siswa. Pengaruh ini dimediasi melalui berbagai proses organisasi sekolah yang efektif, seperti perencanaan strategis, evaluasi program, pengembangan profesional staf, serta pembentukan iklim pembelajaran yang positif dan inovatif (Lestari & Prasetyo, 2024). Hal ini berarti bahwa kepemimpinan strategis, yang didukung oleh kapasitas manajerial yang kuat dan kemampuan membangun relasi sosial yang efektif, sangat krusial dalam menciptakan ekosistem sekolah yang adaptif, berdaya tahan, dan berorientasi pada mutu berkelanjutan (Syafitri & Nurhidayah, 2023). Memperhatikan kompleksitas permasalahan dan urgensi peran kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks tersebut, penelitian ini secara spesifik diarahkan untuk mengeksplorasi dan mendeskripsikan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIS Generasi Rabbani Kota Bengkulu. Fokus kajian ini terangkum dalam dua pertanyaan utama, yaitu:

1. Bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIS Generasi Rabbani Kota Bengkulu?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi strategi tersebut?

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual dan praktis yang signifikan dalam pengembangan kepemimpinan pendidikan, khususnya dalam konteks madrasah dan sekolah di Indonesia. Dengan mengintegrasikan teori kepemimpinan mutakhir dan praktik terbaik yang adaptif terhadap dinamika pendidikan abad ke-21, hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber rujukan penting bagi kepala sekolah, pengelola madrasah, serta pembuat kebijakan dalam merumuskan dan mengimplementasikan langkah-langkah strategis yang efektif untuk peningkatan mutu pendidikan. Lebih jauh, penelitian ini bertujuan menjembatani kesenjangan antara wacana konseptual dan realitas praktik kepemimpinan di lapangan, sehingga kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya menjadi teori semata, melainkan benar-benar menjadi praktik nyata yang mendorong perubahan positif dan berkelanjutan dalam kualitas pendidikan nasional. Dengan demikian, kepala sekolah dapat berperan sebagai agen perubahan yang efektif, yang tidak hanya mengelola administrasi, tetapi juga menginspirasi, memberdayakan, dan membangun budaya mutu di lingkungan sekolah.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIS Generasi Rabbani Kota Bengkulu. Pendekatan ini

dipilih karena mampu menggali fenomena sosial dalam konteks aslinya dan memberikan ruang untuk memahami makna, persepsi, serta tindakan kepala sekolah secara komprehensif. Lokasi penelitian ditentukan secara purposive, yaitu di MIS Generasi Rabbani yang dinilai representatif dalam menampilkan dinamika kepemimpinan madrasah swasta dengan berbagai tantangan khas, seperti keterbatasan sarana, keterlibatan stakeholder, serta beragamnya kualitas tenaga pendidik.

Subjek penelitian terdiri atas kepala sekolah sebagai informan utama, serta guru dan tenaga kependidikan sebagai informan pendukung. Teknik pengambilan subjek dilakukan secara purposive sampling, yakni dengan memilih individu yang dinilai relevan dan memiliki keterlibatan langsung dalam implementasi strategi peningkatan mutu pendidikan. Untuk memperoleh data yang valid dan kaya, penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data, yaitu wawancara mendalam dan observasi partisipatif. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur agar memberikan fleksibilitas dalam menggali informasi yang mendalam seputar strategi kepemimpinan, kendala yang dihadapi, serta dinamika internal sekolah. Observasi partisipatif dilakukan dengan mengamati langsung aktivitas kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinan sehari-hari, serta interaksi sosial di lingkungan madrasah.

Analisis data dilakukan dengan mengacu pada model interaktif dari Miles dan Huberman yang mencakup tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Pada tahap reduksi data, peneliti menyortir dan menyederhanakan data agar fokus pada informasi yang relevan. Tahap penyajian data dilakukan dengan mengorganisasi informasi ke dalam bentuk narasi atau matriks tematik, sementara penarikan kesimpulan dilakukan secara induktif dengan menyusun pola dan keterkaitan antara temuan. Keabsahan data dijamin melalui triangulasi metode dan sumber, yaitu dengan membandingkan hasil wawancara dengan observasi dan dokumentasi, serta mengonfirmasi temuan dengan member checking.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam konteks manajemen pendidikan modern, kepala sekolah tidak hanya diposisikan sebagai administrator yang mengelola urusan operasional sekolah, melainkan sebagai pemimpin pembelajaran yang memiliki peran strategis dalam membentuk arah dan mutu institusi pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki kontribusi signifikan dalam menentukan efektivitas implementasi kurikulum, peningkatan kualitas guru, dan pencapaian hasil belajar peserta didik (Leithwood et al., 2021). Hal ini menjadi sangat penting, khususnya di lingkungan madrasah swasta seperti MIS Generasi Rabbani Kota Bengkulu, yang umumnya menghadapi tantangan sumber daya terbatas serta tekanan eksternal untuk mampu bersaing dengan lembaga pendidikan formal lainnya.

Kondisi ini menuntut kepala sekolah untuk menerapkan pendekatan kepemimpinan yang tidak hanya reaktif, tetapi juga proaktif dan visioner. Di tengah perubahan kebijakan pendidikan nasional yang dinamis seperti penerapan Kurikulum Merdeka, digitalisasi pembelajaran, dan peningkatan akuntabilitas sekolah kepala sekolah dituntut untuk mampu beradaptasi dan menginisiasi inovasi. Dalam berbagai studi, model kepemimpinan transformasional terbukti efektif dalam menggerakkan perubahan kelembagaan, membangun budaya kerja kolektif, dan meningkatkan motivasi guru untuk berkembang (Ramadhani & Yusuf, 2024).

Penelitian ini mengungkap bahwa strategi kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah di MIS Generasi Rabbani tidak hanya berfokus pada tata kelola administratif, tetapi juga menyentuh aspek-aspek fundamental seperti pembinaan profesional guru, penguatan budaya mutu, dan pemanfaatan teknologi untuk mendukung pembelajaran. Pendekatan ini

menunjukkan bahwa kepala sekolah memahami pentingnya peran kepemimpinan instruksional yang berpadu dengan nilai-nilai transformasional sebagai fondasi untuk menciptakan perubahan positif dan berkelanjutan di lingkungan madrasah.

Berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan telaah dokumentasi, diketahui bahwa kepala sekolah menerapkan strategi kepemimpinan transformasional dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Strategi ini tercermin dalam upaya kepala sekolah untuk mendorong perubahan kultural di lingkungan sekolah, khususnya dalam membangun kesadaran mutu, semangat kolaborasi, dan pembinaan guru yang berkelanjutan. Kepala sekolah menunjukkan komitmen dalam menyelenggarakan supervisi akademik secara teratur, menyusun program pelatihan internal guru, serta melakukan evaluasi mutu internal sebagai bahan pengembangan program pendidikan. Pendekatan ini sejalan dengan model kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (2004), yang menekankan pentingnya inspirasi, motivasi, dan idealisasi pengaruh dalam menciptakan perubahan pendidikan yang berkelanjutan.

Meskipun sarana TIK di madrasah masih terbatas, kepala sekolah tetap berupaya memajukan teknologi pembelajaran melalui pelatihan internal guru. Pelatihan ini difokuskan pada penggunaan platform digital sederhana. Strategi ini menjadi langkah awal integrasi teknologi dalam pembelajaran, sejalan dengan visi madrasah menuju pendidikan yang adaptif dan inovatif, serta pemanfaatan aplikasi pendidikan untuk meningkatkan efektivitas pengajaran. Temuan ini memperkuat hasil studi OECD (2020), yang menunjukkan bahwa integrasi teknologi dalam kepemimpinan sekolah dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan memperluas akses siswa terhadap sumber belajar yang relevan.

Integrasi teknologi dalam kepemimpinan sekolah merupakan salah satu bentuk strategi kepemimpinan instruksional yang inovatif sekaligus transformasional. Strategi ini menitikberatkan pada upaya peningkatan kualitas pembelajaran serta perluasan akses siswa terhadap sumber belajar yang beragam. Dengan memanfaatkan teknologi, kepala sekolah tidak hanya memperkuat efektivitas proses pengajaran, tetapi juga memfasilitasi terwujudnya pembelajaran yang adaptif, kolaboratif, dan sesuai dengan tuntutan kompetensi abad ke-21. Pendekatan ini memperlihatkan peran kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran (*instructional leader*) yang mampu mendorong perubahan budaya belajar, memberdayakan guru, serta meningkatkan daya saing lembaga pendidikan. Studi Arifin & Rahmah (2023) juga menunjukkan bahwa penerapan teknologi dalam kepemimpinan madrasah secara signifikan mendorong percepatan inovasi pembelajaran dan mendukung pencapaian mutu secara lebih efisien.

Beberapa data lapangan mendukung temuan ini. Kepala sekolah menyampaikan,

“Kami memulai setiap semester dengan pelatihan internal guru. Biasanya saya undang narasumber dari luar atau kami buat workshop mandiri. Tujuannya agar guru punya semangat baru dan tidak monoton dalam mengajar” (Wawancara, 22 Mei 2025).

Pernyataan kepala sekolah ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional Bass & Avolio (2004), yang menekankan perlunya pemimpin menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk tumbuh dan berkembang. Pelatihan internal rutin juga mendukung konsep *instructional leadership* (Leithwood et al., 2021), di mana kepala sekolah berperan aktif dalam meningkatkan kapasitas guru sebagai ujung tombak pembelajaran.

Hal ini diperkuat oleh salah satu guru kelas V yang menyatakan,

“Kepala sekolah sering masuk kelas, bukan hanya untuk menilai, tapi juga berdiskusi dengan guru. Itu membuat kami merasa dihargai dan termotivasi” (Wawancara, 23 Mei 2025).

Pernyataan ini menunjukkan penerapan supervisi akademik yang bersifat kolaboratif, sesuai dengan teori *distributed leadership* (Northouse, 2022), di mana pemimpin

mendukung pengembangan profesional guru secara dialogis. Pendekatan non-hierarkis ini juga mendukung pembentukan iklim kerja yang saling menghargai, sebagaimana ditegaskan oleh Hallinger & Heck (2010), bahwa kualitas hubungan interpersonal mempengaruhi keberhasilan implementasi strategi peningkatan mutu.

Observasi lapangan juga mencatat bahwa kepala sekolah secara aktif memanfaatkan forum guru mingguan sebagai ruang evaluasi dan berbagi praktik baik.

Adapun faktor-faktor pendukung yang berkontribusi signifikan terhadap efektivitas strategi kepemimpinan kepala sekolah di madrasah ini mencakup tiga elemen utama, yaitu dukungan yayasan sebagai lembaga penyelenggara, loyalitas dan semangat kerja para guru, serta tingkat partisipasi aktif orang tua siswa dalam kegiatan sekolah. Ketiga faktor ini membentuk sinergi yang memperkuat pelaksanaan strategi kepemimpinan yang dijalankan kepala sekolah, terutama dalam konteks pengembangan mutu pendidikan berbasis karakter dan peningkatan capaian akademik.

Pertama, dukungan yayasan terbukti menjadi landasan struktural yang memungkinkan kepala sekolah menjalankan fungsi manajerial dan kepemimpinannya secara optimal. Yayasan tidak hanya bertindak sebagai lembaga penyelenggara pendidikan secara administratif, tetapi juga berperan aktif dalam mendukung pelaksanaan program-program peningkatan mutu yang dirancang oleh kepala sekolah. Berdasarkan hasil wawancara, kepala sekolah menyampaikan bahwa yayasan memberikan keleluasaan penuh dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan strategis, termasuk dalam bidang kurikulum, pembinaan karakter, serta pengembangan profesional guru. Pernyataan kepala sekolah berikut mencerminkan kepercayaan dan kolaborasi yang baik antara yayasan dan pihak manajemen madrasah:

“Yayasan memberi kepercayaan penuh selama program yang diajukan memiliki landasan dan dapat dipertanggungjawabkan, bahkan kami difasilitasi dalam pelatihan manajemen dan pendanaan kegiatan peningkatan mutu” (Wawancara, 20 Mei 2025).

Dukungan yayasan menunjukkan adanya strong structural support yang mendukung efektivitas kepemimpinan sekolah, sebagaimana dijelaskan oleh Hallinger (2011). Kolaborasi dengan yayasan memperkuat dimensi manajerial dalam konteks kepemimpinan kontekstual, di mana kepala sekolah mampu menjembatani kepentingan internal madrasah dengan dukungan eksternal.

Dukungan tersebut tidak bersifat simbolik, melainkan diwujudkan secara konkret melalui keterlibatan yayasan dalam merancang program-program unggulan. Salah satunya adalah Program Tahfidz Harian, yang telah berjalan secara konsisten sejak tiga tahun terakhir. Program ini diikuti oleh seluruh siswa dari kelas I hingga kelas VI dengan tingkat kehadiran di atas 90% setiap pekan. Berdasarkan dokumentasi madrasah, sebanyak 28 dari 35 siswa kelas VI, bagian dari total ±210 siswa aktif, telah mencapai target hafalan minimal 2 juz pada akhir tahun ajaran 2023/2024, menunjukkan keberhasilan nyata dalam implementasi program yang didukung oleh yayasan.

Selain itu, program Pembinaan Karakter Melalui Shalat Dhuha dan Dzikir Bersama dilaksanakan rutin setiap hari Selasa dan Kamis sebelum jam pelajaran dimulai. Kegiatan ini tidak hanya membentuk disiplin spiritual siswa, tetapi juga memperkuat suasana religius yang kondusif di lingkungan madrasah. Guru-guru menyatakan bahwa kegiatan ini mampu membentuk ketertarikan dan ketenangan siswa, yang berdampak positif pada konsentrasi belajar. Bahkan dalam observasi kegiatan, siswa menunjukkan antusiasme dan keterlibatan aktif, seperti bergantian menjadi imam, pemimpin dzikir, maupun pembaca doa.

Lebih lanjut, yayasan juga mendukung pelaksanaan Pelatihan Guru Berbasis Teknologi Digital yang diadakan dua kali dalam setahun. Kegiatan ini diikuti oleh seluruh guru tetap, yaitu 21 orang, dengan fokus pada peningkatan kemampuan dalam penggunaan

media pembelajaran interaktif seperti Google Slides, Canva, dan Quizizz. Evaluasi pasca pelatihan menunjukkan bahwa 85% guru telah menerapkan hasil pelatihan ke dalam proses pembelajaran, seperti penggunaan presentasi visual dan kuis daring sebagai bagian dari asesmen formatif.

Keberhasilan pelaksanaan berbagai program ini menunjukkan bahwa dukungan yayasan tidak hanya memudahkan kepala sekolah dalam aspek administratif, tetapi juga memperkuat kapasitas institusional untuk menjalankan perubahan dan inovasi. Dalam hal ini, kepala sekolah tidak bertindak sebagai pemimpin tunggal, melainkan sebagai bagian dari sistem kolaboratif yang kuat, di mana yayasan bertindak sebagai mitra strategis yang mendorong pencapaian visi pendidikan madrasah.

Secara teoritis, temuan ini selaras dengan pandangan Hallinger (2011) yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan sekolah tidak hanya ditentukan oleh kapasitas individu kepala sekolah, tetapi juga oleh sejauh mana dukungan struktural dan budaya organisasi mendukung perubahan dan perbaikan berkelanjutan. Dengan kata lain, kepala sekolah yang memiliki ruang untuk berinovasi dan mendapatkan dukungan aktif dari lembaga penyelenggara memiliki kemungkinan lebih besar untuk menciptakan iklim sekolah yang progresif dan berdaya saing.

No	Nama Program	Frekuensi Pelaksanaan	Jumlah Peserta	Capaian/Keberhasilan
1	Program Tahfidz Harian	Setiap (Senin–Jumat)	100% siswa aktif (± 210 siswa)	80% siswa kelas VI (28 dari 35 siswa) mencapai hafalan minimal 2 juz
2	Shalat Dhuha & Dzikir Bersama	2x seminggu (Selasa & Kamis)	± 200 siswa & + guru	Disiplin siswa meningkat; siswa aktif memimpin doa dan dzikir secara bergiliran
3	Pelatihan Guru Berbasis Teknologi Digital	2 kali tahun	per 21 guru tetap	85% guru mulai menggunakan media digital seperti Google Slides, Canva, Quizizz
4	Supervisi Akademik & Manajemen Mutu Sekolah	1 kali semester	per Kepala sekolah & 21 guru	Tersusunnya program supervisi & berbasis evaluasi diri dan peningkatan pembelajaran
5	Program Parenting dan Komite Sekolah	3–4 kali tahun	per ± 180 siswa wali	Tingkat kehadiran orang tua >80%, orang tua aktif berdiskusi dan menyumbang ide

Kedua, faktor internal yang turut memperkuat efektivitas strategi kepemimpinan kepala sekolah adalah loyalitas dan dedikasi guru dalam menjalankan tugasnya. Di madrasah ini terdapat 21 orang guru tetap, yang mayoritas menunjukkan komitmen tinggi dalam mendukung visi sekolah. Berdasarkan dokumentasi kegiatan dan hasil observasi selama semester genap tahun ajaran 2023/2024, tercatat bahwa sekitar 80% guru secara aktif mengikuti pelatihan dan program pengembangan kompetensi, baik yang diselenggarakan secara internal oleh madrasah maupun melalui kerja sama dengan lembaga luar seperti Kemenag Kota dan MGMP setempat. Beberapa pelatihan yang diikuti antara lain Pelatihan Pembelajaran Berdiferensiasi, Workshop Asesmen Format Proyek, dan Pelatihan Media Interaktif Digital. Dari total 21 guru, 17 di antaranya mengikuti dua hingga tiga pelatihan selama satu semester, sementara sisanya minimal satu kali. Ini menunjukkan antusiasme yang tinggi terhadap pengembangan diri, yang sekaligus mencerminkan loyalitas guru terhadap lembaga. Tidak hanya aktif mengikuti pelatihan, sebagian besar guru juga

menginisiasi kegiatan kolaboratif seperti kelompok diskusi mingguan antar guru, penyusunan perangkat ajar bersama, dan evaluasi pembelajaran berbasis refleksi.

Sikap kooperatif ini tidak lepas dari gaya kepemimpinan kepala sekolah yang partisipatif dan egaliter. Hal ini dikuatkan oleh pernyataan salah satu guru dalam wawancara:

“Kami merasa betah karena kepala sekolah tidak hanya memimpin dari atas, tapi juga terlibat langsung dalam kegiatan kelas dan selalu membuka ruang diskusi” (Wawancara, 24 Mei 2025).

Pernyataan ini memperlihatkan penerapan prinsip egaliter dan partisipatif dalam kepemimpinan, yang mendukung teori *community-based leadership* (Epstein, 2001). Gaya kepemimpinan partisipatif ini meningkatkan sense of belonging dan rasa memiliki di kalangan guru, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan mutu pembelajaran.

Kepemimpinan semacam ini telah menciptakan suasana kerja yang inklusif, terbuka, dan saling menghargai, di mana guru merasa diberdayakan, bukan hanya diatur. Kepala sekolah sering kali turun langsung mendampingi proses pembelajaran, melakukan supervisi dengan pendekatan dialogis, serta menghargai inisiatif guru dengan memberi ruang untuk menyampaikan ide atau usulan kebijakan internal. Tingkat kepuasan terhadap kepemimpinan kepala sekolah juga sangat tinggi. Berdasarkan survei internal yang dilakukan pada awal semester genap 2024, diperoleh data bahwa 92% guru menyatakan puas atau sangat puas terhadap pola kepemimpinan kepala sekolah. Aspek yang paling dihargai antara lain keterbukaan dalam komunikasi (95%), dukungan terhadap pengembangan guru (90%), dan rasa keadilan dalam pembagian tugas (88%). Kondisi ini mencerminkan terbentuknya iklim kolektif yang positif, di mana hubungan interpersonal antar guru dan pimpinan sekolah bersifat saling mendukung. Leithwood et al. (2021) menegaskan bahwa keberhasilan kepemimpinan sekolah tidak hanya ditentukan oleh visi atau strategi yang dirancang kepala sekolah, tetapi juga oleh kemampuannya membangun rasa saling percaya, dukungan sosial, dan tanggung jawab kolektif di antara warga sekolah. Dengan adanya budaya kerja yang harmonis dan partisipatif seperti ini, proses pencapaian tujuan sekolah menjadi lebih efektif dan berkelanjutan.

Tabel 2. Data Partisipasi Guru dan Persepsi Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Aspek	Jumlah Guru (N = 21)	Persentase (%)
1	Aktif mengikuti 2–3 pelatihan dalam 1 semester	17 guru	80%
2	Terlibat dalam kelompok diskusi/musyawaharah guru	19 guru	90%
3	Merasa diberi ruang untuk menyampaikan pendapat	20 guru	95%
4	Menyatakan puas/sangat puas atas kepemimpinan	19 guru	92%
5	Menyebut suasana kerja sebagai kondusif dan adil	18 guru	86%

Ketiga, partisipasi aktif orang tua siswa menjadi salah satu kekuatan sosial yang memperkuat posisi kepala sekolah dalam membangun kemitraan pendidikan yang berkelanjutan. Dalam konteks madrasah ini, keterlibatan orang tua tidak hanya terbatas pada aspek administratif seperti pembayaran SPP atau menghadiri rapat tahunan, tetapi juga mencakup kontribusi aktif dalam kegiatan pembelajaran, program keagamaan, dan pengembangan karakter siswa. Berdasarkan dokumentasi sekolah, tercatat bahwa tingkat kehadiran orang tua dalam kegiatan pertemuan wali kelas dan rapat komite madrasah selalu

berada di atas 80%, bahkan pada semester genap tahun ajaran 2023/2024, kehadiran orang tua dalam Parenting Class dan Rapat Evaluasi Semester mencapai 87% dari total ±210 wali siswa, yang mewakili seluruh peserta didik MIS Generasi Rabbani.

Selain kehadiran fisik dalam forum-forum resmi, partisipasi orang tua juga tampak dalam bentuk kontribusi material dan moral terhadap berbagai kegiatan yang diselenggarakan sekolah. Dalam kegiatan rutin seperti Infaq Jumat dan Santunan Anak Yatim, orang tua secara aktif terlibat sebagai donatur dan penggerak. Sementara dalam kegiatan yang lebih kolaboratif seperti Class Meeting dan Market Day, orang tua turut membantu menyediakan perlengkapan stan, mendampingi siswa berjualan, hingga menjadi juri dalam lomba antar kelas. Keikutsertaan ini menunjukkan bahwa mereka tidak sekadar menjadi penonton, melainkan mitra sejajar dalam upaya pembentukan karakter dan kompetensi sosial siswa. Kepala sekolah secara aktif mendorong pola komunikasi dua arah dengan orang tua melalui berbagai kanal yang efektif, antara lain pertemuan rutin bulanan, forum komite madrasah, dan grup WhatsApp kelas. Melalui media ini, kepala sekolah tidak hanya menyampaikan informasi satu arah, tetapi juga menerima masukan, kritik, dan ide dari para wali siswa. Seorang wali murid dalam wawancara menyampaikan:

“Kami merasa dilibatkan, dan kepala sekolah selalu memberi kesempatan kepada kami untuk menyampaikan aspirasi” (Wawancara, 25 Mei 2025).

Ini merupakan implementasi nyata *distributed leadership*, di mana peran kepemimpinan dibagikan kepada guru senior sebagai mentor. Menurut Arifin dan Rahmah (2023), pembagian peran ini mendukung inovasi dan keberlanjutan pengembangan profesional guru di madrasah. Selain itu, model ini juga memperkuat budaya mentoring yang positif.

Strategi ini secara konseptual mencerminkan pendekatan kepemimpinan berbasis komunitas (*community-based leadership*), yang menempatkan masyarakat dalam hal ini orang tua siswa sebagai aktor penting dalam ekosistem pendidikan. Kepala sekolah tidak memosisikan diri sebagai otoritas tunggal, tetapi sebagai fasilitator kemitraan antara sekolah dan keluarga. Menurut Epstein (2001), kemitraan sekolah dan keluarga yang kuat dapat meningkatkan hasil belajar siswa, memperkuat perilaku positif, serta mendorong keterlibatan siswa dalam kegiatan sekolah. Dengan membangun budaya partisipatif yang terbuka dan kolaboratif, kepala sekolah tidak hanya memperkuat legitimasi kepemimpinannya, tetapi juga menciptakan iklim sekolah yang berakar kuat dalam komunitas lokal.

Hal ini semakin penting dalam konteks madrasah swasta, di mana keterlibatan masyarakat sering kali menjadi penentu keberlangsungan dan mutu layanan pendidikan. Keberhasilan kepala sekolah dalam memelihara dan memperluas jaringan sosial ini menunjukkan kemampuan kepemimpinan yang adaptif dan berorientasi pada pemberdayaan masyarakat, yang menjadi salah satu indikator utama dari kepemimpinan yang transformatif dan kontekstual.

Tabel 3. Data Partisipasi Orang Tua dalam Kegiatan Madrasah

No	Jenis Kegiatan	Frekuensi	Tingkat Partisipasi Orang Tua	Keterangan Keikutsertaan
1	Pertemuan Wali Kelas	1x per semester	85%	Hadir langsung di madrasah, ikut diskusi perkembangan siswa
2	Forum Komite Madrasah	3–4 kali per tahun	±80% anggota komite	Terlibat dalam pengambilan keputusan program
3	Infaq Jumat & Santunan Sosial	Rutin mingguan & bulanan	75% siswa menyumbang via orang tua	Kontribusi material dan logistik

No	Jenis Kegiatan	Frekuensi	Tingkat Partisipasi Orang Tua	Keterangan Keikutsertaan
4	Class Meeting & Market Day	1x per semester	±90 wali siswa aktif terlibat	Mendampingi siswa, menyediakan alat stan, menjadi juri lomba
5	Komunikasi WhatsApp Kelas & Forum Digital	Setiap saat (harian)	Semua wali siswa tergabung	Komunikasi intensif, umpan balik langsung terhadap kegiatan sekolah

Dengan mengintegrasikan ketiga aspek utama dukungan kelembagaan dari yayasan, dedikasi guru, dan keterlibatan aktif orang tua kepala sekolah telah berhasil membangun sistem kepemimpinan yang bersifat kolektif, adaptif, dan responsif terhadap kebutuhan nyata madrasah. Kepemimpinan yang dikembangkan tidak hanya menjalankan fungsi administratif semata, tetapi bersifat transformatif, karena mampu memobilisasi seluruh elemen sekolah untuk bekerja secara sinergis dalam satu arah visi: mewujudkan madrasah yang unggul dalam pembentukan karakter dan pencapaian prestasi peserta didik.

Strategi kepemimpinan ini memperlihatkan kemampuannya dalam menjawab berbagai tantangan yang kerap dihadapi lembaga pendidikan swasta, seperti keterbatasan anggaran, tingginya tuntutan mutu, serta relasi yang kompleks dengan pihak yayasan. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai manajer administratif, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran dan fasilitator perubahan yang mampu mengoptimalkan potensi lokal menjadi modal sosial dalam pembangunan pendidikan. Kolaborasi yang kuat antara guru, yayasan, dan orang tua siswa menjadi fondasi utama dari terciptanya budaya sekolah yang partisipatif, inovatif, dan berorientasi pada keberlanjutan.

Dengan demikian, pendekatan kepemimpinan yang dilaksanakan di madrasah ini dapat dikategorikan sebagai kepemimpinan kontekstual dan transformatif, yang tidak hanya relevan dengan nilai-nilai lokal, tetapi juga mampu mendorong perbaikan sistemik secara bertahap. Dalam konteks manajemen pendidikan modern, model ini menunjukkan bahwa keberhasilan institusi pendidikan tidak hanya bergantung pada individu kepala sekolah, tetapi pada kemampuannya mengelola dan menyatukan berbagai potensi sumber daya internal dan eksternal sekolah secara harmonis dan berkelanjutan.

Di sisi lain, pelaksanaan strategi kepemimpinan kepala sekolah juga dihadapkan pada sejumlah faktor penghambat yang cukup signifikan. Tantangan utama yang diidentifikasi mencakup keterbatasan anggaran, kondisi sarana dan prasarana yang belum memadai, serta adanya disparitas kompetensi guru, khususnya dalam penguasaan teknologi pendidikan dan strategi pembelajaran inovatif. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, ditemukan bahwa fasilitas seperti laboratorium IPA dan komputer belum tersedia secara optimal, koneksi internet yang tersedia pun hanya mencakup ruang tata usaha dan kantor guru, sementara ruang kelas masih bersifat multifungsi dan tidak semua memiliki proyektor atau kelengkapan media visual. Kondisi ini tentu berdampak terhadap efektivitas proses pembelajaran, terutama pada aspek keterampilan abad 21 yang menuntut integrasi TIK dan pembelajaran berbasis proyek.

Kesenjangan kompetensi guru juga menjadi tantangan tersendiri. Meskipun sebagian guru telah aktif mengikuti pelatihan, namun sebanyak 5 dari 21 guru masih belum terbiasa menggunakan media digital, sedangkan 17 lainnya aktif mengikuti pelatihan. Satu guru lainnya saat itu sedang cuti panjang, sehingga tidak terlibat dalam program pelatihan semester berjalan. Hal ini tercermin dari hasil evaluasi internal madrasah, di mana hanya sekitar 65% guru yang konsisten mengintegrasikan teknologi dalam RPP dan pelaksanaan pembelajaran. Kondisi ini menunjukkan perlunya pembinaan berkelanjutan dan sistem

pendampingan yang lebih terstruktur agar tidak terjadi kesenjangan dalam implementasi inovasi pembelajaran.

Namun demikian, kepala sekolah menunjukkan respon yang adaptif dan solutif terhadap berbagai keterbatasan tersebut. Salah satu strategi yang diterapkan adalah pendekatan kolaboratif melalui pelibatan komite sekolah dalam musyawarah perencanaan program prioritas, pemanfaatan sumber daya lokal seperti tenaga relawan untuk pelatihan teknologi, serta menjalin kerja sama dengan lembaga eksternal, seperti Kementerian Agama Kota, yayasan mitra pendidikan, dan komunitas penggerak digital. Misalnya, kepala sekolah berhasil menggandeng LSM pendidikan lokal untuk menyediakan pelatihan penggunaan Canva dan Google Form sebagai media asesmen guru.

Strategi ini tidak hanya menjadi alternatif solusi teknis, tetapi juga memperkuat jaringan sosial sekolah sebagai bagian dari komunitas pembelajaran yang lebih luas. Pendekatan kepemimpinan ini sejalan dengan temuan Wahyudi & Setiawan (2022), yang menegaskan bahwa kepala sekolah yang memiliki fleksibilitas dalam pengambilan keputusan serta kemampuan membangun jejaring komunitas secara proaktif, terbukti mampu mengelola keterbatasan sumber daya dengan efektif. Dalam konteks madrasah swasta yang tidak mendapatkan dukungan penuh dari pemerintah seperti sekolah negeri, kemampuan kepala sekolah dalam berinovasi di tengah keterbatasan menjadi indikator penting dari kepemimpinan kontekstual yang resilien dan partisipatif. Meskipun pelatihan teknologi pembelajaran telah rutin dilakukan, pemanfaatan hasil pelatihan masih belum optimal. Hal ini disebabkan keterbatasan fasilitas seperti koneksi internet yang belum menjangkau semua ruang kelas, ketersediaan proyektor yang terbatas, serta belum adanya laboratorium komputer sebagai pusat praktik digital.

Selain itu, kepala sekolah juga menerapkan prinsip distribusi kepemimpinan (*distributed leadership*) dengan mendorong guru-guru senior untuk berperan aktif sebagai mentor dan fasilitator dalam pengembangan kolega, terutama guru-guru muda dan guru baru. Praktik ini dilakukan secara terstruktur melalui forum *lesson study*, kegiatan supervisi antar guru (*peer observation*), serta pelatihan internal yang dipimpin oleh guru yang telah mengikuti program diklat atau pelatihan eksternal. Sebagai contoh, dalam program *Pembinaan Kurikulum Merdeka Belajar* yang dilaksanakan pada awal tahun ajaran, kepala sekolah menunjuk dua guru senior dari jenjang kelas tinggi untuk membimbing rekan sejawat dalam menyusun modul ajar dan asesmen diagnostik. Dalam wawancara, salah satu guru junior menyatakan bahwa proses pendampingan ini sangat membantu,

“kami bisa berdiskusi langsung dengan guru yang lebih berpengalaman, tidak hanya mengandalkan kepala sekolah” (Wawancara, 24 Mei 2025).

Partisipasi orang tua ini mendukung pendekatan *community partnership*, sesuai teori Epstein (2001), yang menyatakan bahwa keterlibatan keluarga berkontribusi pada peningkatan keberhasilan akademik dan pembentukan karakter siswa. Strategi ini juga memperlihatkan kepemimpinan yang inklusif dan responsif terhadap masukan stakeholder.

Strategi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan program sekolah karena beban supervisi dan pembinaan tidak sepenuhnya ditanggung oleh kepala sekolah tetapi juga memperkuat kapasitas kolektif guru sebagai agen perubahan. Para guru merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kompetensinya karena mendapat ruang kepemimpinan dalam skala mikro. Dalam praktiknya, pendekatan ini menciptakan budaya profesional yang saling mendukung (*collaborative professionalism*), yang menjadi fondasi penting dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian Arifin dan Rahmah (2023), yang menyebutkan bahwa praktik kepemimpinan distribusional di sekolah swasta berdampak signifikan terhadap peningkatan profesionalisme guru dan prestasi akademik siswa. Dengan memberikan kepercayaan

kepada guru untuk mengambil tanggung jawab kepemimpinan dalam konteks pengajaran dan pengembangan profesi, sekolah mampu menciptakan struktur organisasi yang lebih fleksibel, responsif, dan berorientasi pada pembelajaran. Dalam konteks madrasah swasta seperti MIS Generasi Rabbani, model kepemimpinan seperti ini menjadi semakin relevan karena mampu mengimbangi keterbatasan sumber daya dengan mengoptimalkan potensi internal secara maksimal.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah di MIS Generasi Rabbani mengarah pada model kepemimpinan yang holistik, yang tidak hanya berfokus pada aspek manajerial administratif, tetapi juga mengadopsi pendekatan transformasional, partisipatif, dan kontekstual. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengelola, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran, fasilitator perubahan, dan penggerak budaya mutu. Pendekatan ini memungkinkan madrasah untuk tumbuh menjadi institusi pendidikan yang adaptif, inklusif, dan berdaya tahan, meskipun dihadapkan pada tantangan khas lembaga swasta berbasis keagamaan seperti keterbatasan anggaran, infrastruktur, dan variabilitas kompetensi guru.

Strategi kepemimpinan yang diterapkan terbukti mampu menciptakan sinergi positif antara berbagai aktor pendidikan, termasuk yayasan sebagai penyelenggara, guru sebagai pelaksana pembelajaran, dan orang tua sebagai mitra pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah yang kolaboratif dan visioner berhasil membangun iklim sekolah yang kondusif bagi pembelajaran, meningkatkan motivasi dan profesionalisme guru, serta memperkuat partisipasi komunitas dalam kehidupan madrasah. Implementasi program-program unggulan seperti Tahfidz Harian, Pelatihan Guru Berbasis Digital, hingga forum parenting dan komunikasi dua arah, menjadi contoh konkret dari strategi yang tidak hanya dirancang secara konseptual, tetapi juga diimplementasikan secara sistematis dan berkelanjutan.

Secara teoritik, hasil penelitian ini mendukung pandangan bahwa efektivitas kepemimpinan sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam memahami konteks organisasinya serta membangun relasi yang kuat dengan seluruh elemen sekolah. Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bahwa pelatihan dan pengembangan kepemimpinan di madrasah perlu diarahkan pada penguatan kompetensi kepemimpinan transformasional, distribusional, serta penguasaan teknologi pendidikan sebagai bagian dari tuntutan abad ke-21.

Dengan kata lain, strategi kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah di MIS Generasi Rabbani dapat dijadikan model praktik baik (best practice) bagi lembaga pendidikan lain, terutama madrasah swasta yang berupaya meningkatkan mutu pendidikan di tengah keterbatasan. Keberhasilan tersebut menunjukkan bahwa inovasi, kolaborasi, dan pemberdayaan komunitas dapat menjadi kunci utama dalam membangun institusi pendidikan yang unggul, humanis, dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah di MIS Generasi Rabbani Kota Bengkulu menerapkan pendekatan yang holistik dan adaptif, dengan mengintegrasikan fungsi manajerial, transformasional, serta kepemimpinan kontekstual yang sesuai dengan karakteristik madrasah swasta. Kepala sekolah tidak hanya fokus pada administrasi sekolah, tetapi juga bertindak sebagai pemimpin pembelajaran, fasilitator perubahan budaya, dan penggerak inovasi.

Strategi ini tampak dalam berbagai praktik, seperti pembinaan profesional guru, integrasi teknologi dalam pembelajaran, penguatan budaya mutu, serta partisipasi aktif dari yayasan dan orang tua. Keberhasilan implementasi kepemimpinan ini tidak terlepas dari sinergi antara kepala sekolah, guru, yayasan, dan komunitas orang tua yang membentuk

ekosistem pendidikan kolaboratif dan responsif. Di tengah keterbatasan sumber daya, kepala sekolah mampu mengoptimalkan potensi internal dan eksternal sekolah melalui pendekatan distribusi kepemimpinan dan penguatan jejaring sosial. Hasil penelitian ini mendukung teori bahwa kepemimpinan efektif dalam pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh kemampuan membangun sistem kerja kolektif, budaya profesional yang saling mendukung, serta partisipasi komunitas yang aktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Bush, T., & Glover, D. (2003). School leadership: Concepts and evidence. *School Leadership & Management*, 23(2), 145–162.
- Bush, T., & Glover, D. (2024). *School leadership and management in the 21st century*. Routledge.
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2022). Effective school leadership for learning: What works and why. *Educational Leadership Review*, 23(1), 45–67.
- Depdiknas. (2010). *Pengembangan Budaya dan Iklim Sekolah yang Kondusif*. Jakarta: Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah, Kementerian Pendidikan Nasional.
- Fitriyani, R., & Maulana, H. (2023). Penguatan Kompetensi Kepala Sekolah melalui Program Pengembangan Profesional Berkelanjutan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 12(2), 101-114.
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (2010). Leadership for learning: A review of research on the educational leadership of principals and superintendents. In J. Murphy (Ed.), *The Wiley-Blackwell handbook of school administration* (pp. 28–66). Wiley-Blackwell.
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (2022). Leadership and school outcomes: The mediating effects of organizational processes. *Educational Administration Quarterly*, 58(3), 345–378.
- Hidayat, R., & Sari, N. (2023). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Mutu Pembelajaran di Madrasah. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 13(2), 87-99.
- Kemendikbudristek. (2022). *Laporan Penguatan Kompetensi Kepala Sekolah di Indonesia*. Jakarta: Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Kurniawan, D. (2023). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era Digital. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 14(1), 23–35.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2021). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 41(1), 5–22.
- Lestari, D., & Prasetyo, A. (2024). Kolaborasi Sekolah dan Komite dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 9(1), 77-89.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2019). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Sage Publications.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen Kepala Sekolah: Strategi Meningkatkan Mutu Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah.
- Prasetyo, A., & Sari, R. (2024). Kolaborasi Kepala Sekolah dan Guru dalam Penguatan Budaya Mutu Madrasah. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 9(2), 112–124.
- Ramadhani, S., & Yusuf, M. (2024). Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Penguatan Budaya Mutu di Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 15(1), 34-47.
- Robinson, V. M. J. (2022). *Student-centered leadership*. Jossey-Bass.
- Sallis, E. (2002). *Total quality management in education*. Routledge.
- Supriyanto. (2025). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MIS Generasi Rabbani Kota Bengkulu. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan Islam*, 8(1), 1–15.
- Syafitri, D., & Nurhidayah, L. (2023). Implementasi Kepemimpinan Kolaboratif Kepala Sekolah pada Madrasah Swasta di Era Digital. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 7(2), 110-123
- UNESCO. (2023). *Education for sustainable development goals: Learning objectives*. UNESCO Publishing.
- Wahyudi, R., & Setiawan, A. (2022). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam

Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era Digital. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 123–135.

Yuliana, S. (2023). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru dan Mutu Pembelajaran di Madrasah. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 11(1), 56–68.