

MANAJEMEN KEPEMIMPINAN
DI PONDOK PESANTREN MINHAJ SHAHABAH TAMANSARI BOGOR

Mufid,¹ Maemunah Sa'diyah,² Abdul Hayyie Al Kattani³

^{1,2,3}Universitas Ibn Khaldun (UIKA) Bogor
*mupidsajalah@gmail.com*¹, *maemunah@uika-bogor.ac.id*², *hayyie@uika-bogor.ac.id*³

ABSTRACT

As one of the main factors in education and even as an indicator of its success, educational leadership must be managed properly and optimally. Namely through management processes related to the flow or activities of planning, organizing, implementing or acting, and evaluating. This research is a type of field qualitative research located at Mah'had Minhaj Shahabah Tamansari Bogor in 2022 year, focusing on leadership management that is carried out and becomes the main typology in leadership. Based on this research, it can be concluded that the leadership management typology of Mudir Mah'had Minhaj Shahabah Tamansari Bogor is democratic and situational leadership which is framed by prophetic leadership which is the hallmark of leadership in Islamic boarding schools (ma'had). The leadership management has been running effectively and efficiently, but it must continue to be developed continuously, especially in carrying out the vision, mission, and goals of Ma'had that have been set.

Keywords: *Management; Educational Leadership; Success Factor*

ABSTRAK

Sebagai salah satu faktor utama dalam pendidikan dan bahkan sebagai indikator keberhasilannya, kepemimpinan pendidikan harus dikelola dengan baik dan optimal. Yaitu melalui proses manajemen yang terkait dengan alur atau aktifitas perencanaan, pengorganisasian, pengimplementasian, dan pengevaluasian. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif lapangan yang berlokasi di Ma'had Minhaj Shahabah Tamansari Bogor dalam waktu tahun 2022, dengan berfokus pada manajemen kepemimpinan yang dijalankan dan menjadi *tipologi* utamanya dalam kepemimpinan. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *tipologi* manajemen kepemimpinan mudir Ma'had Minhaj Shahabah Tamansari Bogor adalah kepemimpinan *demokratik* dan situasional yang dibingkai dengan kepemimpinan propetik yang menjadi ciri khas kepemimpinan di pesantren (ma'had). Manajemen kepemimpinan tersebut telah berjalan dengan efektif dan efisien, namun harus terus dikembangkan secara berkesinambungan, terutama dalam menjalankan visi, misi, dan tujuan ma'had yang telah ditetapkan.

Kata Kunci: *Manajemen; Kepemimpinan Pendidikan; Faktor Keberhasilan*

A. PENDAHULUAN

Studi tentang manajemen pendidikan Islam sangat urgen ketika dikaitkan dan dengan melihat realitas lembaga-lembaga pendidikan Islam yang dihadapkan dengan tantangan yang berkembang di masyarakat. Menurut beberapa pengamat, sebagian besar lembaga pendidikan Islam masih menghadapi problem internal kelembagaan sementara tantangan yang dihadapi semakin berat dan semakin dinamis problematiknya. Keadaan demikian menurut kajian yang mendalam terkait dengan proses manajerial dan pengelolaan lembaga agar dapat diatasi berbagai problem internal dan dapat merespon perkembangan yang terjadi (Marno dan Supriyatno, 2013: 6).

Keberhasilan atau kegagalan lembaga pendidikan tersebut terutama di era modern seperti saat ini, sebagian besar ditentukan oleh mutu kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang diangkat atau disertai tanggung jawab untuk memegang tampuk manajerial kepemimpinan, sesuai dengan keterampilan dan sifat-sifat baik yang dimilikinya sebagai syarat bagi seorang pemimpin (Nasution, 2015:68). Seseorang menjadi pemimpin dikarenakan beberapa sebab, antara lain karena organisasi yang dimilikinya, dipilih oleh golongan, dan ditunjuk dari atasan, atau karena timbul dari diri sendiri untuk menjadi pemimpin (Hifza, *et.al.*, 2020: 48).

Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena yang universal dan unik. Siapapun akan menampilkan perilaku kepemimpinannya ketika berinteraksi dalam format memberi pengaruh kepada orang lain. Bahkan dalam kapasitas pribadi pun, di dalam tubuh manusia setidaknya ada kapasitas atau potensi sebagai pengendali, yang pada intinya memfasilitasi seseorang untuk dapat memimpin dirinya sendiri. Kepemimpinan juga merupakan sebuah fenomena yang kompleks, maka sangat sukar untuk membuat rumusan yang menyeluruh tentang arti ciri-ciri kepemimpinan (Danim, 2012: 13).

Kepemimpinan pendidikan yang dimaksud adalah kepemimpinan yang berorientasi mutu atau berfokus kepada mutu, antara lain berupa kemampuan pemimpin atau kepala sekolah untuk bekerja dengan atau melalui staf administratif dan tenaga akademisnya, yang memahami dengan benar visi lembaga yang dipimpinnya, mampu membudayakan kerja secara bermutu, dan dapat memberdayakan seluruh potensi yang ada untuk mendukung program pencapaian mutu sekolah (Rahmat dan Kadir, 2016: 3).

Berdasarkan rasionalitas tersebut, maka manajemen kepemimpinan di sebuah institusi pendidikan selain sangat mempengaruhi juga dapat dinyatakan sebagai faktor penunjang bagi

keberhasilan satuan pendidikan yang dikelolanya, selain karena faktor kesadaran pendidikan dan epistemologi pendidikan (Maya dan Lesmana, 2018: 294); termasuk di Ma'had Minhaj Shahabah Tamansari Bogor.

Penelitian kualitatif lapangan ini bertujuan untuk mengkaji kepemimpinan pendidikan di Ma'had Minhaj Shahabah Tamansari Bogor berdasarkan perspektif manajemen, juga untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambatnya serta untuk menemukan langkah kreatif dalam mengatasi faktor penghambat tersebut.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif studi lapangan dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui pengamatan, wawancara, atau penelaahan dokumen (Moleong, 2021:9); yang dilakukan pada kondisi alami, bersifat deskriptif menekankan pada proses dari pada produk, analisis bersifat induktif, dan lebih menekankan makna (Sugiyono, 2020: 7-8). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif-interpretatif dari data-data yang telah terkumpul, yang dilakukan oleh peneliti sebagai human instrument dengan cara segera menganalisis data yang diperoleh dan dapat mengambil kesimpulan berdasarkan data tersebut (Asyafah, 2020: 293-294).

Lokasi penelitian adalah di Yayasan Minhaj Shahabah dengan fokus penelitian di salah satu institusi pendidikan yang dikelolanya dan bahkan dapat dinyatakan sebagai institusi utama dan andalannya, yaitu Ma'had Minhaj Shahabah Kampung Sukamaju, RT 001/011, Desa Sukamantri Kecamatan Tamansari, Kabupaten Bogor, Jawa Barat.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Ma'had Minhaj Shahabah adalah sebuah lembaga pendidikan Islam berdasarkan Al-Qur'an dan As-Sunnah, Selain mengajarkan Al-Qur'an dan Hadits, juga menyelenggarakan pendidikan formal setingkat SMP Al Minhaj dan SMA Al Minhaj. Beralamat di Kampung Sukamaju, RT 001/011, Desa Sukamantri Kecamatan Tamansari, Kabupaten Bogor, Jawa Barat, Indonesia, berada di lereng Gunung Salak Kabupaten Bogor yang nyaman untuk kondusifitas belajar.

Motto Ma'had Minhaj Shahabah adalah "Mulia dengan Assunnah". Visinya adalah "Menjadi Lembaga yang Profesional dalam Kaderisasi Umat yang Robbani, Intelek, dan Mandiri dalam Bingkai Manhaj Khairu Ummah". Sedangkan misinya adalah (1) menyelenggarakan pendidikan berbasis ulumuddin, tahfidzul Qur'an, dan Bahasa Arab; (2) menyelenggarakan pendidikan sesuai kurikulum nasional berbasis IPTEK; (3) membentuk karakter muslim yang shalih dan mushlih; (4) membentuk kader umat yang istiqomah dengan manhaj khairu ummah; dan (5) mendidik generasi muda yang mandiri, tangguh, dan siap menghadapi tantangan global.

Untuk merealisasikan motto serta visi dan misinya tersebut di atas, Ma'had Minhaj Shahabah Tamansari Bogor mengutamakan pendidikan syar'i dengan target hafal Al-Qur'an (*Tahfidzul Qur'an*) 15 Juz pada tingkat SMP dan 15 Juz pada tingkat SMA serta tidak lupa untuk memberikan porsi bagi pendidikan umum yang memadai yang dibuktikan dengan legalitas sekolah di bawah kementerian pendidikan dan kebudayaan. Dengan demikian kurikulum yang diterapkan di Ma'had Minhaj Shahabah Tamansari Bogor adalah kolaborasi dan sinergisitas dua kurikulum pendidikan yaitu kurikulum nasional sesuai standar Kemenag (Diknas) dan kurikulum muatan lokal ma'had yang berbasis ilmu-ilmu keagamaan yang memiliki independensi dan tentunya disesuaikan dengan motto, visi, misi dan tujuan Ma'had.

Kepemimpinan di Ma'had Minhaj Shahabah Tamansari Bogor secara manajerial dipimpin langsung oleh seorang mudir, yaitu dipegang oleh Ustadz Atep Rahmatullah, Lc., alumnus Lembaga Ilmu Pengetahuan Islam dan Arab (LIPIA) Jakarta yang merupakan lembaga pendidikan tinggi program strata satu (S1) yang berada di bawah naungan Universitas Islam Imam Muhammad bin Saud di Riyadh Saudi Arabia.

Berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan, menurut Ramayulis dan Mulyadi yang dinukil oleh Zawawi dan Sa'diyah (2022: 58) dinyatakan bahwa tipe kepemimpinan yang baik dalam pendidikan Islam adalah (1) kepemimpinan *paternalistik*; (2) kepemimpinan demokratis; (3) kepemimpinan karismatik; (4) kepemimpinan situasional; dan (5) kepemimpinan *intellectual leadership*.

Berdasarkan latar belakang pendidikan dan tipe kepemimpinan mudir Ma'had Minhaj Shahabah Tamansari Bogor yang dapat dianalisis, berdasarkan teori umum yang menyatakan adanya lima tipologi kepemimpinan pendidikan, maka tipologi kepemimpinannya adalah

kepemimpinan demokratis dan situasional yang dibingkai oleh kepemimpinan propetik sebagaimana yang dikemukakan oleh ahli lainnya.

Kepemimpinan demokratis adalah suatu cara yang dilakukan seorang pemimpin dalam melibatkan anggotanya untuk mengambil keputusan dan memecahkan masalah secara bermusyawarah serta mau mendengarkan pendapat dan menghargai setiap potensi yang dimiliki anggotanya dalam menggapai tujuan (Basri, 2014). Gaya kepemimpinan demokratis merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan (Laliosa, Nur, dan Tambunan, 2018). Gaya kepemimpinan demokratis juga merupakan gaya kepemimpinan modernis dan partisipatif, yaitu dalam pelaksanaan kepemimpinan, semua anggota diajak berpartisipasi untuk menyumbangkan berbagai pikiran dan tenaganya untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.

Adapun realita mudir Ma'had Minhaj Shahabah Tamansari Bogor dalam menjalankan kepemimpinan demokratis adalah:

1. Segala wewenangnya tidak mutlak, dimana dalam mengambil keputusan, dapat dipengaruhi oleh bawahan dalam bentuk masukan pada saat musyawarah.
2. Keputusan selalu dibuat bersama antara mudir dan bawahannya, dimana dalam membuat dan mengambil keputusan, dilakukan terlebih dahulu musyawarah antara atasan dan bawahan hingga mencapai kesepakatan.
3. Komunikasi antara mudir dan bawahan berjalan dengan baik dimana dalam melakukan komunikasi tidak terhalang rasa takut, malu, dan sebagainya yang disebabkan oleh jabatan.
4. Adanya kebebasan mengemukakan pendapat dimana, bawahan mempunyai hak untuk mengemukakan pendapat mereka secara bebas sesuai dengan asas demokrasi.
5. Mudir membagi wewenang kepada bawahannya, dimana tidak semua tugas dan tanggungjawab harus diemban oleh mudir seorang, melainkan boleh dibagikan kepada bawahan selama masih dalam batas yang wajar.

Kemudian tipe kepemimpinan Mudir Ma'had Minhaj Shahabah selanjutnya ialah tipe kepemimpinan situasional. Kepemimpinan situasional merupakan salah satu pendekatan kepemimpinan yang dikembangkan oleh Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard. Model ini berdasarkan dalam jumlah penugasan (*task behaviour*) dan jumlah dukungan sosio-emosional (*relationship behaviour*), bahwa seorang pemimpin harus menyediakan situasi tertentu dan

tingkat kesiapan dari pengikut atau grup. Pemahaman tugas dan relasi sebagai dua dimensi kritis dari kebiasaan manajer telah menjadi bagian penting dari penelitian manajemen selama lebih dari beberapa dekade, karena kedua dimensi ini sudah memberikan begitu banyak label mulai dari ‘otokratik’ dan ‘demokratik’ kepada ‘orientasi pegawai’ dan ‘orientasi produksi’, atau istilah lainnya yang dikenal.

Task behaviour atau kebiasaan terhadap tugas adalah pendekatan pemimpin dalam komunikasi dalam satu arah dengan menjelaskan apa, dimana, dan kapan tugas yang harus dilakukan oleh pengikut dapat dicapai. Sedangkan, *relationship behaviour* atau kebiasaan terhadap hubungan adalah pendekatan pemimpin dalam komunikasi dua arah dengan menyediakan dukungan sosio-emosional, “dorongan psikologis” dan kebiasaan memfasilitasi. Dua kebiasaan inilah yang akan digunakan oleh pendekatan situasional sebagai ukuran dalam melaksanakan tujuan dari pemimpin itu sendiri.

Adapun realita mudir Ma’had Minhaj Shahabah Tamansari Bogor dalam menjalankan kepemimpinan situasional adalah sebagai berikut:

- a. Mengarahkan/*telling*, dimana mudir selalu memberi tahu bawahannya apa yang harus dilakukan, kemudian menjelaskan bagaimana cara melakukannya.
- b. Berpartisipasi/*participating*, mudir selalu memberikan kelonggaran terhadap bawahannya dan memberikan pengarahan serta berpartisipasi dalam mencapai tujuan, disisi lain, bawahan pun ikut serta dan berperan aktif dalam membuat keputusan dan menentukan cara menyelesaikan tugas.

Di samping kedua tipologi kepemimpinan umum dalam pendidikan tersebut di atas, sebagai institusi pendidikan Islam mudir Ma’had Minhaj Shahabah Tamansari Bogor juga memiliki tipe kepemimpinan khas yang populer di lingkungan pendidikan Islam, khususnya yang berlaku di institusi pesantren, yaitu tipe kepemimpinan *profetik* (*prophetic leadership*).

Kepemimpinan *profetik* sendiri dapat disimpulkan sebagai paradigma kepemimpinan yang mengacu kepada kepemimpinan para nabi atau rasul Allah (Nasukah, Harsoyo, dan Winarti, 2020: 58); yaitu kemampuan mengendalikan diri dan mempengaruhi orang lain dengan tulus untuk mencapai tujuan bersama sebagaimana dilakukan oleh para nabi, dengan pencapaian kepemimpinan berdasarkan empat macam sifat, *shidiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fathonah* (Dewi, *et.al.*, 2020: 150). Dimana empat sifat dasar kepemimpinan *profetik* tersebut tiada lain

merupakan misi kenabian para nabi dan rasul dalam berdakwah dan membangun peradaban umat manusia agar dapat tersampaikan dengan baik (Maktumah dan Minhaji, 2020: 135).

1. *Shidiq* (jujur)

Seorang pemimpin harus mengedepankan integritas moral (akhlak), antara perkataan dan perbuatannya sama, istilahnya tidak *jarkoni* (*kakean ngujar ora iso nglakoni* atau *talk more not action*). Sifat jujur merupakan nilai-nilai penting bagi seorang kiai agar mendapatkan kepercayaan dari orang tua calon santri yang akan memondokkan anak-anak mereka.

2. *Amanah*

Sebagai seorang pemimpin pesantren menjaga amanah merupakan hal yang sangat penting. Kiai yang amanah menghadirkan nilai-nilai bertanggungjawab, dapat dipercaya, dapat diandalkan, jaminan kepastian dan rasa aman, cakap, profesional dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Karakter tanggungjawab, terpercaya atau *trust worthy* (amanah) adalah sifat pemimpin yang senantiasa menjaga kepercayaan (*trust*) yang diberikan orang lain dalam hal ini orang tua santri.

3. *Tabligh*

Seorang pemimpin menggunakan kemampuan komunikasi secara efektif, memiliki visi, inspirasi dan motivasi yang jauh ke depan. Seorang pemimpin (kyai) itu memerlukan kemampuan komunikasi dengan bahasa yang mudah dipahami, diamalkan, dan dialami orang lain (santri). Sosok kiai dalam menggunakan bahasanya harus mudah dipahami oleh santrinya. Jangan malah membuat bingung santrinya.

4. *Fathanah* (cerdas)

Seorang pemimpin itu harus mempunyai kecerdasan, baik intelektual, emosional maupun spiritual, kreativitas, peka terhadap kondisi yang ada, dan menciptakan peluang untuk kemajuan. Sosok kiai itu harus cerdas, kompeten, dan profesional (*fathanah*). Pemimpin yang mengacu sifat *fathanah* nabi adalah pemimpin pembelajar, mampu mengambil pelajaran/hikmah dari pengalaman, percaya diri, cermat, inovatif tetapi tepat azas, tepat sasaran, berkomitmen pada keunggulan, bertindak dengan motivasi tinggi, serta sadar bahwa yang dijalankan adalah untuk mewujudkan suatu cita-cita bersama yang akan dicapai dengan cara-cara yang etis.

Implementasi dan analisis kepemimpinan Ustadz Atep Rahmatullah, Lc. Sebagai mudir ma'had dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Memiliki karakter *fathanah*

Beliau orang memiliki kepribadian yang baik cerdas secara intelektual maupun emosionalnya, hal ini juga sering dicontohkan oleh nabi, misalnya saja tentang kecerdasan nabi dalam mengatur, merencanakan, dan mengontrol pasukannya saat menghadapi perang. beliau mampu mencetuskan strategi-strategi perang yang sangat brilliant sehingga dengan jumlah pasukan yang sedikit mampu mengalahkan musuhnya yang mempunyai banyak pasukan.

b. Pribadi yang mengayomi santrinya dan perhatian terhadap santrinya

Terlihat dari muamalah beliau dengan santrinya, yang selalu peduli terhadap perkembangan belajar, akhlak, bahkan kesehatan santrinya.

c. Pribadi yang zuhud

Ini jelas merupakan sifat yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad Sallallahu Alaihi Wasallam. Sifat zuhud ini tercermin dari kehidupan beliau yang sangat sederhana dan jauh dari kemewahan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan mudir Ma'had Minhaj Shahabah, adapun untuk perencanaan (*planning*) ialah: (1) Membuat Rencana Kegiatan Kerja 5 Tahunan, 1 Tahunan, Bulanan, Mingguan, Harian Pesantren Minhaj Shahabah; (2) Membuat Kebutuhan Peralatan dan Perlengkapan Kegiatan kerja, berdasarkan skala prioritas Tahunan, Bulanan, Mingguan, Harian; (3) Membuat RAB (Membuat Rancangan Anggaran Pembiayaan); (4) Menata ulang Visi dan Misi Pesantren dalam kesesuaian rencana kegiatan; (5) Mendata instansi luar pesantren yang akan mendukung rencana kegiatan pesantren; (6) Merencanakan pelatihan dan pengembangan sesuai kebutuhan kerja Pesantren; (7) Membuat standar kualitas kerja dan pencapaian kerja lembaga; (8) Membuat Jobdesk dan KPI bersama HRD untuk lembaga dan (9) Bersama komite menjelaskan program kerja yang akan direncanakan oleh lembaga.

Untuk pengorganisasian (*organizing*): (1) Membuat struktur Organisasi sesuai kebutuhan rencana kerja pesantren yang ada; (2) Menganalisa kelebihan dan kelemahan organisasi lembaga yang ada (analisa SWOT); (3) Menghitung ulang besaran biaya organisasi dan pengembangannya; (4) Memperbaiki organisasi yang ada apabila tidak efektif dan efisien sesuai kebutuhan lembaga; (5) Perbaiki kualitas organisasi lembaga dengan melakukan *banchmark* kepada lembaga lain; (6) Melakukan standar kerja pada setiap anggota organisasi (studi

kelayakan organigram dan anggotanya); dan (7) Komunikasikan organisasi pada komite sekolah.

Untuk implementasi (*acting*): (1) Melaksanakan seluruh program kerja pesantren yang sudah direncanakan; (2) Melakukan *improvement* kerja ditengah jalan untuk memperbaiki rencana dan pelaksanaan kerja yang ada; (3) Mengawal seluruh program kerja yang ada dengan monitoring harian, mingguan, bulanan dan tahunan; (4) Melakukan rapat kerja harian, mingguan, bulanan dan tahunan; (5) Membuat Sistem Laporan kinerja untuk lembaga; dan (6) Bekerjasama dalam rencana kerja bersama komite sekolah untuk mengawal kepuasan komite.

Untuk evaluasi (*controlling*) (1) Membuat sistem Pengawasan Bersama Yayasan; (2) Membuat Sistem penilaian kerja/Performance Appraisal bersama yayasan dan HRD; (3) Melakukan Rapat Bulanan dan Tahunan bersama yayasan dalam monitoring pekerjaan; (4) Bersama tim Litbang melakukan evaluasi kualitas Pendidikan baik input maupun output; (5) Bersama tim HRD melakukan evaluasi pegawai/Guru; (6) bersama Tim Eksternal/konsultan melakukan audit eksternal; (7) Membuat sistem penghargaan kinerja bersama yayasan dan HRD setiap tahunnya; dan (8) Evaluasi eksternal bersama dengan komite sekolah atas kualitas pendidikan yang sudah diberikan kepada santri.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang berkaitan dengan manajemen kepemimpinan di Ma'had Minhaj Shahabah Tamansari Bogor pada tahun 2022 telah berjalan efektif dan efisien dengan tipologi kepemimpinan yang bersifat demokratik dan situasional serta disinergikan dengan tipologi kepemimpinan *propetik*. Hal ini diketahui dari diberlakukannya alur atau aktivitas manajemen melalui perencanaan, pengorganisasian, pengimplementasian, dan pengevaluasian serta dari karakter pribadi mudir ma'had yang senantiasa berkeinginan keras untuk mencontoh kepemimpinan nabi dan rasul berdasarkan empat sifatnya, yaitu; *shidiq, amanah, tabligh, dan fathonah*.

Walaupun manajemen kepemimpinan di Ma'had Minhaj Shahabah Tamansari Bogor telah berjalan efektif dan efisien, prestasi ini harus senantiasa dikembangkan secara terus menerus agar keberhasilan yang telah diraih dapat dipertahankan dan bahkan dapat ditingkatkan menjadi lebih baik lagi, selain dengan memperbaiki kekurangan yang terjadi dalam manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyafah, A. (2020). *Metodologi Penelitian Pendidikan Islam*. Bandung: UPI Press. ISBN 978-623-7776-35-2.
- Basri, H. (2014). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Pustaka Setia. ISBN 978-979-076-467-5-
- Danim, S. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: CV ALFABETA. ISBN 978-602-8800-02-0.
- Dewi, E.R., *et.al.* (2020). Konsep Kepemimpinan Profetik. *Al-Muaddib: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Keislaman*, 5 (1), 147-159. doi: <http://dx.doi.org/10.31064/muaddib.v5i1.147-159>.
- Hifza, *et.al.* (2020). Kepemimpinan Pendidikan Islam dalam Perspektif Interdisipliner. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5 (1), 46-61. doi: <http://doi.org/10.315838/ndh.v5i1.518>.
- Laliasa, G., Nur, M., & Tambunan, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal Of Economic and Business* 3 (3), 403-404.
- Maktumah, L. dan Minhaji. (2020). *Prophetic Leadership* dan Implementasinya dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia* 4 (2), 133-147. doi: <http://10.35316/jpii.v4i2.196>.
- Marno dan Supriyatno, T. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: PT Refika Aditama. ISBN 979-1073-48-1.
- Maya, R. dan Iko, L. (2018). Pemikiran Prof. Dr. Mujamil Qomar, M.Ag. Tentang Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Islamic Management* 01 (02), 291-316. DOI: 10.30868/im.vli2.281.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. ISBN 979-514-051-5.
- Nasukah, B., Harsoyo, R., dan Winarti, E. (2020). Internalisasi Nilai-nilai Kepemimpinan Profetik di Lembaga Pendidikan Islam. *Dirasat: Jurnal Management dan Pendidikan Islam*, 6 (1), 52-68. <http://journal.unipdu.ac.id/index.php/dirasat/index>. ISSN:2550-1038.
- Nasution, W.N. (2015). Kepemimpinan Pendidikan di Sekolah. *Jurnal Tarbiyah*, 22 (1), 66-86. doi: <http://10.30829/tar.v22i1.6>.
- Rahmat, A. dan Kadir, S. (2016). Manajemen Kepemimpinan dan Kemampuan Berkomunikasi Kepala Sekolah Pada Kinerja Pendidik. *Jurnal Komunikasi*, 8 (1), 1-11. doi: <http://dx.doi.org/10.24912/jk.v8i1.58>.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta. ISBN 978-602-289-325-7.
- Zawawi, A.H. dan Sa'diyah, M. (2022). Kepemimpinan pada Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan Islam di MTs Al-Ma'tuq Cisaat Sukabumi. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4 (1), 54-64.