

## Peran Strategis Kepemimpinan dalam Merancang dan Mengimplementasikan Model Pembaharuan Lembaga Pendidikan

Gita Selvia<sup>1\*</sup>, Imamul Muttaqin<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup>UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

Alamat: Jalan Gajayana, No. 50, Lowokwaru, Kota Malang, Provinsi Jawa Timur.

Korespondensi penulis: [cugik25@gmail.com](mailto:cugik25@gmail.com) \*

**Abstract.** Educational institutions play a vital role in shaping human resources and adapting to rapid changes. To address globalization and technological challenges, they must implement effective and sustainable reforms, with strategic leadership as a key driver. This study examines the role of strategic leadership in designing and implementing renewal models in educational institutions. It identifies factors influencing success and offers recommendations for effective practices. Strategic leadership is crucial in enhancing educational quality and system effectiveness. Leaders act as internal change agents, develop innovative strategies, and coordinate resources to achieve reform goals. Using library research methods, this study reviews literature, including books, journal articles, and research reports on strategic leadership and educational reform. Data analysis involves identifying themes, theories, and best practices. Findings reveal that strategic leaders function as visionaries, motivators, facilitators, and resource managers. Their effectiveness depends on clear strategy formulation, consensus-building, and resistance management. Support from stakeholders, effective communication, and community involvement are pivotal for successful reform implementation. This study emphasizes the importance of strategic leadership in fostering transformative changes within educational institutions.

**Keywords:** Strategic leadership, Educational reform, Educational institutions, Renewal models, Educational innovation.

**Abstrak.** Institusi pendidikan memiliki peran penting dalam membentuk sumber daya manusia dan beradaptasi dengan perubahan zaman. Untuk menghadapi tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi, institusi pendidikan perlu melakukan reformasi yang efektif dan berkelanjutan, di mana kepemimpinan strategis menjadi penggerak utamanya. Penelitian ini mengkaji peran kepemimpinan strategis dalam merancang dan mengimplementasikan model pembaruan di institusi pendidikan, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan, serta memberikan rekomendasi praktik kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan strategis berperan penting dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas sistem pendidikan. Pemimpin berfungsi sebagai agen perubahan internal, mengembangkan strategi inovatif, dan mengoordinasikan sumber daya untuk mencapai tujuan reformasi. Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka dengan menganalisis literatur seperti buku, artikel jurnal, dan laporan penelitian terkait kepemimpinan strategis dan reformasi pendidikan. Proses analisis dilakukan untuk mengidentifikasi tema, teori utama, dan praktik terbaik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin strategis berperan sebagai pengarah visi, motivator perubahan, fasilitator transformasi, dan pengelola sumber daya. Keberhasilan reformasi bergantung pada kemampuan menyusun strategi yang jelas, membangun konsensus, dan mengatasi resistensi. Dukungan pemangku kepentingan, komunikasi yang efektif, dan keterlibatan masyarakat juga menjadi faktor kunci dalam implementasi reformasi yang sukses. Penelitian ini menegaskan pentingnya kepemimpinan strategis dalam mendorong perubahan transformatif di institusi pendidikan.

**Kata kunci:** Inovasi pendidikan, Institusi pendidikan, Kepemimpinan Strategis, Model pembaruan, Reformasi pendidikan.

### 1. LATAR BELAKANG

Institusi pendidikan adalah kunci utama dalam mencetak individu berkualitas dan siap menghadapi masa depan. Di era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, lembaga pendidikan dituntut untuk melakukan pembaharuan agar tetap relevan dan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat serta tuntutan dunia kerja. Meskipun penting, upaya untuk melakukan

pembaharuan dalam dunia pendidikan tidak selalu berjalan mulus. Berbagai tantangan seperti penolakan terhadap hal-hal baru, keterbatasan sarana dan prasarana, serta kurangnya visi yang jelas dari para pemimpin seringkali menjadi penghalang.

Kajian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis merupakan elemen kunci dalam keberhasilan reformasi di berbagai sektor, termasuk pendidikan. Pemimpin strategis mampu merancang visi yang jelas, mengembangkan strategi inovatif, serta mengelola sumber daya secara efektif untuk mendukung implementasi pembaharuan. Namun, penelitian yang mendalam tentang peran strategis kepemimpinan dalam merancang dan mengimplementasikan model pembaharuan di konteks pendidikan masih relatif terbatas. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*gap analysis*) yang perlu diatasi.

Penelitian ini akan membahas peran penting kepemimpinan dalam meningkatkan lembaga pendidikan, khususnya dalam hal memberikan arah, memotivasi, memfasilitasi transformasi, dan mengelola sumber daya. Studi ini juga dimaksudkan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan pembaharuan dan memberikan rekomendasi untuk praktik kepemimpinan yang lebih efektif di lembaga pendidikan. Dengan dilakukan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi penting untuk pengembangan teori dan praktik kepemimpinan strategis dalam dunia pendidikan.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Kepemimpinan strategis adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memformulasikan visi, misi, dan strategi yang mampu menjawab tantangan masa depan serta memotivasi seluruh pemangku kepentingan untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Rowe (2001), kepemimpinan strategis tidak hanya berkaitan dengan kemampuan mengelola sumber daya secara efektif, tetapi juga mencakup kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan dan menciptakan inovasi yang berkelanjutan. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan strategis menjadi esensial dalam mengarahkan lembaga pendidikan menuju transformasi yang relevan dengan tuntutan globalisasi dan perkembangan teknologi.

Model pembaharuan lembaga pendidikan, sebagaimana diuraikan oleh Fullan (2007), membutuhkan pemimpin yang mampu memfasilitasi perubahan budaya organisasi, membangun kepercayaan, serta menciptakan sinergi di antara para pemangku kepentingan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi reformasi di lembaga pendidikan sangat bergantung pada peran pemimpin dalam mengatasi resistensi terhadap perubahan, mengelola konflik, dan memobilisasi sumber daya (Bush, 2011).

Meski demikian, beberapa studi mengungkapkan adanya kesenjangan dalam penerapan kepemimpinan strategis di bidang pendidikan. Misalnya, Hargreaves dan Fink (2006) mencatat bahwa banyak pemimpin pendidikan gagal merancang strategi pembaharuan yang berkelanjutan karena kurangnya pemahaman tentang manajemen perubahan yang kompleks. Hal ini menegaskan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi peran strategis kepemimpinan secara lebih spesifik, terutama dalam konteks pendidikan.

Berdasarkan kerangka teori dan kajian literatur, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran utama kepemimpinan strategis dalam merancang dan mengimplementasikan model pembaharuan lembaga pendidikan. Penelitian ini juga akan menggali faktor-faktor yang mendukung atau menghambat keberhasilan proses pembaharuan. Oleh karena itu, diharapkan bahwa studi ini akan memberikan kontribusi yang berharga secara teoretis maupun praktis dalam pengembangan kepemimpinan strategis di sektor pendidikan.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini mengadopsi pendekatan studi pustaka deskriptif dengan tujuan untuk menggambarkan secara mendalam suatu fenomena tertentu. Maka diharapkan bahwa penyelidikan ini akan memberikan sumbangan yang berharga baik secara teoritis maupun praktis dalam mengembangkan kepemimpinan strategis di bidang pendidikan.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Peran Kepemimpinan dalam Model Pembaharuan Lembaga Pendidikan**

kepemimpinan adalah suatu keterampilan kompleks yang melibatkan berbagai aspek. Seorang pemimpin tidak hanya perlu memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi orang lain. Lisannya, seorang pemimpin yang efektif perlu memiliki visi yang terang tentang masa depan organisasi serta mampu membimbing timnya menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan (Veithzal Rivai, 2004:229-230). Kepemimpinan dapat muncul dalam berbagai situasi dan waktu, dan mengacu pada kemampuan untuk memengaruhi orang lain agar dengan sukarela menjalankan tindakan demi mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan mencakup kemampuan untuk memotivasi anggota organisasi agar mengikuti keinginan pemimpin, menekankan peran penting pemimpin dalam mendorong tindakan yang diinginkan dari anggota. Masalah mutu pendidikan selalu menjadi topik yang penting dan relevan untuk dibahas dan dianalisis seiring berjalannya waktu, terjadi perkembangan dan perubahan yang konstan.

Dalam menghadapi perubahan tersebut, penting untuk memiliki agen reformasi yang dapat menciptakan ide-ide inovatif dan mengelola perubahan dengan efektif. Pemimpin adalah salah satu agen perubahan internal yang penting di lembaga pendidikan yang harus mampu mengelola semua sumber daya lembaga menuju visi dan misi yang diinginkan. Terutama dalam hal sumber daya manusia, seperti pendidik dan tenaga kependidikan, yang sering kali menghadapi tantangan terkait kualifikasi, pembinaan profesional, dan kinerja. Mereka butuh perhatian, arahan, dan bimbingan yang mendalam serta terus-menerus agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang berlaku. Maka, diperlukan dukungan dari personel yang berkualitas, program yang baik (kurikulum), dan kepemimpinan yang efektif agar dapat memenuhi dan mencapai semua standar nasional pendidikan. Selain itu, hal yang mesti diperhatikan oleh seorang pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan adalah:

1. Visi dan Misi yang Jelas

Kepemimpinan yang efektif dalam pembaharuan pendidikan dimulai dengan visi dan misi yang jelas. Visi berfungsi sebagai panduan jangka panjang, menggambarkan aspirasi dan tujuan strategis lembaga pendidikan. Misi, di sisi lain, merinci tujuan-tujuan spesifik dan peran lembaga dalam mencapai visi tersebut. Kepemimpinan harus mampu mengomunikasikan visi dan misi ini secara efektif kepada seluruh pemangku kepentingan untuk memastikan adanya pemahaman dan dukungan yang sama.

2. Analisis Kebutuhan

Hal ini melibatkan evaluasi menyeluruh terhadap kondisi saat ini, tantangan yang ada, dan kebutuhan spesifik lembaga. Kepemimpinan harus melakukan assessment mendalam untuk memahami gap antara kondisi saat ini dan tujuan yang ingin dicapai. Analisis ini biasanya mencakup survei, wawancara, dan evaluasi data akademik.

3. Pengembangan Strategi

Setelah menganalisis kebutuhan, kepemimpinan perlu merancang strategi yang jelas untuk mencapai tujuan pembaharuan. Ini meliputi pengembangan rencana aksi yang mencakup langkah-langkah, sumber daya yang dibutuhkan, dan jadwal implementasi. Strategi perlu memiliki fleksibilitas agar bisa menyesuaikan diri dengan perubahan situasi dan kebutuhan yang terus berkembang.

### **Tantangan dalam Implementasi Model Pembaharuan Lembaga Pendidikan**

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, membimbing, dan mengkoordinasikan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Beberapa tantangan dalam implementasi model pembaharuan lembaga pendidikan yaitu:

### 1. Resistensi terhadap Perubahan

Resistensi terhadap perubahan adalah tantangan umum dalam pembaharuan pendidikan. Staf, siswa, dan orang tua mungkin merasa tidak nyaman dengan perubahan yang diusulkan, terutama jika perubahan tersebut mengganggu rutinitas atau menambah beban kerja.

### 2. Defisit sumber daya

Keterbatasan sumber daya, baik dalam hal keuangan, waktu, maupun fasilitas, sering kali menjadi kendala utama dalam implementasi pembaharuan. Kepemimpinan harus merencanakan dan mengalokasikan sumber daya dengan bijaksana untuk mendukung proses perubahan.

### 3. Penyesuaian dan Adaptasi

Penyesuaian dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan internal dan eksternal juga merupakan tantangan penting. Kepemimpinan harus fleksibel dan mampu menyesuaikan strategi bila diperlukan.

## **Kendala dan Solusi dalam Implementasi**

Mutu pendidikan dapat dicapai jika elemen-elemen yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan memenuhi standar tertentu. Salah satu elemen penting dalam upaya tersebut adalah tenaga pendidik yang berkualitas, yakni mereka yang dapat menghadapi tantangan dengan cepat dan penuh tanggung jawab. Di antara kendala dan solusinya adalah:

#### 1. Komunikasi yang Tidak Efektif

Komunikasi yang tidak efektif dapat menghambat proses pembaharuan, menyebabkan kebingungan dan kurangnya dukungan. Kepemimpinan perlu memastikan bahwa semua pihak terlibat mendapatkan informasi yang jelas dan tepat waktu.

#### 2. Kurangnya Keterlibatan Pemangku Kepentingan

Kurangnya keterlibatan pemangku kepentingan seperti orang tua, siswa, dan masyarakat dapat menghambat keberhasilan implementasi. Kepemimpinan harus aktif melibatkan semua pemangku kepentingan dalam proses perubahan.

#### 3. Pengelolaan Krisis

Dalam proses implementasi, krisis dapat terjadi dan mengganggu pembaharuan. Kepemimpinan harus memiliki rencana darurat dan strategi pengelolaan krisis untuk mengatasi situasi darurat dengan cepat dan efektif.

## **Implikasi untuk Praktek dan Kebijakan**

Kepemimpinan sangat penting dalam membantu pendidik dan staf kependidikan mencapai standar kualitas yang diinginkan serta meningkatkan mutu pendidikan di lembaga tersebut. Seorang pemimpin harus memiliki keterampilan manajerial yang handal untuk

mengarahkan semua elemen lembaganya menuju pencapaian visi, misi, dan tujuan lembaga tersebut. Selain itu, pimpinan lembaga pendidikan juga diharapkan dapat menjalankan program-program berkelanjutan yang sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan.

Artikel ini mendalami beberapa isu terkait, seperti konsep kepemimpinan dalam konteks pendidikan, standar mutu pendidik dan tenaga kependidikan, serta kualitas pendidikan tersebut. Juga dipertimbangkan adalah bagaimana kepemimpinan berperan penting dalam menyusun serta menjalankan program pendidikan yang berkesinambungan dan bermutu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen kepemimpinan memiliki peran yang sangat signifikan dalam mencapai standar kualitas pendidik dan staf pendidikan, serta dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sebuah lembaga (M. Imamul Muttaqien, Labib Mustofa, Faiqoh Razan Yumnansa, Mukhamat Muhtazul Malik, Muhammad Buzairi, 2024). Adapun beberapa implikasi untuk praktek kebijakan yaitu:

#### **1. Pengembangan Kepemimpinan**

Pentingnya pengembangan kepemimpinan yang berkelanjutan untuk memastikan efektivitas dalam merancang dan mengimplementasikan model pembaharuan. Pelatihan kepemimpinan harus berfokus pada keterampilan manajerial, komunikasi, dan strategi.

#### **2. Partisipasi Pemangku Kepentingan**

Keterlibatan aktif semua pemangku kepentingan adalah kunci untuk keberhasilan pembaharuan. Kebijakan harus mencakup mekanisme partisipasi yang efektif untuk orang tua, siswa, guru, dan komunitas.

#### **3. Pengelolaan Sumber Daya**

Pentingnya pengelolaan sumber daya yang efektif, mencakup dana, waktu, dan fasilitas, tidak dapat diabaikan. Kebijakan perlu meliputi perencanaan yang matang serta alokasi sumber daya dengan bijaksana guna mendukung penerapan model pembaharuan.

#### **4. Evaluasi Berkelanjutan**

Evaluasi berkelanjutan dari implementasi model pembaharuan diperlukan untuk memastikan bahwa perubahan berjalan sesuai rencana dan memberikan hasil yang diinginkan. Kebijakan harus mencakup mekanisme untuk penilaian berkala dan umpan balik.

### **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam penelitian ini, disebutkan bahwa kepemimpinan memainkan peran yang krusial dalam perancangan dan pelaksanaan model pembaharuan lembaga pendidikan. Hasil utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kepemimpinan yang efektif tidak hanya

berdampak pada arah strategis institusi pendidikan tetapi juga menentukan keberhasilan dalam menerapkan model pembaharuan yang telah dirancang.

Pertama, kepemimpinan yang visioner memainkan peran krusial dalam menetapkan visi dan misi yang jelas untuk pembaharuan lembaga pendidikan. Pemimpin yang memiliki pandangan jauh ke depan dapat mengidentifikasi kebutuhan perubahan serta merumuskan strategi yang sesuai untuk mencapainya. Visi yang kuat dan inspiratif membantu dalam membangun komitmen di antara semua pemangku kepentingan dan mendorong adaptasi terhadap perubahan.

Kedua, kemampuan pemimpin dalam berkomunikasi dan mengelola perubahan juga merupakan faktor kunci. Kepemimpinan yang efektif melibatkan komunikasi yang terbuka dan transparan, yang memungkinkan keterlibatan semua pihak dalam proses perubahan. Selain itu, pemimpin harus memiliki keterampilan dalam mengelola resistensi terhadap perubahan, serta memastikan bahwa proses pembaharuan dilakukan secara sistematis dan inklusif.

Ketiga, pemimpin juga berperan penting dalam pengembangan kapasitas dan kompetensi staf. Pembaharuan lembaga pendidikan memerlukan dukungan dari seluruh tenaga pendidik dan staf administratif. Kepemimpinan yang strategis mencakup penyediaan pelatihan dan pengembangan profesional untuk memastikan bahwa seluruh anggota organisasi siap menghadapi dan mengelola perubahan yang terjadi.

Keempat, evaluasi dan penyesuaian berkelanjutan merupakan bagian integral dari kepemimpinan dalam proses pembaharuan. Pemimpin yang efektif harus mampu melakukan evaluasi berkala terhadap implementasi model pembaharuan dan membuat penyesuaian yang diperlukan berdasarkan hasil evaluasi tersebut.

Secara keseluruhan, penelitian ini menggarisbawahi bahwa kepemimpinan yang strategis adalah pilar utama dalam merancang dan mengimplementasikan model pembaharuan lembaga pendidikan. Kepemimpinan yang visioner, komunikatif, dan adaptif berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan perubahan dan pencapaian tujuan pendidikan yang diinginkan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi kepemimpinan harus menjadi fokus utama dalam upaya pembaharuan lembaga pendidikan.

Dalam menyusun penelitian tentang Peran Kepemimpinan dalam Model Pembaharuan Lembaga Pendidikan, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diakui untuk memberikan gambaran yang objektif. Pertama, penelitian ini berfokus pada kajian literatur sehingga tidak melibatkan data empiris yang diperoleh langsung dari lapangan. Hal ini dapat membatasi pemahaman tentang implementasi nyata di berbagai konteks lembaga pendidikan. Kedua, studi ini mungkin belum sepenuhnya mencakup dinamika dan variasi lokal dalam penerapan model

pembaharuan, mengingat faktor budaya, kebijakan, dan sumber daya dapat sangat memengaruhi efektivitas kepemimpinan.

Sebagai rekomendasi untuk penelitian selanjutnya, penulis menyarankan dilakukannya penelitian berbasis lapangan dengan metode campuran, seperti wawancara mendalam, survei, dan observasi, untuk memperoleh data empiris yang lebih kaya dan kontekstual. Selain itu, studi komparatif lintas lembaga pendidikan dengan berbagai skala dan lokasi geografis dapat memberikan wawasan tentang bagaimana peran kepemimpinan dapat disesuaikan dengan kebutuhan spesifik. Penelitian mendatang juga dapat mengeksplorasi keterkaitan antara gaya kepemimpinan tertentu, seperti transformasional atau transaksional, dengan keberhasilan implementasi model pembaharuan. Dengan demikian, hasil penelitian masa depan dapat memberikan kontribusi yang lebih aplikatif dalam merancang kebijakan dan strategi pembaharuan di bidang pendidikan.

## DAFTAR REFERENSI

- Abdul Aziz Wahab. (2008). *Anatomi organisasi dan kepemimpinan pendidikan*. Alfabeta.
- Adila, E. A. (2024). Pembaharuan dalam pengawasan pendidikan di era VUCA. *Proceedings Series of Educational Studies*. Retrieved from <http://conference.um.ac.id/index.php/pses/article/view/9317>
- Ahmad, A., & Haryanto, B. (2023). The leadership role of junior high school principals in maintaining institutional sustainability in the Covid-19 era. *Journal of Law and Economics Review*. Retrieved from <https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/847>
- Amani, K. (2023). Evaluasi program pengembangan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan. *Academy of Education Journal*. Retrieved from <https://jurnal.ucy.ac.id/index.php/fkip/article/view/2255>
- Ambawani, C. S. L., Sayekto, G., Prayitno, H. J., & others. (2024). Implementasi kepemimpinan progresif di SMA. *Journal of Education*. Retrieved from <https://www.jer.or.id/index.php/jer/article/view/1326>
- Andriani, S., Nasution, I., & Budi, B. (2024). Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam pengembangan kurikulum merdeka di MTs. Negeri 2 Medan. *Bintang Pendidikan*. Retrieved from <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/JUBPI/article/view/3327>
- Apriyanti, Y. O., Darmansyah, R., Kurnia, L. I., Zebua, R. S. Y., & others. (2023). *Ilmu manajemen pendidikan: Teori dan praktek mengelola lembaga pendidikan era industri 4.0 & society 5.0*. Retrieved from <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=naC9EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA63&dq=peran+strategis+kepemimpinan+dalam+merancang+dan+mengimplementasikan+model+pembaharuan+lembaga+pendidikan&ots=ANBvDcUgz9&sig=25c0Sd4EyLa27QQMrxa8RMmztGU>

- Baitiyah, B., Nafilah, A. K., & others. (2024). Strategi pengembangan pendidikan madrasah di Bangkalan (sinergi tradisi dan modernitas). *Dimensi Pendidikan Dan*. Retrieved from <https://litabmas.umpo.ac.id/index.php/dimensi/article/view/9773>
- Caswanda, C., Sutisna, E., & others. (2024). Peran manajemen pendidikan pada implementasi teknologi dalam pembelajaran di sekolah. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Retrieved from <https://journal.pipuswina.com/index.php/jippsi/article/view/118>
- Dian Rostikawati. (2022). *Manajemen kepemimpinan kepala sekolah*. Cipta Media Nusantara. Retrieved from [https://www.google.co.id/books/edition/MANAJEMEN\\_KEPEMIMPINAN KEPALA\\_SEKOLAH/ek6WEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Peran+Strategis+Kepemimpinan+dalam+Merancang+dan+Mengimplementasikan+Model+Pembaharuan+Lembaga+Pendidikan&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/MANAJEMEN_KEPEMIMPINAN KEPALA_SEKOLAH/ek6WEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Peran+Strategis+Kepemimpinan+dalam+Merancang+dan+Mengimplementasikan+Model+Pembaharuan+Lembaga+Pendidikan&printsec=frontcover)
- Dzulfikar, A. R. (2023). Sistem penjaminan mutu pesantren. *eprints.umsida.ac.id*. Retrieved from <http://eprints.umsida.ac.id/11481/>
- Fahrudin, M. (2023). Pola pendidikan karakter religius melalui Islamic boarding school di Indonesia. *Google Books*. Retrieved from <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=EkGwEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR3&dq=peran+strategis+kepemimpinan+dalam+merancang+dan+mengimplementasikan+model+pembaharuan+lembaga+pendidikan&ots=U0Ln0-xAQf&sig=PfszvcgPOoDSqyad4--JZwy6xd4>
- Farhan Ramadhan Habib, & Triono Ali Mustofa. (2024). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya Islam di SMP IT Hidayah Klaten. *Jurnal Kependidikan*, 13(1), 1-20. Retrieved from <https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:AP:9c8c21c0-acab-455e-82f8-7ffe3be7b66e>
- Faridli, E. M., Sumardjoko, B., Prayitno, H. J., & others. (2024). Rekonstruksi kepemimpinan pendidikan progresif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran: Teori dan praktik. *Jurnal Pendidikan*. Retrieved from <https://jurnal.iicet.org/index.php/jedu/article/view/3811>
- Fuad, R., & Iswantir, M. (2024). Peningkatan kualitas pendidikan di pesantren melalui inovasi kurikulum. *Jurnal Hukum, Politik*. Retrieved from <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jhpis/article/view/3735>
- Guntur Sasongko, Yohanis Kalambo, Rizaldi Indra Janu, & Sarfiliaty Anggiani. (2022). Peran kepemimpinan strategis dalam menghadapi kondisi era angsa. *JENIUS*, 5(3), 21-32. Retrieved from <https://unpam.ac.id>
- Hasibuddin, M. (2023). Strategi kepala sekolah, kompetensi pedagogik dan profesional, guru pendidikan agama Islam pengarang. *Journal of Gurutta Education (JGE)*. Retrieved from <http://repository.umi.ac.id/6311/1/no%2019.pdf>
- Hidayati, W., Praptiwi, N., Abdurravif, A., & others. (2024). Implementasi manajemen kurikulum merdeka untuk meningkatkan inovasi guru dalam memenuhi keragaman peserta didik di SMA Negeri 3 Yogyakarta. *Pendidikan Islam*. Retrieved from <https://jurnalftk.uinsa.ac.id/index.php/JAPI/article/view/3966>

- Hidayati. (2015). Kepemimpinan dan peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Tarbiyah*, 22(1), 1-15. Retrieved from <https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:AP:b158d151-eb9b-410b-a9ee-1d53c7621b7c>
- Isa, I., Asrori, M., & Muharini, R. (2022). Peran kepala sekolah dalam implementasi kurikulum merdeka di sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*. Retrieved from <https://jbasic.org/index.php/basicedu/article/view/4175>
- Iswahyudi, M. S., Irianto, I., Salong, A., Nurhasanah, N., & others. (2023). Kebijakan dan inovasi pendidikan: Arah pendidikan di masa depan. *Google Books*. Retrieved from [https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=2DLZEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=peran+strategis+kepemimpinan+dalam+merancang+dan+mengimplementasikan+model+pembaharuan+lembaga+pendidikan&ots=f1EIU8dtXu&sig=fDXO7fqKvys7sGvAB\\_HNkJKyKig](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=2DLZEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=peran+strategis+kepemimpinan+dalam+merancang+dan+mengimplementasikan+model+pembaharuan+lembaga+pendidikan&ots=f1EIU8dtXu&sig=fDXO7fqKvys7sGvAB_HNkJKyKig)
- Lahagu, A., & Hidayat, D. (2023). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mewujudkan merdeka belajar di sekolah Kristen. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/3f1d/c7fdf7742843e5e8bc9bb34fb79212756de8.pdf>
- Lahagu, S. E., Kustiawan, B., & Adhicandra, I. (2024). *Manajemen pendidikan: Teori & referensi komprehensif untuk pengembangan dan kemajuan pendidikan di Indonesia*. Google Books. Retrieved from <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=GcMdEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=peran+strategis+kepemimpinan+dalam+merancang+dan+mengimplementasikan+model+pembaharuan+lembaga+pendidikan&ots=49jr1z-NZP&sig=z4Vvbj8b9bIwCAHkzYtm7VBNBLg>
- M Imamul Muttaqien, Labib Mustofa, Faiqoh Razan Yumnansa, Mukhamat Muhtazul Malik, & Muhammad Buzairi. (2024). Peran kepemimpinan dalam membangun model pembaharuan lembaga pendidikan. *Jurnal Kolaboratif Sains & Teknologi Pendidikan*, 6(4). Retrieved from <https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/jkstp/article/view/5483>