

Pembaruan Dan Perilaku Manajemen Dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam

Renewal and Management Behavior in Islamic Educational Leadership

Marintang¹, Bustan Ramli², Mardhiah Hasan³

^{1,2,3}Pascasarjana, Manajemen Pendidikan Islam, UIN Alauddin Makassar, Indonesia

e-mail: marintang18@gmail.com¹ bustan.ramli@uin-alauddin.ac.id² dhiah612@gmail.com³

Received: 12-07-2026

Accepted: 13-07-2026

Published: 14-07-2026

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara komprehensif konsep pembaruan manajemen dan pola perilaku manajemen dalam konteks kepemimpinan pendidikan Islam. Sebagai studi kepustakaan (library research), artikel ini menelaah literatur ilmiah mutakhir dari tahun 2020 hingga 2026 yang relevan dengan tata kelola kelembagaan Islam. Hasil analisis menunjukkan bahwa pembaruan manajemen dalam pendidikan Islam merupakan manifestasi dari prinsip tajdid (pembaruan yang konstruktif) yang diintegrasikan dengan pemanfaatan teknologi digital dan inovasi kurikulum tanpa menanggalkan nilai-nilai universal keislaman. Lebih lanjut, ditemukan bahwa perilaku manajemen yang efektif adalah perilaku yang mampu menyeimbangkan antara orientasi tugas (task-oriented) dan orientasi hubungan manusia (relations-oriented) yang berlandaskan pada empat sifat profetik: shiddiq, amanah, tabligh, dan fathanah. Implikasi dari penelitian ini menegaskan bahwa kombinasi kepemimpinan transformasional dan tata kelola digital (digital governance) menjadi strategi krusial bagi lembaga pendidikan Islam untuk mengatasi resistensi perubahan dan meningkatkan daya saing global di era disrupsi.

Kata Kunci: *Pembaruan Manajemen; Perilaku Kepemimpinan; Kepemimpinan Pendidikan Islam; Tata Kelola Kelembagaan; Karakter Profetik*

How to Cite:

Marintang, M., Ramli, B., & Hasan, M. (2026). Pembaruan dan Perilaku Manajemen Dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam. *MANDALA: Jurnal Manajemen dan Administrasi Pendidikan*, 1(2), 137-144.

Copyright ©2026 to the Author. Published by CV. Ihsan Cahaya Pustaka

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin memiliki peran strategis sebagai pengarah, penggerak, pengambil keputusan, sekaligus agen perubahan yang mampu memengaruhi perilaku anggota organisasi (Arini et al., 2025; Hazrah & Aslami, 2022). Keberhasilan suatu lembaga tidak hanya bergantung pada ketersediaan sumber daya manusia, sarana, dan prasarana, tetapi juga pada kemampuan pemimpin dalam mengelola seluruh potensi yang dimiliki organisasi secara efektif dan efisien (Jannah et al., 2023). Oleh karena itu, kepemimpinan menjadi faktor kunci dalam menciptakan organisasi yang produktif, adaptif, dan mampu berkembang sesuai dengan tuntutan lingkungan yang terus berubah.

Dalam konteks pendidikan Islam, kepemimpinan memiliki makna yang lebih luas dibandingkan dengan kepemimpinan pada organisasi umum. Kepemimpinan pendidikan Islam tidak hanya

berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan mutu pendidikan, tetapi juga bertujuan membentuk karakter, moral, dan spiritual peserta didik berdasarkan nilai-nilai ajaran Islam (Alauddin, 2021). Seorang pemimpin pendidikan Islam dituntut untuk mampu menjalankan fungsi manajerial sekaligus menjadi teladan dalam menerapkan prinsip-prinsip keislaman seperti amanah, keadilan, musyawarah, tanggung jawab, dan profesionalisme (Amelia Nur Rochim & M Imamul Muttaqien, 2025). Dengan demikian, keberhasilan kepemimpinan pendidikan Islam tidak hanya diukur dari pencapaian target kelembagaan, tetapi juga dari kemampuannya membangun budaya organisasi yang religius dan berorientasi pada kemaslahatan Bersama (Hidayat et al., 2025).

Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi informasi, dan globalisasi telah membawa perubahan yang sangat cepat dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk di dunia pendidikan (Ahmad Manshur & Isroani, 2023). Lembaga pendidikan Islam saat ini dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti tuntutan peningkatan mutu pendidikan, pemanfaatan teknologi digital dalam pembelajaran, perubahan karakteristik peserta didik, serta meningkatnya persaingan antarlembaga pendidikan (Muttaqin, 2022). Kondisi tersebut menuntut adanya kemampuan adaptasi yang tinggi dari para pemimpin pendidikan agar lembaga yang dipimpinnya mampu bertahan dan berkembang di tengah perubahan yang terus berlangsung (Hasan, 2024). Oleh karena itu, pembaruan dalam manajemen pendidikan menjadi kebutuhan yang tidak dapat dihindari guna meningkatkan efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan Islam (Haetami et al., 2025).

Pembaruan manajemen pada dasarnya merupakan upaya melakukan perubahan dan perbaikan terhadap sistem, kebijakan, strategi, maupun praktik pengelolaan organisasi agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman (Ziehad et al., 2026). Dalam perspektif pendidikan Islam, pembaruan tidak hanya dimaknai sebagai penerapan inovasi dan teknologi modern, tetapi juga sebagai proses perbaikan yang tetap berlandaskan pada nilai-nilai Islam (Missouri, 2023). Konsep pembaruan ini sejalan dengan prinsip *tajdid* dalam Islam yang menekankan pentingnya melakukan pembaruan dan penyempurnaan tanpa meninggalkan prinsip-prinsip dasar ajaran agama. Melalui pembaruan manajemen, lembaga pendidikan Islam diharapkan mampu meningkatkan kualitas layanan pendidikan, efektivitas organisasi, serta daya saing di tingkat lokal maupun global (Aziz & Sarifuddin, 2023).

Selain pembaruan manajemen, faktor lain yang sangat memengaruhi keberhasilan kepemimpinan adalah perilaku manajemen yang ditunjukkan oleh pemimpin. Perilaku manajemen mencerminkan bagaimana seorang pemimpin menjalankan fungsi-fungsi manajemen, berinteraksi dengan anggota organisasi, mengambil keputusan, menyelesaikan konflik, serta memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi (Saifuddin, 2020). Perilaku pemimpin yang visioner, inovatif, komunikatif, dan partisipatif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong terwujudnya perubahan yang positif (Utami et al., 2024; Zega, 2025). Sebaliknya, perilaku

kepemimpinan yang otoriter, kurang responsif, dan tidak adaptif dapat menjadi hambatan dalam proses pengembangan organisasi. Oleh karena itu, perilaku manajemen merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan efektivitas kepemimpinan pendidikan Islam (Muslimin, 2023).

Dalam praktiknya, pembaruan manajemen dan perilaku manajemen merupakan dua aspek yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Pembaruan manajemen memerlukan dukungan perilaku kepemimpinan yang mampu menggerakkan seluruh anggota organisasi untuk menerima dan melaksanakan perubahan, sedangkan perilaku manajemen yang efektif akan semakin optimal apabila didukung oleh sistem dan kebijakan organisasi yang inovatif (Suandi, 2024). Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini memfokuskan kajian pada formulasi konseptual pembaruan manajemen, identifikasi pola perilaku manajemen bercirikan nilai profetik, serta pemetaan strategi dalam menghadapi tantangan era disrupsi pada tata kelola pendidikan Islam.

METODE

Penelitian ini dirancang menggunakan metode kualitatif deskriptif berbasis studi kepustakaan (*library research*) (Utama et al., 2023). Objek kajian difokuskan pada konsep-konsep pembaruan manajemen dan karakteristik perilaku manajemen dalam kepemimpinan pendidikan Islam. Data diperoleh melalui penelusuran literatur sekunder ilmiah yang kredibel, mencakup jurnal terakreditasi nasional, buku teks manajemen pendidikan, dan prosiding ilmiah yang dipublikasikan dalam rentang waktu sepuluh tahun terakhir (2020–2026).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi dengan instrumen berupa lembar matriks sintesis literatur. Langkah analisis data mengikuti model analisis konten (*content analysis*) yang meliputi: (1) reduksi data dengan memilah konsep yang relevan dengan rumusan masalah; (2) penyajian data dalam bentuk narasi logis terstruktur; serta (3) penarikan kesimpulan secara deduktif untuk merumuskan sintesis teoretis baru terkait variabel pembaruan dan perilaku manajemen kepemimpinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Dasar Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan Islam

Secara umum, kepemimpinan merupakan sebuah seni, kemampuan, atau proses memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan individu atau kelompok agar memiliki visi yang sama dan bersedia bekerja sama secara sukarela demi mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Mahdiyah et al., 2021). Kepemimpinan tidak sekadar bersandar pada otoritas formal jabatan, melainkan pada kapasitas personal dalam membangun kepercayaan (*trust*) dan motivasi intrinsik bawahan. Dalam konteks pendidikan Islam, kepemimpinan memiliki dimensi spiritual yang jauh lebih mendalam, di

mana istilah kepemimpinan direpresentasikan melalui konsep Qiyadah atau Imamah (Alauddin, 2021). Kepemimpinan pendidikan Islam dipahami sebagai proses membimbing, mengarahkan, menginspirasi, dan memberdayakan seluruh sumber daya manusia berlandaskan nilai-nilai profetik (Alfaris et al., 2026).

Jika kepemimpinan lebih menekankan aspek "manusia", maka manajemen berfokus pada aspek "sistem". Manajemen dapat didefinisikan sebagai suatu proses dinamis yang meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*) terhadap seluruh sumber daya organisasi secara efektif dan efisien guna mencapai sasaran mutu organisasi (Fadilah et al., 2023). Integrasi kedua dimensi ini diilustrasikan dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Matriks Fungsi Manajemen Berbasis Nilai Islam

Fungsi Manajemen	Implementasi Operasional di Lembaga Pendidikan	Landasan Filosofis Islami
Perencanaan (<i>Planning</i>)	Merumuskan visi-misi sekolah dan kurikulum terpadu	Visi masa depan <i>duniawi-ukhrawi</i>
Pengorganisasian (<i>Organizing</i>)	Pembagian kerja (<i>job description</i>) guru sesuai kompetensi	Prinsip " <i>the right man on the right place</i> "
Pelaksanaan (<i>Actuating</i>)	Menggerakkan elemen sekolah dengan etos kerja tinggi	Etos kerja jihad ilmiah dan ibadah
Pengawasan (<i>Controlling</i>)	Supervisi akademik dan monitoring standar mutu berkala	Akuntabilitas publik dan <i>muraqabah</i>

Manajemen memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan benar (*doing things right*), sedangkan kepemimpinan memastikan bahwa organisasi melakukan hal yang benar (*doing the right things*) (Husaini et al., 2026). Sinergi keduanya mencegah kekakuan birokrasi sekaligus menjamin agar gagasan perubahan dapat dieksekusi secara sistematis.

Pembaruan dalam Manajemen Kepemimpinan

Pembaruan (*innovation*) merupakan proses memperkenalkan ide, metode, sistem, strategi, atau pendekatan baru yang bertujuan meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas kinerja organisasi (Haetami et al., 2025). Dalam pendidikan Islam, pembaruan dikaitkan dengan konsep tajdid, yaitu upaya memperbaiki dan menyesuaikan pengelolaan pendidikan tanpa meninggalkan nilai-nilai dasar ajaran Islam (Missouri, 2023). Adapun aspek-aspek esensial pendorong pembaruan manajemen dipengaruhi secara signifikan oleh perkembangan teknologi informasi, perubahan kebutuhan masyarakat, persaingan antarlembaga, serta tuntutan regulasi nasional (Kurnia et al., 2026).

Keberhasilan proses pembaruan organisasi menuntut peran aktif pemimpin sebagai agen perubahan (*agent of change*) (Utami et al., 2024). Pemimpin bertugas merumuskan visi jangka panjang yang jelas dan mengomunikasikannya secara inklusif kepada seluruh staf (Mashuri et al.,

2023). Melalui pendekatan kepemimpinan transformasional, resistensi kultural anggota terhadap inovasi dapat diminimalisasi secara bertahap.

Perilaku Manajemen dalam Kepemimpinan

Perilaku manajemen adalah pola tindakan, sikap, dan cara seorang pemimpin dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen serta berinteraksi dengan anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Saifuddin, 2020). Karakteristik perilaku manajemen yang efektif meliputi sikap visioner, komunikatif, adaptif terhadap perubahan, demokratis, bertanggung jawab, berorientasi pada mutu, dan memiliki integritas yang tinggi (Zega, 2025). Dalam perspektif Islam, perilaku kepemimpinan ideal menginternalisasi sifat profetik: *shiddiq* (integritas), *amanah* (akuntabilitas), *tabligh* (keterbukaan), dan *fathanah* (kecerdasan profesional) (Amelia Nur Rochim & M Imamul Muttaqien, 2025).

Perilaku kepemimpinan yang sukses secara empiris mampu menyeimbangkan perilaku berorientasi tugas (*task-oriented behavior*) dengan perilaku berorientasi hubungan manusia (*relations-oriented behavior*) (Saifuddin, 2020). Penyeimbangan ini melahirkan produktivitas kerja yang optimal sekaligus iklim lingkungan kerja yang harmonis dan inklusif (Muslimin, 2023).

Implementasi Pembaruan dan Perilaku Manajemen dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam

Implementasi pembaruan dan perilaku manajemen dalam lembaga pendidikan Islam secara nyata diwujudkan melalui beberapa langkah strategis, antara lain: (1) inovasi kurikulum dan pembelajaran terintegrasi (Ahmad Manshur & Isroani, 2023); (2) transformasi digital pendidikan pada sistem administrasi sekolah, EMIS, maupun learning management system (Prima et al., 2026); (3) pengembangan profesionalitas kompetensi SDM secara kontinu (Sholeh, 2023); (4) pengambilan keputusan partisipatif berbasis musyawarah syura (Saputra et al., 2025); dan (5) penguatan budaya mutu sekolah (Aziz & Sarifuddin, 2023).

Tantangan dan Strategi Pengembangan di Era Disrupsi

Tantangan utama yang dihadapi oleh lembaga pendidikan Islam mencakup resistensi internal pegawai terhadap adaptasi teknologi baru, keterbatasan alokasi pendanaan, kesenjangan kompetensi digital guru, serta cepatnya perubahan regulasi pemerintah (Muttaqin, 2022). Menghadapi disrupsi ini, strategi utama yang direkomendasikan adalah penguatan modal kepemimpinan transformasional (Alfaris et al., 2026), optimalisasi infrastruktur teknologi informasi pendidikan (Prima et al., 2026), serta perluasan kemitraan strategis eksternal dengan stakeholders utama untuk menyokong keberlanjutan mutu kelembagaan (Ziehad et al., 2026).

KESIMPULAN

Pembaruan dalam manajemen kepemimpinan pendidikan Islam merupakan sebuah keharusan taktis guna merealisasikan prinsip tajdid kelembagaan yang adaptif terhadap dinamika eksternal zaman. Perilaku manajemen yang efektif dibangun melalui keterpaduan antara kompetensi manajerial berbasis tugas dan kapabilitas hubungan interpersonal yang bermuara pada nilai profetik (shiddiq, amanah, tabligh, fathanah). Implementasi nyata dari sintesis pembaruan sistem dan keunggulan perilaku kepemimpinan ini termanifestasi pada transformasi digital layanan pendidikan, inovasi kurikulum, dan penguatan budaya mutu kolektif lembaga. Adapun strategi esensial untuk mengatasi tantangan era disrupsi berpusat pada optimalisasi kepemimpinan transformasional, peningkatan literasi teknologi SDM, serta perluasan jejaring kemitraan institusional demi mendongkrak daya saing global pendidikan Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Manshur, & Isroani, F. (2023). Tantangan kurikulum pendidikan agama Islam di era digital. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(4), 351–368. <https://doi.org/10.30868/ei.v12i04.8114>
- Alauddin. (2021). Konsep imamah dan hubungannya dengan kegiatan manajemen pendidikan Islam. *Journal of Islamic Education Management*, 6(2), 169–183. <https://doi.org/10.24256/kelola.v6i2.2109>
- Alfaris, F. A., Juniza, L., & Arisanti, F. (2026). Tipe dan gaya kepemimpinan dalam manajemen pendidikan Islam: Analisis kepemimpinan transformasional, partisipatif, dan berbasis nilai. *Cendekia Pendidikan*, 18(3), 2301–2310. <https://cibinstitute.id/index.php/sindoro/article/view/6889>
- Amelia Nur Rochim, & Muttaqien, M. I. (2025). Keadilan, amanah, dan musyawarah: Integrasi nilai kepemimpinan Islam dalam manajemen pendidikan modern. *Jurnal Visi Manajemen*, 11(2), 1–12. <https://doi.org/10.56910/jvm.v11i2.513>
- Arini, T., Siregar, A., Azzahra, A. R., Zhani, V. U., & Syahbudin. (2025). Kepemimpinan dalam manajemen pendidikan. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 5(2), 380–394. <https://doi.org/10.56832/edu.v5i2.1179>
- Aziz, M. A., & Sarifuddin. (2023). Konsep *good governance* dalam manajemen pendidikan Islam. *Misykah: Jurnal Pemikiran dan Studi Islam*, 8(2), 29–36. <https://jurnal.uibbc.ac.id/index.php/misykah>
- Fadilah, L. R., Zahra, S., Alawiyah, S. M., & Syarifuddin, E. (2023). Implementasi manajemen pendidikan dalam pelaksanaan fungsi manajemen di lembaga pendidikan Islam. *Qalam: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.57210/qlm.v4i2.241>
- Haetami, Wihardjo, Raihan, F., & Siallagan, E. (2025). *Inovasi manajemen pendidikan* (Vol. 2). CV. Rey Media Grafika.
- Hasan, S. (2024). Tantangan dan strategi manajemen pendidikan dalam menghadapi era disrupsi. *Journal of Islamic Education and Learning*, 4(1), 13–18. <https://doi.org/10.63761/jiel.v4i1.103>

- Hazrah, S., & Aslami, N. (2022). Influence of essential roles of leadership in implementing change. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Bisnis Digital*, 1(2), 353–358. <https://doi.org/10.37676/jambd.v1i2.2643>
- Hidayat, W., Junaidah, & Suhardi, M. (2025). Peran kepemimpinan religius dalam membangun budaya organisasi pendidikan yang humanis dan etis. *Al-Mahabbah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 89–99. <https://doi.org/10.62448/ajmpi.v1i2.315>
- Husaini, H., Anwar, K., & Halim, A. (2026). Implementasi fungsi manajemen dalam pendidikan: Analisis integrasi *planning, organizing, leading, actuating*, dan *controlling* berbasis nilai Islam. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital (JMPD)*, 4(1), 24–30. <https://doi.org/10.38035/jmpd.v4i1.573>
- Jannah, M., Farid, I., & Hidayat, S. (2023). Kepemimpinan dalam manajemen berbasis sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 5(2), 5992–6001. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i2.16208>
- Kurnia, L. I., Angela, E. M., Kurniawati, W., & Andriani, T. (2026). Analyzing the external environment in business strategy: PESTEL, Porter’s Five Forces, and the identification of opportunities and threats. *Tofedu: The Future of Education Journal*, 5(2), 2247–2271. <https://journal.tofedu.or.id/index.php/journal/index>
- Mahdiyah, A., Nurwachidah, U., & Hanist, M. (2021). Model kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Indonesia (Japendi)*, 2(7), 1146–1156. <https://doi.org/10.59141/japendi.v2i07.222>
- Mashuri, M., Sukarna, Fatimatuzzahroh, Kodir, D. A., & Universitas, S. (2023). Memahami peran pemimpin sebagai agen perubahan. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 84–98. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i1.509>
- Missouri, R. (2023). Strategi inovatif menyatukan tradisi dan modernitas dalam manajemen pendidikan Islam: Sebuah tinjauan konseptual. *Kreatif Jurnal Studi Pemikiran*, 21(1), 23–34. <https://doi.org/10.52266/kreatif.v21i1.1820>
- Muslimin, I. (2023). Optimalisasi mutu pendidikan Islam melalui strategi komunikasi organisasi dalam bingkai kepemimpinan dan perilaku kerja yang inklusif. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 28–44. <https://doi.org/10.37348/aksi.v2i1.348>
- Muttaqin, I. (2022). *Challenges Islamic education management in the digital era*. *Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 343–364. <https://doi.org/10.21274/taalum.2022.10.2.343-364>
- Prima, A., Natavia, D. S., Azainil, A., Buhari, M. R., & Hidayanto, D. N. (2026). Transformasi kepemimpinan digital dalam pengelolaan lembaga pendidikan. *Jiip: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 9(1), 82–92. <https://doi.org/10.54371/jiip.v9i1.10160>
- Saifuddin, A. (2020). Perilaku kepemimpinan yang efektif model 3 dimensi: Berorientasi pada tugas, hubungan, dan perubahan. *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 36–47. <https://ejournal.staidapondokkrempyang.ac.id/index.php/intizam/article/view/49>
- Saputra, R. A., Citriadin, Y., & Rahman, H. (2025). The impact of participatory leadership on the formation of organizational culture in Islamic educational institutions. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 6(1), 550–569. <https://doi.org/10.51276/edu.v6i1.1072>
- Suandi, A. (2024). Urgensi peran pemimpin dalam manajemen perubahan di lingkungan organisasi pendidikan Islam: Sebuah analisis konseptual. *Nusantara: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 4(2), 339–356. <https://doi.org/10.14421/njpi.2024.v4i2-1>
- Utama, F. S., Falah, F., Putri, R. A., Supardi, & Hidayat, W. (2023). Membangun teori manajemen pendidikan Islam melalui kajian filsafat ilmu. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(3), 143–150. <https://doi.org/10.34125/jmp.v8i3.94>

- Utami, A. R., Hariawan, R., Haromain, & Suhardi, M. (2024). Kepemimpinan visioner kepala sekolah penggerak sebagai *agent of change*. *JKSM: Jurnal Kepegawaian, Supervisi dan Manajerial*, 2(4), 1–6. <https://doi.org/10.61116/jksm.v2i1.300>
- Zega, N. A. (2025). Kepemimpinan strategis: Meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi yang efektif. *Inovasi Pembangunan: Jurnal Kelitbangan*, 13(2), 247–256. <https://doi.org/10.35450/jip.v13i2.1140>
- Ziehad, D. N., Rosadi, A., & Yani, A. (2026). Strategi mengelola perubahan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan Islam. *Kharismatik: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 18–37. <https://doi.org/10.70757/kharismatik.v4i1.118>