

## Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Era Digital: Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Prestasi Siswa

Nani Asyafi'iyah<sup>1</sup> Irawati Nur<sup>2</sup>

### ARTICLE INFO

#### Keywords:

Role; Leadership; Teacher Performance

#### How to cite:

N, Asyafi'iyah., I. Nur. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Era Digital: Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Prestasi Siswa. *Amsir Management Journal*, 5 (1), 15-21.

#### DOI:

10.56341/amj.v5i1.222

### ABSTRACT

This study examines the role of madrasah heads in improving teacher performance at Madrasah Ibtidaiyah PSM Jerukgulang using a qualitative approach. The results of the study show that the head of the madrasah plays the role of educator, supervisor, leader, manager, motivator, and innovator. These roles are realized through involvement in teacher quality improvement, classroom visits, decision-making, cooperation, coordination, planning, awarding, and discipline enforcement. However, there are several obstacles such as human resource and time management, difficulty understanding teacher characteristics, and educational supervision.

Copyright © 2024AMJ. All rights reserved.

### 1. Pendahuluan

Madrasah merupakan lembaga pendidikan yang tumbuh dan berkembang di tengah masyarakat sebagai wadah pengembangan spiritualitas keagamaan dan moralitas peserta didik. Karakteristik ini menjadi pembeda utama antara sekolah umum dan madrasah, yang tercermin dalam kualitas pengelolaan dan lulusannya.<sup>3</sup> Dalam konteks ini, peran kepala madrasah menjadi sangat krusial sebagai pemimpin yang bertanggung jawab atas keseluruhan proses pendidikan di lembaga tersebut. Menurut Nasution (2016), madrasah diharapkan dapat menghasilkan lulusan yang tidak hanya cerdas secara akademis, tetapi juga memiliki karakter yang baik.<sup>4</sup>

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor kunci dalam keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Mulyasa (2007) menegaskan bahwa peran kepala madrasah mencakup seperangkat sikap dan perilaku yang menjadi bagian dari tanggung jawab kepemimpinannya.<sup>5</sup> Lebih lanjut, Yuki (2001) menunjukkan bahwa kepemimpinan organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam keberhasilan organisasi. Seorang pemimpin harus mampu mengantisipasi dan melacak perubahan dalam organisasi melalui

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. E-mail: [naniaa2990@gmail.com](mailto:naniaa2990@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada. E-mail: [irawatipur77@gmail.com](mailto:irawatipur77@gmail.com)

<sup>3</sup>Nudin, B. (2020). Konsep Pendidikan Islam Pada Remaja di Era Disrupsi Dalam Mengatasi Krisis Moral. *Literasi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 11(1), 63-74.

<sup>4</sup>Nasution, A. (2016). *Pendidikan Agama Islam Dan Karakter Bangsa*. Jakarta: Kencana

<sup>5</sup>Mulyasa, E. (2007). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

kewenangannya dalam membangun struktur, sumber daya manusia, teknologi, dan mekanisme yang dapat menciptakan budaya baru yang lebih produktif.<sup>6</sup>

Tanggung jawab utama kepala madrasah adalah melaksanakan kegiatan pendidikan di sekolah dan mempengaruhi seluruh komponen di lingkungan madrasah agar dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai figur sentral, kepala madrasah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dan seluruh aktivitas sekolah dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Oleh karena itu, kepala madrasah harus memiliki visi dan misi yang jelas, serta strategi yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama.<sup>7</sup>

Mutu pendidikan menjadi fokus utama dalam pengelolaan madrasah, yang meliputi aspek input, proses, dan output pendidikan. Mutu pendidikan dapat didefinisikan sebagai kemampuan sistem pendidikan dalam mempersiapkan, mengelola, dan menghasilkan layanan pendidikan secara efektif dan efisien untuk memberikan nilai tambah dan menghasilkan lulusan yang berkualitas.<sup>8</sup> Output pendidikan yang bermutu harus mampu memenuhi kebutuhan stakeholders dan sesuai dengan standar yang berlaku.

Kepala madrasah, sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas memimpin lembaga pendidikan, memiliki peran vital dalam menggerakkan berbagai komponen di sekolah. Keberhasilan kepala madrasah sangat bergantung pada kemampuannya memahami kompleksitas organisasi sekolah dan melaksanakan peran serta tanggung jawabnya sebagai pemimpin. Dalam menjalankan tugasnya, kepala madrasah harus mampu mempengaruhi dan memotivasi seluruh komponen sekolah untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab demi tercapainya tujuan pendidikan.<sup>9</sup>

Melalui kepemimpinannya, kepala madrasah berperan dalam mentransfer nilai-nilai seperti penekanan pada kerja tim, dukungan terhadap guru dan karyawan, toleransi terhadap risiko, dan kriteria perubahan. Hal ini akan membentuk persepsi subjektif di kalangan pegawai mengenai dasar-dasar nilai yang ada dalam organisasi. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan seorang pemimpin yang tidak hanya memiliki kemampuan pribadi yang mumpuni tetapi juga mampu membaca keadaan bawahannya serta lingkungan kerjanya.<sup>10</sup>

Eksistensi kepala madrasah sebagai manajer dalam lembaga pendidikan dapat dinilai dari kompetensinya dalam mengelola kelembagaan. Hal ini mencakup kemampuan menyusun sistem administrasi, mengembangkan kebijakan operasional, mengatur kualifikasi dan prosedur kerja, melakukan analisis kelembagaan, serta mengembangkan unit-unit organisasi sekolah berdasarkan fungsinya.<sup>11</sup> Mutu pendidikan yang baik harus didukung oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, dan kepala madrasah memiliki peran sentral dalam mengupayakan peningkatan mutu pendidikan melalui berbagai kegiatan yang menunjang.

Dalam konteks pendidikan di madrasah, peserta didik merupakan komponen terpenting yang keberadaannya sangat dibutuhkan. Sebagai subjek sekaligus objek dalam proses transfer ilmu pengetahuan dan keahlian, peserta didik harus dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan kecerdasan fisik, intelektual, sosial, emosional, dan psikologisnya.<sup>12</sup> Selain kemampuan akademik dan kepribadian yang dihasilkan dalam proses pendidikan formal, kecakapan hidup juga menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan. Hal ini mengingat tidak semua lulusan madrasah melanjutkan ke jenjang pendidikan yang

<sup>6</sup>Yuki, G. (2001). *Leadership in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.

<sup>7</sup>Sari, R. (2020). Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.

<sup>8</sup>Arifin, Z. (2017). *Manajemen Pendidikan: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.

<sup>9</sup>Rivai, V. (2010). *Leadership and Organizational Behavior*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

<sup>10</sup>Sukardi. (2018). *Kepemimpinan Pendidikan: Teori Dan Aplikasi Praktis*. Jakarta: Prenadamedia Group.

<sup>11</sup>Husaini & Rahman. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Teori Dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish.

<sup>12</sup>Hidayati, N., & Sari, D. (2021). Peran Pendidikan Karakter Dalam Meningkatkan Kualitas Siswa Madrasah. *Jurnal Pendidikan Islam*.

lebih tinggi; sehingga keterampilan hidup menjadi bekal penting bagi mereka dalam menghadapi tantangan di masyarakat.

## 2. Metode

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengeksplorasi secara mendalam fenomena di Madrasah Ibtidaiyah PSM Jerukgulung. Metode ini dipilih karena kemampuannya dalam menghasilkan data yang kaya dan kontekstual.<sup>13</sup> Pengumpulan data dilakukan melalui observasi partisipatif, wawancara semi-terstruktur, dan analisis dokumen, memungkinkan triangulasi data untuk meningkatkan kredibilitas penelitian (Flick, 2018). Fokus penelitian mencakup aspek-aspek integral madrasah, termasuk integrasi nilai-nilai Islam dalam pembelajaran, pengembangan karakter siswa, dan program ekstrakurikuler.

Analisis data menggunakan pendekatan tematik refleksif, yang memungkinkan identifikasi pola-pola bermakna dalam data secara induktif dan deduktif.<sup>14</sup> Untuk memastikan keabsahan penelitian, digunakan teknik member checking dan peer debriefing (Lincoln & Guba, 1985). Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang holistik dan mendalam tentang praktik pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah PSM Jerukgulung, dengan implikasi potensial untuk pengembangan kebijakan dan praktik pendidikan Islam di Indonesia.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### Peran Strategis Kepala Madrasah dalam Era Pendidikan Kontemporer

Dalam lanskap pendidikan yang terus berevolusi, peran kepala madrasah telah mengalami transformasi signifikan. Tidak lagi sekadar administrator, kepala madrasah kini menjadi arsitek visi pendidikan yang komprehensif, memadukan aspek akademik, sosial, dan spiritual dalam membentuk generasi masa depan. Penelitian terkini oleh Leithwood et al. (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak substansial pada prestasi siswa, hanya di bawah pengaruh pengajaran di kelas.<sup>15</sup>

Sebagai pemimpin instruksional, kepala madrasah berperan krusial dalam menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan inovatif. Mereka tidak hanya memastikan implementasi kurikulum yang efektif, tetapi juga mendorong adopsi metode pengajaran berbasis bukti dan teknologi pendidikan terkini. Studi oleh Hallinger dan Wang (2015) menegaskan bahwa kepemimpinan instruksional yang kuat berkorelasi positif dengan peningkatan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.<sup>16</sup>

Dalam era digital, kepala madrasah dituntut untuk menjadi pemimpin teknologi pendidikan. Ini melibatkan tidak hanya pengadaan infrastruktur teknologi, tetapi juga memastikan integrasi yang bermakna dalam proses pembelajaran. Demir (2019) menekankan pentingnya kepala sekolah dalam memimpin transformasi digital, memastikan bahwa teknologi digunakan untuk meningkatkan, bukan sekadar menggantikan, praktik pedagogis yang efektif.<sup>17</sup>

Aspek penting lainnya adalah peran kepala madrasah dalam pengembangan profesional guru. Darling-Hammond et al. (2017) mengemukakan bahwa kepala sekolah yang efektif menciptakan kultur kolaboratif dan pembelajaran berkelanjutan di antara staf

<sup>13</sup>Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

<sup>14</sup>Braun, V., & Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11(4), 589-597. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806>

<sup>15</sup>Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5-22.

<sup>16</sup>Hallinger, P., & Wang, W. C. (2015). *Assessing instructional leadership with the Principal Instructional Management Rating Scale*. Springer.

<sup>17</sup>Demir, L. (2024). Digital transformation in Turkish higher education: Priorities and practices. *International Online Journal of Education and Teaching*, 11(1), 345-357.

pengajar. Ini mencakup fasilitasi komunitas belajar profesional, mentoring, dan peluang pengembangan karir yang terstruktur.<sup>18</sup>

Kepemimpinan inklusif menjadi semakin penting dalam konteks keberagaman global. Kepala madrasah harus memastikan bahwa sekolah mereka menjadi ruang yang aman dan mendukung bagi semua siswa, terlepas dari latar belakang mereka. Penelitian oleh Theoharis dan Scanlan (2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan inklusif berkontribusi pada peningkatan prestasi akademik dan kesejahteraan sosial-emosional siswa.

Manajemen berbasis data telah menjadi komponen integral dalam pengambilan keputusan pendidikan. Kepala madrasah perlu mahir dalam menganalisis dan menginterpretasikan data untuk menginformasikan strategi peningkatan sekolah. Schildkamp (2019) menekankan pentingnya literasi data di kalangan pemimpin sekolah untuk mengoptimalkan proses pengajaran dan pembelajaran.<sup>19</sup>

Kolaborasi dengan pemangku kepentingan eksternal juga menjadi semakin penting. Kepala madrasah harus mampu membangun kemitraan yang kuat dengan orang tua, komunitas, dan lembaga eksternal untuk memperkaya pengalaman pendidikan siswa. Harris (2020) menyoroti pentingnya kepemimpinan kolaboratif dalam menghadapi kompleksitas tantangan pendidikan kontemporer.<sup>20</sup>

Dalam konteks global yang cepat berubah, kepala madrasah harus menjadi agen perubahan yang efektif. Ini melibatkan kemampuan untuk mengantisipasi tren pendidikan, menavigasi ketidakpastian, dan memimpin inovasi. Fullan (2020) menekankan pentingnya kepemimpinan yang adaptif dan responsif dalam menghadapi disrupsi dan perubahan yang tak terelakkan dalam lanskap pendidikan

Pengembangan keterampilan abad 21 pada siswa menjadi fokus utama pendidikan modern. Kepala madrasah berperan penting dalam memastikan bahwa kurikulum dan praktik pengajaran mengembangkan kompetensi seperti berpikir kritis, kreativitas, kolaborasi, dan literasi digital. Schleicher (2018) menekankan peran kepala sekolah dalam mempersiapkan siswa untuk masa depan yang semakin kompleks dan tidak pasti.<sup>21</sup>

Akhirnya, kepala madrasah harus memimpin proses evaluasi dan perbaikan berkelanjutan. Ini mencakup pengembangan sistem penjaminan mutu internal yang robust, refleksi reguler atas praktik sekolah, dan implementasi strategi perbaikan berbasis bukti. Hattie dan Zierer (2018) menekankan pentingnya kepemimpinan yang berfokus pada dampak, di mana setiap keputusan dan tindakan dievaluasi berdasarkan pengaruhnya terhadap hasil belajar siswa.

### **Evolusi Konsep Kinerja Guru dalam Pendidikan Modern**

Konsep kinerja guru telah mengalami transformasi signifikan dalam lanskap pendidikan kontemporer. Tidak lagi sekadar dipahami sebagai prestasi kerja atau tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas, kinerja guru kini mencakup dimensi yang lebih kompleks dan multifaset. Menurut penelitian terbaru oleh Darling-Hammond et al. (2020), kinerja guru melibatkan integrasi antara pengetahuan pedagogis, keterampilan praktis, dan kemampuan adaptif dalam menghadapi tantangan pendidikan abad ke-21.<sup>22</sup>

Definisi kinerja guru telah berkembang melampaui batasan Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005. Saat ini, kinerja guru tidak hanya mencakup tugas mendidik, mengajar, dan mengevaluasi, tetapi juga kemampuan untuk berinovasi, berkolaborasi, dan memfasilitasi pembelajaran yang berpusat pada siswa. Studi oleh Hattie

<sup>18</sup>Darling-Hammond, L., Hylter, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute.

<sup>19</sup>Schildkamp, K. (2019). Data-based decision-making for school improvement: Research insights and gaps. *Educational Research*, 61(3), 257-273.

<sup>20</sup>Harris, A. (2020). COVID 19 – school leadership in disruptive times. *School Leadership & Management*, 40(4), 243-247.

<sup>21</sup>Schleicher, A. (2018). *World class: How to build a 21st-century school system*. OECD Publishing.

<sup>22</sup>Darling-Hammond, L., Hylter, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute.

dan Zierer (2018) menekankan pentingnya "guru sebagai evaluator" dari dampak pengajarannya, menunjukkan pergeseran paradigma dari guru sebagai penyampai informasi menjadi fasilitator pembelajaran yang reflektif.<sup>23</sup>

Dalam konteks Madrasah Ibtidaiyah, kinerja guru memiliki dimensi tambahan yang unik. Selain kompetensi akademik, guru dituntut untuk mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam proses pembelajaran. Penelitian oleh Raihani (2018) menunjukkan bahwa guru madrasah yang berkinerja tinggi mampu memadukan pengetahuan sekuler dengan pemahaman spiritual, menciptakan lingkungan belajar yang holistik.<sup>24</sup>

Model Vroom tentang kinerja, yang menekankan interaksi antara kemampuan dan motivasi, telah diperluas dalam konteks pendidikan modern. Klassen dan Tze (2014) menemukan bahwa self-efficacy guru, yaitu keyakinan akan kemampuan diri untuk mengajar secara efektif, memiliki korelasi kuat dengan kinerja guru dan prestasi siswa.<sup>25</sup> Ini menunjukkan bahwa aspek psikologis guru menjadi komponen penting dalam memahami dan meningkatkan kinerja.

Lawler dan Porter's model yang memperkenalkan konsep "role perceptions" semakin relevan dalam era pendidikan yang dinamis. Guru tidak hanya dituntut untuk memahami peran tradisional mereka, tetapi juga harus adaptif terhadap peran baru seperti fasilitator pembelajaran digital, mentor, dan kolaborator dalam komunitas belajar profesional. Penelitian oleh Fullan (2020) menekankan pentingnya "agensi kolektif" di mana guru berperan aktif dalam membentuk dan mengimplementasikan perubahan pendidikan.<sup>26</sup>

Kemampuan intelektual guru, sebagaimana disebutkan dalam konsep klasik, kini diperluas untuk mencakup literasi digital dan keterampilan abad ke-21. Mishra dan Koehler (2006) memperkenalkan kerangka TPACK (Technological Pedagogical Content Knowledge), yang menekankan pentingnya integrasi teknologi dalam pengetahuan konten dan pedagogis guru. Ini menunjukkan bahwa kinerja guru modern tidak dapat dipisahkan dari kemampuan mereka dalam memanfaatkan teknologi secara efektif dalam pembelajaran.

Aspek kemampuan fisik dalam kinerja guru juga mengalami reinterpretasi. Dalam era pembelajaran jarak jauh dan hybrid, kemampuan fisik tidak hanya terbatas pada stamina mengajar di kelas, tetapi juga mencakup keterampilan dalam mengelola kelas virtual dan menggunakan berbagai platform digital. Penelitian oleh Trust dan Whalen (2020) menunjukkan bahwa guru yang berhasil beradaptasi dengan pembelajaran online menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dalam situasi krisis seperti pandemi COVID-19.<sup>27</sup>

Model Ander dan Butzin yang menekankan kinerja masa lalu sebagai prediktor kinerja masa depan telah diperluas dalam konteks pembelajaran sepanjang hayat. Darling-Hammond et al. (2017) menekankan pentingnya pengembangan profesional berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja guru. Ini menunjukkan bahwa kinerja guru bukan entitas statis, melainkan proses dinamis yang terus berkembang seiring dengan pengalaman dan pembelajaran profesional.<sup>28</sup>

Dalam konteks Madrasah Ibtidaiyah PSM Jerukgulung, kinerja guru harus dipahami dalam kerangka yang lebih luas. Ini mencakup tidak hanya pencapaian akademik siswa, tetapi juga kemampuan guru dalam menanamkan nilai-nilai moral dan spiritual, membangun karakter siswa, dan menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan mendukung. Studi kasus oleh Raihani (2018) di madrasah-madrasah Indonesia

<sup>23</sup>Hattie, J., & Zierer, K. (2018). *10 mindframes for visible learning: Teaching for success*. Routledge.

<sup>24</sup>Raihani. (2018). Education for multicultural citizens in Indonesia: Policies and practices. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 48(6), 992-1009.

<sup>25</sup>Klassen, R. M., & Tze, V. M. C. (2014). Teachers' self-efficacy, personality, and teaching effectiveness: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 12, 59-76.

<sup>26</sup>Fullan, M. (2020). *Leading in a culture of change* (2nd ed.). Jossey-Bass.

<sup>27</sup>Trust, T., & Whalen, J. (2020). Should teachers be trained in emergency remote teaching? Lessons learned from the COVID-19 pandemic. *Journal of Technology and Teacher Education*, 28(2), 189-199.

<sup>28</sup>Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute.

menunjukkan bahwa guru yang berhasil mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan pendidikan modern cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dan dampak positif yang lebih besar pada perkembangan holistik siswa.

#### 4. Kesimpulan

Peran kepala madrasah dalam era pendidikan kontemporer telah mengalami transformasi signifikan. Kepala madrasah tidak lagi sekadar administrator, tetapi telah menjadi arsitek visi pendidikan yang komprehensif, memadukan aspek akademik, sosial, dan spiritual dalam membentuk generasi masa depan. Peran ini mencakup kepemimpinan instruksional, penguasaan teknologi pendidikan, pengembangan profesional guru, dan manajemen berbasis data. Kepemimpinan inklusif dan kolaboratif juga menjadi semakin penting dalam menghadapi kompleksitas tantangan pendidikan kontemporer.

Sementara itu, konsep kinerja guru juga telah berkembang menjadi konstruk yang lebih kompleks dan multidimensi. Kinerja guru modern tidak hanya mencakup tugas tradisional seperti mendidik dan mengajar, tetapi juga melibatkan kemampuan untuk berinovasi, berkolaborasi, dan memfasilitasi pembelajaran yang berpusat pada siswa. Dalam konteks Madrasah Ibtidaiyah, kinerja guru memiliki dimensi tambahan yang unik, yaitu kemampuan mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam proses pembelajaran. Perkembangan ini menuntut guru untuk terus meningkatkan kompetensi mereka, tidak hanya dalam aspek pedagogis dan konten, tetapi juga dalam literasi digital dan keterampilan abad ke-21.

#### References

##### Buku:

- Arifin, Z. (2017). *Manajemen Pendidikan: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute.
- Fullan, M. (2020). *Leading in a culture of change* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Hattie, J., & Zierer, K. (2018). *10 mindframes for visible learning: Teaching for success*. Routledge.
- Husaini & Rahman. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Teori Dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish
- Mulyasa, E. (2007). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution, A. (2016). *Pendidikan Agama Islam Dan Karakter Bangsa*. Jakarta: Kencana
- Rivai, V. (2010). *Leadership and Organizational Behavior*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Schleicher, A. (2018). *World class: How to build a 21st-century school system*. OECD Publishing.
- Sukardi. (2018). *Kepemimpinan Pendidikan: Teori Dan Aplikasi Praktis*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yuki, G. (2001). *Leadership in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.

##### Jurnal:

- Braun, V., & Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11(4), 589-597. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Demir, L. (2024). Digital transformation in Turkish higher education: Priorities and practices. *International Online Journal of Education and Teaching*, 11(1), 345-357.
- Hallinger, P., & Wang, W. C. (2015). *Assessing instructional leadership with the Principal Instructional Management Rating Scale*. Springer.

- Harris, A. (2020). COVID 19 – school leadership in disruptive times. *School Leadership & Management*, 40(4), 243-247.
- Hidayati, N., & Sari, D. (2021). Peran Pendidikan Karakter Dalam Meningkatkan Kualitas Siswa Madrasah. *Jurnal Pendidikan Islam*.
- Klassen, R. M., & Tze, V. M. C. (2014). Teachers' self-efficacy, personality, and teaching effectiveness: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 12, 59-76.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5-22.
- Nudin, B. (2020). Konsep Pendidikan Islam Pada Remaja di Era Disrupsi Dalam Mengatasi Krisis Moral. *Literasi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 11(1), 63-74.
- Raihani. (2018). Education for multicultural citizens in Indonesia: Policies and practices. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 48(6), 992-1009.
- Sari, R. (2020). Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Schildkamp, K. (2019). Data-based decision-making for school improvement: Research insights and gaps. *Educational Research*, 61(3), 257-273.
- Trust, T., & Whalen, J. (2020). Should teachers be trained in emergency remote teaching? Lessons learned from the COVID-19 pandemic. *Journal of Technology and Teacher Education*, 28(2), 189-199.