

Manajemen Kepemimpinan Transformasional dalam Tata Kelola International Islamic Boarding School

Zaki Ulien Nuha¹, Kardina E Siregar², Iman Garish Muhammad³, Muhammad Zaid Arsyad⁴

^{1,3,4}Sekolah Tinggi Agama Islam Ali bin Abi Thalib, Indonesia

²Institut Agama Islam Imam Syafi'i, Indonesia

Email: zakiun@stai-ali.ac.id

Abstract

The rapid development of education in the global era has encouraged Islamic educational institutions to maintain their Islamic values while preparing graduates who are able to compete in a wider environment. In this regard, transformational leadership is considered an important element in supporting effective institutional governance. However, studies focusing on transformational leadership within International Islamic Boarding Schools (IIBS) are still limited. This study aims to examine the construction of transformational leadership, human capital development strategies, and their implications for institutional quality and competitiveness. A qualitative approach with a field research design was employed. Data were collected through interviews with the principals of IIBS Al-Izzah Batu and IIBS Al-Wildan BSD and analyzed descriptively. The study found that transformational leadership is reflected in visionary leadership practices, exemplary behavior, the development of a quality-oriented culture, and the integration of Islamic values into institutional management. Efforts to develop human capital are carried out through competency improvement, coaching, motivation, and staff development programs. These practices contribute to improving educational quality, strengthening quality assurance systems, and producing graduates with strong academic, spiritual, and practical competencies. Additionally, they enhance the institution's reputation and competitiveness at both national and international levels.

Keywords: *Transformational Leadership, Educational Management, Governance, International Islamic Boarding School.*

Abstrak

Perkembangan pendidikan di era global menuntut lembaga pendidikan Islam untuk mampu menjaga identitas keislaman sekaligus menghasilkan lulusan yang memiliki daya saing tinggi. Dalam konteks tersebut, kepemimpinan transformasional menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung efektivitas tata kelola lembaga. Namun, kajian yang secara khusus membahas penerapan kepemimpinan transformasional pada *International Islamic Boarding School* (IIBS) masih relatif terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konstruksi kepemimpinan transformasional, strategi pengembangan *human capital*, serta implikasinya terhadap mutu dan daya saing lembaga. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan. Data diperoleh melalui wawancara dengan Kepala Sekolah IIBS Al-Izzah Batu dan IIBS Al-Wildan BSD, kemudian dianalisis secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dibangun melalui kepemimpinan visioner, keteladanan, penguatan budaya mutu, serta internalisasi nilai-nilai Islam dalam tata kelola lembaga. Pengembangan *human capital* dilakukan melalui peningkatan kompetensi, pembinaan, motivasi, dan kaderisasi sumber daya manusia. Penerapan kepemimpinan tersebut berdampak pada peningkatan mutu pendidikan, penguatan sistem penjaminan mutu, serta terbentuknya lulusan yang unggul secara akademik, spiritual, dan keterampilan. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga berkontribusi dalam memperkuat reputasi dan daya saing lembaga di tingkat nasional maupun internasional.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Tata Kelola, International Islamic Boarding School, Manajemen Pendidikan.*

A. Pendahuluan

Perkembangan pendidikan pada era global menuntut lembaga pendidikan untuk terus beradaptasi terhadap berbagai perubahan yang terjadi di masyarakat. Tidak hanya dituntut menghasilkan lulusan yang unggul secara akademik, lembaga pendidikan juga perlu membangun karakter, kompetensi, serta kemampuan peserta didik dalam menghadapi tantangan global. Dalam konteks pendidikan Islam, tantangan tersebut menjadi semakin kompleks karena lembaga tidak hanya bertanggung jawab terhadap pencapaian akademik, tetapi juga terhadap pembentukan nilai-nilai keislaman dan karakter peserta didik.¹ Oleh karena itu, diperlukan tata kelola lembaga yang efektif dan didukung oleh kepemimpinan yang mampu menggerakkan seluruh unsur organisasi menuju tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang banyak digunakan dalam pengembangan organisasi pendidikan adalah kepemimpinan transformasional. Model kepemimpinan ini menekankan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan mendorong perubahan positif dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga pada pengembangan individu dan pembentukan budaya kerja yang mendukung kemajuan lembaga. Menurut Mustofa, Mauna, dan Patoni, kepemimpinan transformasional merupakan bentuk kepemimpinan yang mampu menciptakan perubahan mendasar melalui penguatan nilai agama, sistem, dan budaya organisasi. Kepemimpinan tersebut diwujudkan melalui empat dimensi utama, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individual consideration*.²

Dalam lembaga pendidikan Islam, kepemimpinan transformasional memiliki peran yang cukup strategis karena berkaitan dengan proses internalisasi nilai-nilai Islam dalam kehidupan organisasi. Pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai teladan dalam membangun budaya lembaga yang sesuai dengan nilai-nilai keislaman. Huzali dan Purnomo menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional dalam pesantren mampu mendorong terbentuknya budaya organisasi yang visioner, adaptif, dan tetap berlandaskan pada nilai-nilai Islam.³ Dengan demikian, kepemimpinan transformasional menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga keseimbangan antara kebutuhan perubahan dan pemeliharaan identitas lembaga pendidikan Islam.

¹ Zaki Ulien Nuha dan Ahmad Afandi, "Islamic Boarding Schools As A Basis For Character Education In The Industrial Revolution Era 4.0," *WARAQAT: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman* 7, no. 1 (2022): 65–74.

² Arif Mustofa Dkk., *Dimensi Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*, 06, no. 01 (2024).

³ Ikhsan Huzali dan Muhammad Sidiq Purnomo, "Kepemimpinan Transformasional dalam Pesantren: Inspire A New Generation," *Al-Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam* 2, no. 4 (2024): 252–64, <https://doi.org/10.59059/al-tarbiyah.v2i4.1450>.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan yang erat antara kepemimpinan dan kualitas lembaga pendidikan. Suriani, Maisah, dan Hakim menjelaskan bahwa kualitas kepemimpinan berkontribusi terhadap peningkatan daya saing lembaga pendidikan Islam melalui penguatan organisasi, pengelolaan sumber daya manusia, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan.⁴ Selain itu, transformasi lembaga pendidikan juga memerlukan paradigma pengelolaan yang inovatif agar mampu meningkatkan kompetensi dan daya saing secara berkelanjutan.⁵ Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan lembaga pendidikan tidak dapat dilepaskan dari kualitas kepemimpinan yang dimiliki.

Pada lingkungan *International Islamic Boarding School* (IIBS), kebutuhan terhadap kepemimpinan transformasional menjadi semakin penting. Lembaga dituntut mampu mengintegrasikan standar pendidikan internasional dengan nilai-nilai Islam yang menjadi identitas utama lembaga. Efendi dan Bueraheng menjelaskan bahwa keberhasilan pengelolaan *International Islamic Boarding School* dipengaruhi oleh kemampuan lembaga dalam mengintegrasikan kurikulum, pengembangan sumber daya manusia, serta sistem penjaminan mutu yang berkelanjutan.⁶ Kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam mengarahkan kebijakan, mengembangkan kualitas sumber daya manusia, dan menjaga mutu layanan pendidikan.

Meskipun kajian mengenai kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian masih berfokus pada pesantren, madrasah, atau sekolah Islam secara umum. Penelitian yang secara khusus mengkaji manajemen kepemimpinan transformasional dalam tata kelola *International Islamic Boarding School*, terutama yang menelaah konstruksi kepemimpinan, strategi pengembangan *human capital*, dan implikasinya terhadap mutu serta daya saing lembaga, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai bagaimana kepemimpinan transformasional diterapkan dalam tata kelola lembaga pendidikan Islam bertaraf internasional.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen kepemimpinan transformasional dalam tata kelola *International Islamic Boarding School* yang meliputi: (1) konstruksi kepemimpinan transformasional dalam tata kelola lembaga, (2) strategi

⁴ Nidia Suriani dkk., "Superioritas Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam," *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora* 1, no. 2 (2023): 55–64.

⁵ M. Munif dkk., *Korporasi Produksi Pendidikan: Paradigma Baru Dalam Meningkatkan Kompetensi Dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam Transformatif*, 1.

⁶ Arief Efendi dan Broheng Bueraheng, "International Islamic Boarding School Strategy for Realizing Superior Islamic Boarding School Management," *Cendekia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan* 21, no. 1 (2023): 80–92.

pengembangan *human capital*, dan (3) implikasi kepemimpinan transformasional terhadap mutu serta daya saing lembaga pendidikan Islam bertaraf internasional.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*) untuk menganalisis praktik kepemimpinan transformasional, pengembangan *human capital*, serta implikasinya terhadap mutu dan daya saing *International Islamic Boarding School* (IIBS). Penelitian dilaksanakan di IIBS Al-Izzah Batu dan IIBS Al-Wildan BSD dengan informan utama kepala sekolah pada masing-masing lembaga. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan didukung dokumentasi yang relevan. Data dianalisis secara deskriptif-kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk mengidentifikasi pola kepemimpinan, strategi pengembangan *human capital*, serta kontribusinya terhadap peningkatan mutu dan daya saing lembaga. Keabsahan data diperkuat melalui triangulasi sumber dan teknik untuk memastikan kredibilitas temuan penelitian.

C. Pembahasan

1. Konstruksi Kepemimpinan Transformasional dalam Tata Kelola *International Islamic Boarding School*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dalam tata kelola *International Islamic Boarding School* (IIBS) dipahami sebagai kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian target kelembagaan, tetapi juga pada pembentukan karakter, penguatan nilai-nilai keislaman, serta pengembangan budaya organisasi yang berkelanjutan. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sekolah IIBS Al-Izzah Batu dan Kepala Sekolah IIBS Al-Wildan BSD, kepemimpinan diposisikan sebagai instrumen strategis yang mengarahkan seluruh komponen lembaga dalam mewujudkan visi pendidikan yang unggul secara akademik, spiritual, dan sosial.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa aspek visioner menjadi salah satu karakter utama kepemimpinan transformasional dalam tata kelola IIBS. Di IIBS Al-Wildan BSD, kepemimpinan dijalankan secara visioner, inspiratif, dan kolaboratif dengan menjadikan Al-Qur'an dan Sunnah sebagai landasan utama dalam pengambilan kebijakan. Kepemimpinan diarahkan untuk membangun sinergi antara kualitas akademik global, pembentukan akhlak, serta penguatan spiritualitas Islam melalui integrasi kurikulum nasional, internasional, dan pesantren. Sementara itu, di IIBS Al-Izzah Batu, kepemimpinan transformasional dipahami sebagai faktor utama yang menentukan keberlangsungan tata kelola lembaga. Informan menegaskan bahwa tanpa kepemimpinan yang baik, roda organisasi dan manajemen tidak akan berjalan secara optimal serta

menekankan pentingnya arahan pimpinan dalam mengawal pelaksanaan program dan pengembangan lembaga.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa konstruksi kepemimpinan transformasional dalam IIBS berfokus pada pembangunan visi bersama dan penciptaan perubahan yang berorientasi pada peningkatan mutu lembaga. Pemimpin tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan sebagai agen perubahan yang membangun komitmen kolektif melalui inspirasi, motivasi, dan keteladanan. Temuan ini sejalan dengan Huzali dan Purnomo yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional dalam lembaga pendidikan Islam berfungsi membangun budaya organisasi yang adaptif, visioner, dan mampu menjawab tantangan perubahan tanpa meninggalkan nilai-nilai keislaman.⁷ Selain itu, transformasi lembaga pendidikan juga membutuhkan paradigma pengelolaan yang inovatif dan berorientasi pada peningkatan mutu agar mampu menjawab tuntutan perubahan lingkungan pendidikan yang semakin dinamis.⁸

Tinjauan dari perspektif teori kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan yang ditemukan pada kedua lembaga mencerminkan karakteristik utama kepemimpinan transformasional. Mustofa, Mauna, dan Patoni menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mampu menciptakan perubahan mendasar melalui penguatan nilai agama, sistem, dan budaya organisasi. Kepemimpinan tersebut ditandai oleh empat dimensi utama (4I), yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individual consideration. Dalam konteks penelitian ini, orientasi kepemimpinan pada pembangunan visi bersama, penguatan budaya mutu, serta internalisasi nilai-nilai Islam menunjukkan adanya upaya transformasi organisasi yang tidak hanya berfokus pada aspek manajerial, tetapi juga pada perubahan budaya dan karakter lembaga.

Kedua lembaga sama-sama menerapkan prinsip kepemimpinan transformasional, tetapi terdapat perbedaan penekanan dalam konstruksi kepemimpinannya. Di IIBS Al-Wildan BSD, kepemimpinan transformasional dikonstruksi melalui integrasi nilai-nilai Islam dengan orientasi global. Hal ini tercermin dari upaya lembaga dalam membangun keseimbangan antara mutu akademik internasional, penguatan spiritualitas, dan pembentukan karakter Qur'ani. Sebaliknya, di IIBS Al-Izzah Batu, kepemimpinan transformasional lebih tampak pada penguatan budaya organisasi dan pengendalian mutu melalui evaluasi berkelanjutan, pengawasan langsung pimpinan, serta penguatan budaya

⁷ Ikhsan Huzali dan Muhammad Sidiq Purnomo, "Kepemimpinan Transformasional dalam Pesantren."

⁸ Munif dkk., *Korporasi Produksi Pendidikan : Paradigma Baru Dalam Meningkatkan Kompetensi Dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam Transformatif*.

kerja yang telah berkembang dalam lembaga. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dalam IIBS tidak diterapkan dalam bentuk yang seragam, melainkan berkembang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan masing-masing lembaga.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai Islam menjadi unsur utama dalam konstruksi kepemimpinan transformasional di kedua lembaga. Hal ini terlihat dari hasil wawancara yang menunjukkan bahwa nilai amanah, keteladanan, dan tanggung jawab menjadi landasan dalam praktik kepemimpinan. Nilai-nilai tersebut mencerminkan dimensi pendidikan Islam yang tidak hanya menekankan aspek keyakinan, tetapi juga pembentukan akhlak serta pengamalan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sosial.⁹ Di Al-Wildan BSD, nilai amanah diwujudkan melalui tata kelola yang profesional, transparan, dan berorientasi pada kemaslahatan peserta didik. Keteladanan diwujudkan melalui perilaku pimpinan, guru, dan tenaga kependidikan yang mencerminkan integritas moral, kedisiplinan, serta adab Islami dalam kehidupan sehari-hari. Sementara itu, di Al-Izzah Batu, nilai amanah, keteladanan, dan tanggung jawab telah menjadi bagian dari budaya kerja lembaga yang harus dimiliki oleh seluruh tenaga pendidik dan menjadi contoh bagi peserta didik.

Temuan tersebut menunjukkan adanya dimensi *idealized influence* atau pengaruh ideal yang tercermin melalui keteladanan pimpinan dalam menjalankan nilai amanah, tanggung jawab, dan integritas. Pada saat yang sama, upaya membangun motivasi kerja, pembinaan sumber daya manusia, serta pengembangan budaya organisasi mencerminkan dimensi *inspirational motivation* yang menjadi salah satu karakter utama kepemimpinan transformasional.¹⁰ Temuan ini juga didukung oleh penelitian Puspasari yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang menekankan keteladanan, motivasi, dan perhatian terhadap anggota organisasi mampu meningkatkan komitmen organisasi, efektivitas kepemimpinan, serta kualitas pengelolaan lembaga pendidikan.¹¹

Pada aspek tata kelola, kepemimpinan transformasional di kedua IIBS diwujudkan melalui pengambilan keputusan berbasis musyawarah dan koordinasi lintas bidang dengan mempertimbangkan aspek akademik, spiritual, dan manajerial serta berorientasi pada visi-misi, kebutuhan peserta didik, dan perkembangan pendidikan. Penguatan tata kelola didukung kontrol dan evaluasi berkala melalui supervisi akademik, monitoring

⁹ Maryono Maryono dan Zaki Ulien Nuha, "Nilai-Nilai Pendidikan Islam dalam Hadis la yuqimu ar-rajulu ar-rajula," *EDUCAN: Jurnal Pendidikan Islam* 9, no. 2 (2025): 138–56.

¹⁰ Mustofa dkk., *Dimensi Kepemimpinan Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam*.

¹¹ Maria Dwi Puspasari, *Penerapan Kepemimpinan Transformasional dalam Pengelolaan Madrasah Modern*.

kinerja, pembinaan SDM, dan penjaminan mutu internal untuk memastikan seluruh aktivitas sesuai standar. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berperan dalam memberikan inspirasi dan motivasi, tetapi juga membangun sistem tata kelola yang mendukung peningkatan mutu berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan Suriani, Maisah, dan Hakim yang menegaskan kontribusi kualitas kepemimpinan terhadap daya saing lembaga melalui penguatan organisasi, pengelolaan SDM, dan adaptasi terhadap perubahan, serta Efendi dan Bueraheng yang menunjukkan pentingnya integrasi kurikulum, pengembangan SDM, dan penjaminan mutu dalam tata kelola IIBS. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional menjadi instrumen strategis untuk mengintegrasikan tuntutan pendidikan global dengan nilai keislaman melalui tata kelola yang adaptif, efektif, dan berorientasi pada mutu berkelanjutan.¹²

2. Strategi Pengembangan *Human Capital* dalam Tata Kelola *International Islamic Boarding School*

Pengembangan *human capital* merupakan salah satu aspek penting dalam tata kelola *International Islamic Boarding School* (IIBS). Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah IIBS Al-Izzah Batu dan IIBS Al-Wildan BSD, pengembangan sumber daya manusia dipandang sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari upaya mewujudkan kualitas pendidikan yang unggul. Pengembangan tersebut tidak hanya diarahkan pada peningkatan kompetensi akademik dan profesional, tetapi juga pada pembentukan karakter, penguatan nilai-nilai keislaman, serta kesiapan menghadapi tuntutan pendidikan di era global. Dengan demikian, kualitas sumber daya manusia diposisikan sebagai modal utama dalam mendukung keberlangsungan dan kemajuan lembaga.

Pertama, Pengembangan Kompetensi dan Profesionalitas SDM. Berdasarkan hasil penelitian, kedua lembaga memiliki komitmen yang kuat dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalitas sumber daya manusia. Di IIBS Al-Wildan BSD, pengembangan SDM dilakukan melalui berbagai program seperti pelatihan, *workshop*, *upgrading* kompetensi, pembinaan keislaman, serta pengembangan kapasitas yang disesuaikan dengan kebutuhan pendidikan global. Pengembangan tersebut mencakup aspek pedagogik, profesional, spiritual, dan kepemimpinan sehingga guru tidak hanya dituntut memiliki kemampuan mengajar yang baik, tetapi juga mampu menjadi teladan dalam pembentukan karakter peserta didik. Penguatan kompetensi tersebut juga perlu didukung oleh pengembangan budaya akademik dan manajemen penelitian sebagai

¹² Suriani dkk., "Superioritas Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam."

bagian dari peningkatan kapasitas institusi pendidikan secara berkelanjutan.¹³ Penguatan kompetensi sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan juga tidak terlepas dari pentingnya pengambilan keputusan yang berbasis nilai-nilai etika dan prinsip Islam. Dalam perspektif pendidikan Islam, proses pengembangan SDM tidak hanya berorientasi pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga pada kemampuan berpikir reflektif dan pertimbangan jangka panjang dalam setiap pengambilan keputusan. Hal ini sejalan dengan pendekatan yang mengintegrasikan prinsip maqasid syariah dalam praktik manajemen pendidikan, di mana setiap kebijakan diarahkan untuk mencapai kemaslahatan yang lebih luas serta menghindari potensi kerugian di masa depan.¹⁴

Pengembangan kompetensi tenaga pendidik di IIBS Al-Izzah Batu dilakukan melalui evaluasi berkala, supervisi, pembinaan, dan peningkatan kapasitas yang disesuaikan dengan kebutuhan lembaga. Proses tersebut dilaksanakan secara berkesinambungan sebagai bagian dari upaya menjaga kualitas layanan pendidikan sekaligus mendukung pencapaian visi lembaga. Selain itu, peran kepemimpinan dalam lembaga pendidikan menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan profesionalitas tenaga pendidik melalui proses pembinaan yang terarah, pemberian motivasi, serta penguatan kinerja guru secara berkelanjutan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai pengarah kebijakan, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam menciptakan budaya kerja yang produktif dan berorientasi pada peningkatan mutu Pendidikan.¹⁵ Pengembangan kompetensi tenaga pendidik di IIBS Al-Izzah Batu dilakukan melalui evaluasi berkala, supervisi, pembinaan, dan peningkatan kapasitas yang disesuaikan dengan kebutuhan lembaga. Proses tersebut dilaksanakan secara berkesinambungan sebagai bagian dari upaya menjaga kualitas layanan pendidikan sekaligus mendukung pencapaian visi Lembaga.¹⁶

Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi tidak dipahami sebatas peningkatan kemampuan teknis, melainkan sebagai proses pembentukan kualitas profesional tenaga pendidik secara menyeluruh. Upaya tersebut sejalan dengan pandangan Jannah dan Aziz yang menyatakan bahwa optimalisasi manajemen sumber

¹³ Zaki Ulien Nuha dkk., "Research Management as a Strategy for Strengthening the Research Culture in Islamic Higher Education," *Articles, Nidhomiyah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, no. 1 (2026): 118–30,

¹⁴ Mohammad Affan dan Zaki Ulien Nuha, "The Islamic Regret Minimization Framework: a Decision-Making Approach Based on Maqasid al-Shari'ah," *Articles, WARAQAT: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman* 9, no. 2 (2024): 123–34, <https://doi.org/10.51590/waraqat.v9i2.860>.

¹⁵ Usamah Azzuhri dan Zaki Ulien Nuha, penerj., "Transformational Leadership Management At State Islamic Junior High School," *Articles, Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam* 7, no. 1 (2025): 91–101, <https://doi.org/10.32478/leadership.v7i1.4360>.

¹⁶ Asih Subekti, "Supervisi Akademik Berbantuan Google Workspace for Education untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Berdiferensiasi," *Articles, Jurnal Didaktika Pendidikan Dasar* 7, no. 1 (2023): 57–70, <https://doi.org/10.26811/didaktika.v7i1.1045>.

daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam peningkatan mutu pendidikan karena kualitas lembaga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.¹⁷

Pelatihan yang diselenggarakan oleh kedua lembaga menunjukkan adanya orientasi yang jelas terhadap pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Pelatihan tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan keterampilan individu, tetapi juga menjadi sarana berbagi pengalaman, memperkuat kolaborasi profesional, serta mendorong lahirnya inovasi dalam praktik pendidikan. Pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan dinilai penting agar tenaga pendidik mampu beradaptasi terhadap perubahan kurikulum, perkembangan teknologi, dan kebutuhan pendidikan yang terus berkembang. Dalam konteks ini, Gusli dkk. juga menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif perlu didukung oleh peningkatan kompetensi secara berkelanjutan agar tenaga pendidik mampu menghadapi berbagai tantangan yang muncul dalam lingkungan pendidikan.¹⁸

Kedua, Motivasi, Pembinaan, dan Kaderisasi SDM. Selain peningkatan kompetensi, kedua lembaga juga memberikan perhatian pada aspek motivasi, pembinaan, dan kaderisasi sumber daya manusia. Di IIBS Al-Wildan BSD, motivasi diberikan melalui penghargaan terhadap kinerja, pembinaan ruhiyah, keteladanan pimpinan, serta penciptaan lingkungan kerja yang dipahami sebagai bagian dari ibadah. Kaderisasi dilakukan melalui identifikasi potensi individu, *mentoring* kepemimpinan, pembinaan karakter, serta pelibatan guru dalam berbagai program strategis lembaga.

IIBS Al-Izzah Batu menerapkan pembinaan SDM melalui evaluasi rutin, pendampingan, dan penguatan budaya kerja yang menekankan tanggung jawab serta profesionalitas. Pembinaan tidak sekadar bersifat administratif, tetapi diarahkan pada pembentukan karakter dan internalisasi nilai-nilai keislaman dalam keseharian tenaga pendidik, sehingga pengembangan SDM mencakup aspek kompetensi, sikap, motivasi, dan cara pandang dalam menjalankan tugas. Proses yang berlangsung bertahap dan berkelanjutan ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat komitmen kolektif dalam mencapai tujuan lembaga. Temuan ini sejalan dengan Maryono

¹⁷ Aisna Zahrotul Jannah, *Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Kunci Peningkatan Mutu Pendidikan*, t.t.

¹⁸ Ramadhoni Aulia Gusli dkk., "Pendekatan Efektif dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam," *Dirasah : Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam* 7, no. 2 (2024): 477–88, <https://doi.org/10.58401/dirasah.v7i2.1324>.

dan Nuha yang menekankan pentingnya internalisasi nilai dalam pembentukan karakter di lingkungan pendidikan Islam.¹⁹

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan *human capital* di kedua lembaga tidak hanya berorientasi pada peningkatan keterampilan kerja, tetapi juga pada pembentukan motivasi, loyalitas, dan komitmen organisasi. Dalam perspektif pengembangan sumber daya manusia, kaderisasi menjadi langkah penting untuk memastikan keberlanjutan kualitas lembaga melalui proses regenerasi yang terencana. Temuan ini sejalan dengan penelitian Saidin, Maisah, dan Hakim yang menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan melalui pembinaan, pengembangan karier, dan peningkatan kompetensi yang dilakukan secara berkelanjutan.²⁰ Lebih lanjut, Sholeh menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam tidak cukup dilakukan melalui pelatihan semata, tetapi juga memerlukan proses pendampingan, pembinaan, dan penguatan kapasitas individu secara berkelanjutan.²¹ Oleh karena itu, motivasi, pembinaan, dan kaderisasi dapat dipahami sebagai bagian penting dalam membangun sumber daya manusia yang profesional sekaligus memiliki komitmen terhadap nilai-nilai dan budaya organisasi.

Ketiga, Strategi Menyiapkan SDM yang Unggul dan Berdaya Saing Global. Sebagai lembaga pendidikan yang mengusung konsep pendidikan Islam bertaraf internasional, kedua IIBS berupaya menyiapkan sumber daya manusia yang mampu bersaing pada tingkat global tanpa kehilangan identitas keislamannya. Berdasarkan hasil wawancara, IIBS Al-Wildan BSD menekankan pentingnya penguasaan bahasa asing, literasi teknologi, komunikasi internasional, budaya riset, serta penguatan karakter Qur'ani. Strategi tersebut dilaksanakan melalui integrasi kurikulum nasional, internasional, dan pesantren sehingga tercipta keseimbangan antara kompetensi global dan nilai-nilai Islam. Peningkatan kapasitas tenaga pendidik di IIBS Al-Izzah Batu dilakukan melalui berbagai program pengembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan pendidikan modern. Penguatan kompetensi tersebut diarahkan agar tenaga pendidik mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, serta perubahan kebutuhan peserta didik di era global.

¹⁹ Maryono dan Zaki Ulien Nuha, "Strategi Pendidikan Akhlak dalam Mata Kuliah Ilmu Pendidikan Islam Berbasis Nilai-Nilai Ibadurrahman," *Articles, Kartika: Jurnal Studi Keislaman* 6, no. 2 (2026): 2395–411, <https://doi.org/10.59240/kjsk.v6i2.604>.

²⁰ Saidin dkk., "Urgensi Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam," *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 1, no. 2 (2023): 10–17, <https://doi.org/10.61104/alz.v1i2.86>.

²¹ Muh Ibnu Sholeh, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam Indonesia*.

Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan *human capital* dalam tata kelola IIBS tidak hanya ditujukan untuk memenuhi kebutuhan internal lembaga, tetapi juga diarahkan untuk menjawab tantangan global yang semakin kompleks. Dalam hal ini, Sholeh menegaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam perlu dilakukan melalui pelatihan yang berkelanjutan, penguatan kepemimpinan, pemanfaatan teknologi, serta pengembangan profesional yang terus menerus agar mampu menghadapi perubahan lingkungan pendidikan yang dinamis.²² Program pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan oleh lembaga perlu didukung melalui evaluasi secara berkelanjutan agar tetap relevan dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan dunia pendidikan. Evaluasi tersebut menjadi instrumen penting untuk memastikan bahwa program pengembangan sumber daya manusia mampu memberikan dampak terhadap peningkatan kualitas tenaga pendidik maupun kualitas layanan pendidikan secara keseluruhan.²³

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa strategi pengembangan *human capital* di IIBS Al-Izzah Batu dan IIBS Al-Wildan BSD dilaksanakan melalui tiga pendekatan utama, yaitu peningkatan kompetensi dan profesionalitas sumber daya manusia, penguatan motivasi dan kaderisasi, serta penyiapan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing global. Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dan menjadi fondasi penting dalam mendukung tata kelola *International Islamic Boarding School* yang adaptif, berkelanjutan, dan tetap berlandaskan nilai-nilai Islam.

3. Implikasi Kepemimpinan Transformasional terhadap Mutu dan Daya Saing Lembaga

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dalam tata kelola *International Islamic Boarding School* (IIBS) berkontribusi langsung terhadap peningkatan mutu institusi dan daya saing nasional maupun internasional. Di IIBS Al-Wildan BSD dan IIBS Al-Izzah Batu, mutu dipahami sebagai proses berkelanjutan untuk mengoptimalkan *output* melalui pendayagunaan seluruh sumber daya dan peningkatan kemampuan belajar peserta didik. Implikasi manajerialnya tercermin dalam pengelolaan pendidikan yang profesional, terencana, dan berorientasi mutu melalui fungsi *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* (POAC). Komitmen pemimpin terhadap mutu menjadikan fungsi manajemen tidak sekadar administratif, tetapi sebagai instrumen

²² Sholeh, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam Indonesia*.

²³ Aisyah Rachmawati Avivah dan Ida Rindaningsih, "Strategi Efektif dalam Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan," *Jurnal Bintang Manajemen* 2, no. 4 (2024): 264–72, <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i4.3542>.

strategis untuk mendorong peningkatan kualitas lembaga secara sistemik dan berkelanjutan.²⁴

Temuan penelitian menunjukkan bahwa implikasi utama kepemimpinan transformasional di IIBS terletak pada pembentukan lulusan unggul berbasis *insan kamil* melalui layanan pendidikan yang optimal. Di IIBS Al-Wildan BSD, kepemimpinan transformasional mengorkestrasi kurikulum terpadu untuk menyeimbangkan kemampuan intelektual global, hafalan Al-Qur'an, dan *akhlaqul karimah*, dengan penilaian hasil belajar sebagai instrumen pemetaan kemajuan sekaligus motivasi peningkatan prestasi siswa. Sementara itu, IIBS Al-Izzah Batu menerapkan fungsi *actuating* melalui pengelolaan tenaga kerja, sarana prasarana, dan pembiayaan secara efektif berdasarkan target tahunan, sehingga menghasilkan nilai tambah bagi peserta didik melalui pembelajaran yang bermanfaat dan mendorong kreativitas berpikir. Temuan ini menegaskan pentingnya mutu output yang tercermin dalam kelulusan, kompetensi, serapan pasar, dan pengakuan pemangku kepentingan, yang perlu didukung manajemen mutu terpadu melalui keterlibatan seluruh unsur dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi berkelanjutan. Dengan demikian, mutu pendidikan tidak hanya ditentukan oleh capaian akademik, tetapi juga oleh standar, strategi pengelolaan, dan kualitas layanan yang konsisten, sebagaimana ditunjukkan oleh penerapan manajemen mutu terpadu melalui visi-misi yang jelas, program kolaboratif, dan penguatan peran pimpinan dalam menjaga kualitas layanan pendidikan.²⁵

Hal ini sejalan dengan temuan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran signifikan dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui penguatan kinerja lembaga, motivasi pendidik, serta perbaikan sistem pembelajaran secara berkelanjutan.²⁶ Ketika manajemen dikelola secara profesional dan tidak berjalan secara konvensional, capaian kualitas peserta didik akan mengalami eskalasi yang nyata. Manajemen pendidikan diakui sebagai "jantungnya" lembaga karena sentuhan manajerial pada komponen input sangat dibutuhkan agar proses pengajaran berjalan optimal, sehingga mampu merealisasikan *outcome* berkualitas bagi masyarakat. Peningkatan kualitas tersebut juga membutuhkan sistem perencanaan yang matang serta keberadaan guru yang

²⁴ Muhammad Syukron dkk., "Model Supervisi dalam Penjaminan Mutu Lembaga Pendidikan," *Jurnal Kependidikan Islam* 13, no. 1 (2023): 44–54, <https://doi.org/10.15642/jkpi.2023.13.1.44-54>.

²⁵ Zaki Ulien Nuha, "Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Dalam Mewujudkan Sekolah Unggul Di Mtsn 1 Kota Malang" (t.t.).

²⁶ Muhammad Zaid Arsyad dkk., "Visionary Leadership and Teacher Professionalism: A Managerial Analysis in Islamic Education," *Articles, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam* 8, no. 1 (2026): 76–90, <https://doi.org/10.30739/jmpid.v8i1.4939>.

bermutu, yakni guru yang tidak sekadar pintar, melainkan mampu memintarkan dan membentuk karakter mulia peserta didiknya.²⁷

Perspektif manajemen mutu strategis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di kedua IIBS berkontribusi pada penguatan reputasi institusional melalui pemenuhan dan peningkatan harapan pelanggan internal maupun eksternal. Di IIBS Al-Wildan BSD, hal ini diwujudkan melalui budaya inovasi, adaptasi terhadap kurikulum global, dan manajemen berbasis data yang mendukung pengambilan keputusan terkait pengembangan program, anggaran, fasilitas, dan waktu pelaksanaan secara efektif. Sementara itu, IIBS Al-Izzah Batu membangun reputasi melalui penguatan kepercayaan orang tua, keterbukaan terhadap kritik dan masukan masyarakat, serta evaluasi berkala yang memperkuat akuntabilitas atas capaian program. Temuan tersebut menegaskan bahwa mutu perlu menjadi bagian integral tata kelola pendidikan Islam yang didukung kepemimpinan visioner, adaptif, dan responsif terhadap perubahan.

Aktualisasi tata kelola pada kedua IIBS ini juga membuktikan bahwa implementasi gaya kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi yang krusial terhadap akselerasi kualitas lembaga secara makro. Penguatan ini berjalan beriringan dengan perbaikan mutu substansial yang tidak hanya bertumpu pada standar material semata, melainkan mengakar pada pembentukan karakter atau akhlakul karimah sebagai wujud nyata akuntabilitas institusi kepada *stakeholders*. Melalui penguatan visi institusi yang kokoh, pemberdayaan sumber daya manusia secara terarah, peningkatan profesionalisme para guru, serta pembentukan budaya akademik yang produktif, kedua lembaga mampu menghubungkan nilai keagamaan dengan standar kualitas modern secara sistematis.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Hamzah, Fauzi, dan Zainuddin yang menegaskan bahwa daya saing lembaga pendidikan Islam tidak hanya ditentukan oleh kualitas akademik, tetapi juga kemampuan mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan tuntutan kompetensi global melalui penguatan SDM, budaya organisasi adaptif, dan tata kelola berorientasi mutu. Hal tersebut tercermin pada IIBS Al-Wildan BSD dan IIBS Al-Izzah Batu yang mempertahankan identitas keislaman sekaligus mengembangkan standar pendidikan berwawasan global.²⁸ Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan mutu internal, tetapi juga memperkuat reputasi dan daya saing lembaga melalui pergeseran dari pola kepemimpinan transaksional-kontraktual menuju

²⁷ Ana Susiana dkk., *Problematisasi Lembaga Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era Digital*, 4 (2026).

²⁸ Ahmad Fatoni, *Internasionalisasi Lembaga Pendidikan Islam: Strategi Manajemen Berdaya Saing Global*.

gerakan moral kolektif yang berlandaskan komitmen bersama terhadap keberlanjutan mutu.

Peran kepemimpinan transformasional pada lembaga pendidikan Islam di era modern tercermin dalam lima dimensi utama, yaitu visi digital, stimulasi intelektual, motivasi inspirasional, pertimbangan individual, dan pengaruh ideal. Di IIBS Al-Wildan BSD dan IIBS Al-Izzah Batu, pimpinan berperan sebagai agen perubahan yang berupaya mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan perkembangan teknologi pendidikan. Upaya tersebut dilakukan untuk menciptakan lingkungan belajar yang adaptif dan sesuai dengan kebutuhan zaman. Melalui pendekatan tersebut, kepala sekolah tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga mengarahkan seluruh warga sekolah dalam membangun budaya akademik yang mendukung peningkatan mutu lembaga. Temuan ini menunjukkan bahwa digitalisasi pendidikan dapat berjalan selaras dengan penguatan identitas keislaman sehingga mendukung terciptanya lembaga pendidikan yang memiliki daya saing global.²⁹

IIBS Al-Wildan BSD dan IIBS Al-Izzah Batu menghadapi tantangan berupa fragmentasi kurikulum, keterbatasan infrastruktur teknologi, dan resistensi SDM terhadap digitalisasi, sehingga diperlukan reformasi kurikulum yang mengintegrasikan literasi digital dengan nilai dan karakter keislaman. IIBS Al-Wildan BSD merespons melalui optimalisasi pembiayaan, pemerataan perangkat digital, dan penguatan kompetensi guru melalui supervisi ilmiah-klinis berbasis syariat (*Al-musyarafah*), sedangkan IIBS Al-Izzah Batu menerapkan supervisi artistik-klinis untuk mendukung adaptasi tenaga pendidik, khususnya guru senior, terhadap pembelajaran digital. Keduanya juga memanfaatkan pengawasan dan umpan balik pengguna layanan sebagai dasar perbaikan berkelanjutan. Perbedaan strategi tersebut menegaskan bahwa penguatan kompetensi pedagogik digital guru menjadi kunci agar teknologi tidak sekadar berfungsi sebagai media pembelajaran, tetapi mampu menghasilkan pembelajaran yang interaktif, efektif, dan tetap berlandaskan nilai-nilai keislaman.³⁰

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua IIBS menerapkan kontrol berbasis mutu melalui empat tahapan, yaitu penetapan standar, pengukuran kinerja, perbandingan hasil dengan standar untuk mengidentifikasi kesenjangan, dan tindakan korektif terhadap penyimpangan. Proses *controlling* tersebut diinternalisasikan oleh kepemimpinan transformasional untuk memastikan evaluasi berlangsung konsisten dan mendukung

²⁹ Sulis Maryati, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam di Era Digital*, t.t.

³⁰ Yahya Zahid Ismail, *Evaluasi Dan Pengendalian Peningkatan Mutu Dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*. .

perbaikan manajemen berkelanjutan. Sistem pengawasan tidak hanya memastikan efektivitas pengelolaan lembaga, tetapi juga mendorong peserta didik memiliki kecakapan teknologi sekaligus kemampuan kritis dan kesadaran etis dalam menyaring informasi digital berdasarkan nilai-nilai Islam. Temuan ini menegaskan bahwa implikasi kepemimpinan transformasional mencakup aspek pembelajaran pada tingkat mikro hingga tata kelola kelembagaan pada tingkat makro melalui penerapan fungsi POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) secara utuh, berkelanjutan, dan berorientasi mutu. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional menjadi instrumen strategis dalam mengintegrasikan tuntutan pendidikan global dan nilai keislaman melalui tata kelola yang adaptif, efektif, serta mampu menghasilkan generasi yang unggul secara teknologi dan kokoh secara spiritual.³¹

Gambar 1. Kepemimpinan Transformasional



Sumber: diolah peneliti, 2026

Gambar 1 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dalam tata kelola International Islamic Boarding School (IIBS) berperan dalam menginternalisasikan visi lembaga melalui integrasi nilai-nilai Islam, kurikulum nasional dan internasional, serta budaya mutu. Proses ini didukung oleh pengembangan human capital melalui peningkatan kompetensi, profesionalisme, motivasi, dan kaderisasi sumber daya manusia. Sinergi keduanya menghasilkan lulusan berkarakter Islami, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, serta memiliki daya saing global.

³¹ Ika Kartika dan Opan Arifudin, *Urgensi Manajemen Pendidikan Dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam Di Madrasah*.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam pengelolaan International Islamic Boarding School (IIBS) Al-Izzah Batu dan IIBS Al-Wildan BSD melalui keteladanan, motivasi, komunikasi terbuka, dan pelibatan seluruh unsur lembaga dalam mewujudkan visi organisasi. Kepemimpinan tersebut tidak hanya berorientasi pada pencapaian target kelembagaan, tetapi juga pada pembentukan karakter, penguatan nilai-nilai keislaman, serta pengembangan budaya organisasi yang adaptif dan berkelanjutan. Pengembangan *human capital* diwujudkan melalui pelatihan, pembinaan, evaluasi berkala, dan penguatan budaya kerja profesional yang diarahkan pada peningkatan kompetensi akademik, profesional, dan karakter Islami guru serta tenaga kependidikan. Implementasi kepemimpinan transformasional turut berkontribusi terhadap peningkatan mutu dan daya saing lembaga, tercermin dari upaya menghasilkan lulusan yang seimbang dalam prestasi akademik, spiritualitas, dan keterampilan, sekaligus memperkuat reputasi lembaga pada tingkat nasional dan internasional. Konsistensi sistem penjaminan mutu menjadi faktor pendukung keberlanjutan kualitas layanan pendidikan dalam menghadapi tantangan global. Namun, penelitian ini terbatas pada dua IIBS sehingga penelitian selanjutnya perlu melibatkan lebih banyak lembaga dengan karakteristik beragam untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Referensi

- Affan, M., & Nuha, Z. U. (2024). The Islamic regret minimization framework: A decision-making approach based on maqasid al-Shari'ah. *WARAQAT: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 9(2), 123–134. <https://doi.org/10.51590/waraqat.v9i2.860>
- Almator, M. Y., & Jiddan, M. (2026). Model kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Nusantara*, 3(2), 749–756. <https://doi.org/10.61722/jinu.v3i2.9045>
- Arkam, R., Sujianto, A. E., & Mutohar, P. M. (2024). Korporasi produksi pendidikan: Tantangan dan peluang dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan Islam transformatif. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam dan Humaniora*, 4(2), 1825–1835. <https://doi.org/10.37680/almikraj.v4i02.5452>
- Arsyad, M. Z., Altuwly, H. U., Nuha, Z. U., & Maryono. (2026). Visionary leadership and teacher professionalism: A managerial analysis in Islamic education. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam*, 8(1), 76–90. <https://doi.org/10.30739/jmpid.v8i1.4939>
- Avivah, A. R., & Rindaningsih, I. (2024). Strategi efektif dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(4), 264–272. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i4.3542>
- Azzuhri, U., & Nuha, Z. U. (2025). Transformational leadership management at state Islamic junior high school. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 91–101. <https://doi.org/10.32478/leadership.v7i1.4360>
- Efendi, A., & Bueraheng, I. (2023). International Islamic boarding school strategy for realizing superior Islamic boarding school management. *Cendekia: Jurnal Kependidikan dan Kemasyarakatan*, 21(1), 80–92. <https://doi.org/10.21154/cendekia.v21i1.5943>
- Fatoni, A. (2024). Internasionalisasi lembaga pendidikan Islam: Strategi manajemen berdaya saing global. *UNISAN JURNAL: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 3(5), 841–852.
- Huzali, I., & Purnomo, M. S. (2024). Kepemimpinan transformasional dalam pesantren: Inspire a new generation. *Al-Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 2(4), 252–264. <https://doi.org/10.59059/al-tarbiyah.v2i4.1450>

- Ismail, Y. Z.. *Evaluasi dan pengendalian peningkatan mutu dan daya saing lembaga pendidikan Islam*.
- Jannah, A. Z. (n.d.). *Optimalisasi manajemen sumber daya manusia sebagai kunci peningkatan mutu pendidikan*.
- Kartika, I., & Arifudin, O. (n.d.). *Urgensi manajemen pendidikan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan Islam di madrasah*.
- Maryati, S. *Kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam di era digital*.
- Maryono, M., & Nuha, Z. U. (2025). Nilai-nilai pendidikan Islam dalam hadis *la yuqimu ar-rajulu ar-rajula*. *EDUCAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(2), 138–156. <https://doi.org/10.21111/educan.v9i2.14876>
- Maryono, M., & Nuha, Z. U. (2026). Strategi pendidikan akhlak dalam mata kuliah Ilmu Pendidikan Islam berbasis nilai-nilai Ibadurrahman. *Kartika: Jurnal Studi Keislaman*, 6(2), 2395–2411. <https://doi.org/10.59240/kjsk.v6i2.604>
- Munif, M., Sujianto, A. E., & Mutohar, P. M. (2023). Korporasi produksi pendidikan: Paradigma baru dalam meningkatkan kompetensi dan daya saing lembaga pendidikan Islam transformatif. *AL-MAFAZI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 23–40.
- Mustofa, A., Maunah, B., & Patoni, A. (2024). Dimensi kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 6(1), 25–34. <https://doi.org/10.15642/japi.2024.6.1.25-34>
- Nuha, Z. U. (n.d.). Implementasi manajemen mutu terpadu dalam mewujudkan sekolah unggul di MTsN 1 Kota Malang.
- Nuha, Z. U., & Afandi, A. (2022). Islamic boarding schools as a basis for character education in the Industrial Revolution Era 4.0. *WARAQAT: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 7(1), 65–74. <https://doi.org/10.51590/waraqat.v7i1.265>
- Nuha, Z. U., Rohhani, I., & Affan, M. (2026). Research management as a strategy for strengthening the research culture in Islamic higher education. *Nidhomiyyah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 118–130. <https://doi.org/10.38073/nidhomiyyah.v7i1.3543>
- Puspasari, M. D. (n.d.). *Penerapan kepemimpinan transformasional dalam pengelolaan madrasah modern*.
- Saidin, M., & Hakim, L. (2023). Urgensi kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 1(2), 10–17. <https://doi.org/10.61104/alz.v1i2.86>
- Sholeh, M. I. (n.d.). *Strategi pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam Indonesia*.
- Subekti, A. (2023). Supervisi akademik berbantuan Google Workspace for Education untuk meningkatkan kompetensi guru melaksanakan pembelajaran berdiferensiasi. *Jurnal Didaktika Pendidikan Dasar*, 7(1), 57–70. <https://doi.org/10.26811/didaktika.v7i1.1045>
- Suriani, N., Maisah, & Hakim, L. (2023). Superioritas kepemimpinan dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan Islam. *Jurnal QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1(2), 55–64. <https://doi.org/10.61104/jq.v1i2.90>
- Susiana, A., Ramadani, I., Al-Ghani, A. H., & Sari, H. P. (2026). Problematika lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan mutu pendidikan di era digital.
- Syukron, M., Siregar, D. R. S., & Ratnaningsih, S. (2023). Model supervisi dalam penjaminan mutu lembaga pendidikan. *Jurnal Kependidikan Islam*, 13(1), 44–54. <https://doi.org/10.15642/jkpi.2023.13.1.44-54>