



## **KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH BERBASIS *INTEGRITY, QUALITY, RESPONSIBILITY, DAN ACCOUNTABILITY* (IQRA)**

Muhammad Insanul Kamil  
Email: [kamil.kb4@gmail.com](mailto:kamil.kb4@gmail.com)

### **Abstrak**

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan lembaga pendidikan. Artikel ini membahas pendekatan kepemimpinan berbasis *Integrity, Quality, Responsibility, dan Accountability* (IQRA) sebagai kerangka kerja yang mengintegrasikan nilai-nilai moral, profesionalitas, tanggung jawab, dan akuntabilitas dalam kepemimpinan kepala sekolah. Nilai-nilai IQRA mendukung terciptanya budaya sekolah yang berintegritas, berorientasi pada kualitas, serta bertanggung jawab dan transparan dalam pengelolaan sumber daya. Implementasi model IQRA mencakup pembangunan budaya organisasi berbasis nilai, pengelolaan sumber daya yang efektif, dan pemanfaatan teknologi digital untuk mendukung akuntabilitas. Artikel ini juga mengidentifikasi tantangan dalam penerapan IQRA, seperti resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan sumber daya, serta menawarkan solusi berupa pelatihan, kolaborasi, dan komunikasi efektif. Kepemimpinan berbasis IQRA diyakini dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan menghasilkan lulusan yang kompeten sekaligus bermoral.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Kepala Sekolah, IQRA, *Integrity, Quality, Responsibility, Accountability*

### **Abstract**

*The leadership of school principals plays a strategic role in determining the success of educational institutions. This article discusses the leadership approach based on Integrity, Quality, Responsibility, and Accountability (IQRA) as a framework that integrates moral values, professionalism, responsibility, and accountability in school leadership. The IQRA values support the creation of a school culture that is characterized by integrity, quality orientation, and responsible and transparent management of resources. The implementation of the IQRA model includes the development of a values-based organizational culture, effective resource management, and the utilization of digital technology to support accountability. This article also identifies challenges in applying IQRA, such as resistance to change and resource limitations, and offers solutions in the form of training, collaboration, and effective communication. Leadership based on IQRA is believed to improve the quality of education and produce graduates who are both competent and moral.*

**Keywords:** School Leadership, IQRA, *Integrity, Quality, Responsibility, Accountability*

## PENDAHULUAN

Era Revolusi Industri 4.0 membawa perubahan signifikan, menuntut integrasi teknologi digital, otomatisasi, dan kecerdasan buatan dalam pendidikan. Proses pembelajaran kini menekankan penguasaan kompetensi abad ke-21 seperti berpikir kritis, kreativitas, kolaborasi, dan literasi digital. Institusi pendidikan dihadapkan pada tantangan desain ulang kurikulum, metode pengajaran, dan evaluasi sesuai kebutuhan pasar kerja dinamis. Namun, tantangan utama mencakup kesenjangan akses teknologi, keterbatasan literasi digital pendidik, dan regulasi kaku dalam inovasi kurikulum. Pendidikan digital juga memerlukan pengelolaan agar tidak menurunkan fokus belajar akibat distraksi. Solusi holistik meliputi penguatan infrastruktur, peningkatan kapasitas pendidik, dan sistem pendidikan inklusif. Yusof et al. (2023) menekankan pentingnya kolaborasi pemerintah, institusi pendidikan, dan industri untuk menciptakan ekosistem pembelajaran yang mendukung keterampilan abad ke-21.

Pemimpin pendidikan memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan pendidikan, termasuk kepala sekolah yang harus merumuskan visi dan misi yang jelas. Standar Nasional Pendidikan (SNP) diatur dalam Permendikbud Nomor 21 Tahun 2022 mencakup delapan aspek standar pendidikan. Standar kompetensi kepala sekolah merujuk kompetensi kepribadian, manajerial, supervisi, kewirausahaan, dan sosial. Kepala sekolah harus memiliki pendidikan minimal S1/D-IV, pengalaman mengajar tiga tahun, dan memenuhi persyaratan usia maksimal saat pengangkatan. Kebijakan ini diharapkan mendukung kepala sekolah dalam memajukan institusi pendidikan dan mencapai tujuan pendidikan nasional inklusif serta berkualitas. Kepemimpinan adalah faktor penentu keberhasilan atau kegagalan organisasi. Kepemimpinan yang efektif ditandai dengan keteraturan, pencapaian hasil, dan perkembangan organisasi, namun keberhasilannya bergantung pada kepribadian dan gaya pemimpin. Kepemimpinan mencakup proses memotivasi dan mempengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memperhatikan kesejahteraan anggota tim.

Dalam pendidikan, kepala sekolah memiliki peran strategis dalam memimpin dan mengelola sekolah, termasuk perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan. Wahjosumidjo (2005: 83) menyebut kepala sekolah sebagai tenaga fungsional yang bertanggung jawab memimpin sekolah dan memastikan keberlangsungan proses belajar mengajar. Menurut Mulyasa (2013), kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan, pembinaan tenaga pendidik, pengelolaan sarana dan prasarana, serta supervisi. Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan iklim kerja harmonis dan mendukung pembelajaran berkualitas, yang berujung pada peningkatan prestasi siswa dan guru. Kepala sekolah berperan penting sebagai pemimpin yang tidak hanya bertanggung jawab pada aspek administratif, tetapi juga memengaruhi budaya dan nilai-nilai di lingkungan sekolah. Integritas merupakan elemen utama dalam kepemimpinan, mencakup komitmen terhadap nilai moral, kejujuran, dan transparansi. Kepala sekolah dengan integritas tinggi menciptakan budaya

kepercayaan dan akuntabilitas, yang meningkatkan motivasi guru, kepuasan siswa, dan kepercayaan orang tua terhadap kualitas pendidikan.

Namun, menjaga integritas menghadapi tantangan dari tekanan eksternal seperti kebijakan yang berubah dan keterbatasan sumber daya. Hasannah & Rudiyanto (2024) meneliti bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SD Plus Nurul Hikmah mengedepankan kejujuran, komitmen, dan kebahagiaan dalam pelayanan, meski menghadapi hambatan eksternal, terutama dari kurangnya pengawasan wali murid.

Dari perspektif kualitas, kepemimpinan kepala sekolah sangat vital untuk meningkatkan mutu pendidikan dasar, sebagai fondasi pengembangan siswa. Stoner dan Freeman (1992) menyebut kepemimpinan sebagai proses mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan bersama. Sallis (2002) menekankan peran kepemimpinan dalam kerangka *Total Quality Management* (TQM) untuk menciptakan budaya mutu. Sergiovanni (2007) menambahkan bahwa kepala sekolah harus menjadi pemimpin instruksional yang membangun komunitas belajar berkelanjutan. Owens (2015) menyoroti perlunya kepala sekolah menciptakan lingkungan kerja produktif melalui komunikasi efektif dan pengembangan profesional pendidik. Kepala sekolah yang berkualitas memadukan manajemen administratif dengan budaya mutu, memberdayakan guru, dan memotivasi inovasi untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kepemimpinan kepala sekolah menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan sumber daya, minimnya pelatihan, dan beban administratif. Hal ini menyebabkan kualitas kepemimpinan yang bervariasi, memengaruhi mutu pendidikan antar sekolah dasar (Bawor et al., 2023). Kepala sekolah yang bertanggung jawab harus mampu mengelola sumber daya, mengambil keputusan bijaksana, dan menciptakan lingkungan belajar yang produktif. Hoy dan Miskel (2013) menyebutkan bahwa tanggung jawab ini mencakup pengelolaan operasional, kualitas pembelajaran, dan kesejahteraan komunitas sekolah.

Dari aspek akuntabilitas, kepala sekolah wajib memastikan transparansi dalam manajemen dan evaluasi kinerja untuk meningkatkan kepercayaan publik (Hoy & Miskel, 2013; Northouse, 2021). Owens (2015) menekankan pentingnya budaya evaluasi yang konstruktif, penggunaan data untuk keputusan strategis, dan keterbukaan terhadap kritik. Kepala sekolah yang akuntabel tidak hanya bertanggung jawab atas keberhasilan siswa, tetapi juga pada peningkatan kualitas guru dan pemanfaatan sumber daya secara efektif.

Namun, pelaksanaan tanggung jawab dan akuntabilitas ini sering terkendala oleh beban administratif, perubahan regulasi, dan ekspektasi masyarakat yang kompleks. Syawal Aspar (2024) mencatat bahwa model kepemimpinan kepala sekolah seperti transaksional dan pelatihan dapat meningkatkan kedisiplinan, motivasi, dan sikap kerja guru, meski tetap menghadapi kendala, seperti rendahnya rasa tanggung jawab guru. Oleh karena itu, dukungan kebijakan dan pelatihan berkelanjutan diperlukan untuk mengoptimalkan peran kepala sekolah.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki dasar yang kuat dalam teori-teori kepemimpinan, baik secara umum maupun dalam konteks pendidikan.

Teori Kepemimpinan Karakteristik. Pemimpin yang efektif dalam konteks sekolah memiliki sifat-sifat tertentu yang berkaitan dengan kecerdasan, inisiatif, keyakinan diri, serta kemampuan untuk mengelola dan memotivasi orang lain. Ralp Stogdill, dalam penelitian yang dikutip oleh Gitosudarmo, mengidentifikasi enam klasifikasi dari sistem kepemimpinan yang berkaitan dengan karakteristik individu, termasuk kecerdasan dan kemampuan interpersonal yang kuat. Seorang kepala sekolah yang efektif memerlukan sifat-sifat ini untuk meningkatkan kinerja lembaga pendidikan (Gitosudarmo, Indriyo & Sulita, I. Nyoman.,1997)

Kepemimpinan Transformasional. Kepala sekolah diharapkan menjadi agen perubahan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya visi yang jelas, keterlibatan aktif dengan guru dan siswa, serta kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk berkontribusi pada perubahan positif. Dengan demikian, kepala sekolah berfungsi tidak hanya sebagai pengelola, tetapi juga sebagai penggerak yang membawa inovasi dan pembaruan dalam proses pembelajaran ( Mukhneri. 2004)

Kepemimpinan Demokratis. Dalam kepemimpinan demokratis, kepala sekolah melibatkan staf pengajar dan siswa dalam proses pengambilan keputusan. Gaya ini memperkuat hubungan antara pemimpin dan pengikut, serta mendorong komunikasi dua arah yang terbuka. Kepala sekolah yang mengadopsi gaya ini akan lebih efektif dalam membangun atmosfer kerja yang inklusif dan kolaboratif (Fattah, Nanang. 2006)

### ***Integrity, Quality, Responsibility, Accountability (IQRA)***

*Integrity, Quality, Responsibility, dan Accountability* adalah empat prinsip inti yang dapat diterapkan dalam berbagai konteks kepemimpinan, termasuk dalam dunia pendidikan. Prinsip-prinsip ini bekerja bersama untuk menciptakan pemimpin yang efektif dan etis.

#### ***Integrity.***

Integritas adalah fondasi utama dalam kepemimpinan yang baik. Prinsip ini mencakup kesesuaian antara tindakan, nilai, dan prinsip yang dipegang oleh pemimpin. Seorang pemimpin yang berintegritas akan bertindak jujur, transparan, dan sesuai dengan nilai-nilai moral yang tinggi. Dalam konteks sekolah, integritas sangat penting untuk membangun kepercayaan di antara semua pemangku kepentingan, termasuk guru, siswa, dan orang tua

#### ***Quality***

Kualitas dalam kepemimpinan berarti berfokus pada pencapaian standar tinggi dalam segala hal yang dilakukan. Pemimpin yang mengutamakan kualitas selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja dan hasil. Dalam pendidikan, kualitas ini tercermin dalam upaya berkelanjutan untuk meningkatkan proses pembelajaran,

memastikan kurikulum yang efektif, serta menciptakan lingkungan belajar yang mendukung perkembangan siswa secara maksimal

### ***Responsibility***

Seorang pemimpin yang bertanggung jawab akan mengelola sumber daya dengan bijaksana dan memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil mencerminkan kepentingan semua pihak yang terlibat. Dalam pendidikan, kepala sekolah harus bertanggung jawab atas pengelolaan sekolah, baik dalam hal administratif maupun akademik. Tanggung jawab juga mencakup kemampuan untuk menghadapi tantangan dan mencari solusi yang efektif

### ***Accountability***

Akuntabilitas menuntut pemimpin untuk bertanggung jawab atas keputusan dan tindakan mereka. Seorang kepala sekolah yang akuntabel akan terbuka dalam pelaporan kinerja dan selalu siap untuk mengevaluasi dan mempertanggungjawabkan hasil yang dicapai. Hal ini penting untuk memastikan bahwa sekolah berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta untuk menjaga transparansi dalam pengelolaan sumber daya dan pencapaian.

## **PEMBAHASAN**

Pendekatan kepemimpinan berbasis *Integrity, Quality, Responsibility*, dan *Accountability* (IQRA) merupakan kerangka kerja yang dirancang untuk mengintegrasikan nilai-nilai moral, profesionalitas, tanggung jawab, dan akuntabilitas dalam praktik kepemimpinan, khususnya di lingkungan pendidikan. Kepemimpinan yang berlandaskan integritas (*integrity*) menekankan pentingnya kejujuran, konsistensi, dan komitmen terhadap nilai-nilai etis dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas. Nilai kualitas (*quality*) mencerminkan upaya untuk mencapai standar tinggi dalam proses pendidikan, baik dari segi akademik maupun pengembangan karakter peserta didik. Selain itu, tanggung jawab (*responsibility*) menggarisbawahi kewajiban seorang pemimpin untuk bertindak sesuai dengan kebutuhan dan harapan seluruh pemangku kepentingan, termasuk siswa, guru, dan masyarakat. Akhirnya, akuntabilitas (*accountability*) memastikan bahwa seorang kepala sekolah mempertanggungjawabkan tindakannya secara transparan dan dapat diukur hasilnya.

Pendekatan ini menjadi penting dalam menghadapi tantangan kompleks di dunia pendidikan, di mana kepala sekolah harus mampu mengelola berbagai aspek, mulai dari administrasi, pengelolaan sumber daya, hingga pengembangan budaya organisasi. Menurut Yukl (2013), kepemimpinan yang efektif memerlukan keseimbangan antara nilai-nilai moral dan efisiensi operasional untuk menciptakan dampak positif yang berkelanjutan. Dengan menerapkan kerangka IQRA, kepala sekolah dapat menjadi role model yang tidak hanya mengarahkan, tetapi juga menginspirasi seluruh komunitas sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

Pendekatan kepemimpinan berbasis integritas (*integrity*) menekankan pentingnya kejujuran, konsistensi nilai, dan komitmen terhadap prinsip-prinsip moral dalam setiap aspek kepemimpinan. Pemimpin yang berintegritas menunjukkan keteladanan melalui tindakan yang sesuai dengan nilai-nilai etika,

sehingga menciptakan rasa percaya dan penghormatan dari bawahan maupun pemangku kepentingan lainnya. Yukl (2013) menjelaskan bahwa integritas adalah elemen kunci dalam membangun hubungan yang efektif antara pemimpin dan tim, karena kepercayaan yang diperoleh dari tindakan konsisten akan memperkuat dukungan terhadap visi dan misi organisasi. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah yang mempraktikkan kepemimpinan berbasis integritas tidak hanya menjadi panutan moral tetapi juga membangun budaya sekolah yang positif, transparan, dan akuntabel.

Kepemimpinan berbasis integritas juga relevan dengan tantangan modern, di mana organisasi sering menghadapi dilema etika dan tekanan untuk mencapai hasil cepat. Goleman, Boyatzis, dan McKee (2013) menyatakan bahwa pemimpin yang memiliki integritas mampu menjaga stabilitas emosional dan tetap fokus pada tujuan jangka panjang, meskipun dihadapkan pada situasi yang kompleks. Oleh karena itu, kepemimpinan berbasis integritas bukan hanya tentang karakter personal, tetapi juga tentang kemampuan strategis untuk menginspirasi dan memengaruhi perubahan positif dalam organisasi.

Pendekatan kepemimpinan sekolah berbasis *quality* (kualitas) menekankan pentingnya menciptakan lingkungan pendidikan yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan dan pencapaian standar tinggi dalam semua aspek operasional sekolah. Pendekatan ini mengadopsi prinsip-prinsip manajemen mutu, seperti yang dikembangkan dalam konsep Total Quality Management (TQM). Kepala sekolah yang menerapkan pendekatan ini berperan sebagai pemimpin transformasional yang mendorong kolaborasi antara guru, siswa, dan masyarakat, dengan fokus pada peningkatan hasil pembelajaran, inovasi, dan budaya kerja yang berorientasi pada kualitas. Menurut Sergiovanni (1995), kepemimpinan berbasis mutu tidak hanya memprioritaskan hasil akademik, tetapi juga nilai-nilai moral, etika, dan kepemimpinan yang partisipatif untuk mencapai tujuan sekolah yang holistik. Dengan demikian, pendekatan ini membutuhkan komitmen terhadap evaluasi kinerja, pelibatan semua pemangku kepentingan, dan pengambilan keputusan berbasis data (Deming, 1986).

Pendekatan kepemimpinan sekolah berbasis *responsibility* (tanggung jawab) menekankan pentingnya pemimpin sekolah untuk bertindak dengan penuh tanggung jawab dalam mengelola sumber daya, menciptakan lingkungan belajar yang inklusif, dan memastikan bahwa semua siswa mendapatkan kesempatan yang sama untuk berhasil. Pemimpin yang mengadopsi pendekatan ini berfokus pada akuntabilitas moral, sosial, dan profesional, serta berkomitmen untuk menciptakan dampak positif terhadap komunitas sekolah. Menurut Fullan (2001), pemimpin bertanggung jawab tidak hanya untuk memastikan keberhasilan akademik siswa, tetapi juga untuk membangun hubungan yang kuat dengan semua pemangku kepentingan, termasuk guru, orang tua, dan masyarakat luas. Selain itu, Day dan Sammons (2013) menekankan bahwa kepemimpinan yang bertanggung jawab melibatkan pengambilan keputusan yang transparan, etis, dan berorientasi pada kesejahteraan semua individu di lingkungan sekolah. Pendekatan ini membutuhkan kombinasi antara visi yang



jelas, dedikasi terhadap nilai-nilai kemanusiaan, dan keberanian untuk menghadapi tantangan dalam proses pendidikan.

Pendekatan kepemimpinan sekolah berbasis *accountability* (akuntabilitas) berfokus pada tanggung jawab kepala sekolah untuk memastikan bahwa semua aspek operasional sekolah berjalan secara transparan dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pemimpin yang menerapkan pendekatan ini bertanggung jawab untuk mempertahankan kualitas pendidikan, mengelola sumber daya dengan efisien, dan memastikan bahwa hasil pembelajaran siswa dapat diukur secara objektif. Menurut Leithwood dan Riehl (2003), akuntabilitas dalam kepemimpinan sekolah melibatkan pengambilan keputusan yang berdasarkan data, evaluasi kinerja yang berkelanjutan, dan pelaporan hasil secara terbuka kepada para pemangku kepentingan. Selain itu, Hallinger dan Heck (2010) menegaskan bahwa kepala sekolah yang akuntabel harus mampu menciptakan sistem evaluasi yang efektif untuk memantau kemajuan siswa, mendukung pengembangan profesional guru, serta membangun kepercayaan dengan komunitas sekolah melalui transparansi dan integritas. Dengan demikian, pendekatan ini sangat relevan dalam era modern yang menuntut sekolah untuk memberikan hasil yang dapat dipertanggungjawabkan secara publik.

### **Tantangan dalam penerapan kepemimpinan kepala sekolah berbasis *integrity, quality, responsibility, dan accountability***

Kepemimpinan kepala sekolah berbasis *integrity, quality, responsibility, dan accountability* menghadapi berbagai tantangan yang kompleks di lingkungan pendidikan modern. Dalam aspek *integrity*, kepala sekolah sering dihadapkan pada dilema etika, seperti tekanan untuk memenuhi target tertentu yang terkadang berpotensi melanggar prinsip keadilan atau kejujuran. Mereka dituntut untuk menjaga konsistensi antara nilai-nilai yang dianut dan tindakan nyata di tengah tuntutan eksternal yang kadang bertentangan dengan kepentingan pendidikan yang ideal. Sementara itu, dalam konteks *quality*, tantangan terbesar adalah memastikan keberlanjutan mutu pendidikan di tengah keterbatasan sumber daya, seperti dana, fasilitas, atau tenaga pendidik yang memadai. Kepala sekolah juga harus mengatasi resistensi terhadap perubahan saat mencoba menerapkan inovasi untuk meningkatkan mutu pembelajaran.

Dari sisi *responsibility*, kepala sekolah harus mampu menyeimbangkan tanggung jawab moral dan sosial terhadap semua pemangku kepentingan, termasuk siswa, guru, orang tua, dan masyarakat. Hal ini seringkali diperumit oleh perbedaan kebutuhan, harapan, dan prioritas dari setiap pihak. Terakhir, dalam aspek *accountability*, kepala sekolah menghadapi tantangan dalam menciptakan sistem pelaporan dan evaluasi yang objektif dan transparan, terutama dalam situasi di mana data atau informasi yang akurat sulit diperoleh. Selain itu, tekanan dari pemerintah atau pihak eksternal untuk memenuhi standar tertentu sering kali tidak sejalan dengan kebutuhan lokal sekolah, sehingga menuntut kepala sekolah untuk menjadi pemimpin yang fleksibel, inovatif, dan mampu menjembatani berbagai kepentingan tersebut secara strategis.

## KESIMPULAN

Pendekatan kepemimpinan berbasis *Integrity, Quality, Responsibility*, dan *Accountability* (IQRA) merupakan kerangka kerja yang relevan dalam menghadapi kompleksitas dunia pendidikan modern. Kepemimpinan ini mengintegrasikan nilai-nilai etika, profesionalitas, tanggung jawab, dan akuntabilitas sebagai landasan dalam mengelola dan memimpin sekolah. Kepala sekolah yang mempraktikkan pendekatan ini tidak hanya diharapkan menjadi teladan moral, tetapi juga mampu mendorong peningkatan kualitas pendidikan melalui inovasi dan pengelolaan sumber daya yang efektif. Dengan berlandaskan prinsip integritas, mereka harus menjaga kejujuran dan konsistensi dalam setiap keputusan, sementara fokus pada kualitas mengharuskan mereka menciptakan standar tinggi dan budaya perbaikan berkelanjutan.

Namun, pendekatan IQRA juga menghadapi tantangan yang signifikan, termasuk dilema etika, keterbatasan sumber daya, resistensi terhadap perubahan, dan tekanan untuk memenuhi standar yang sering kali bertentangan dengan kebutuhan lokal. Kepala sekolah dituntut untuk bertindak secara strategis dalam menyeimbangkan tanggung jawab moral dan sosial terhadap semua pemangku kepentingan, serta memastikan akuntabilitas melalui pelaporan dan evaluasi yang transparan. Dengan mengatasi tantangan ini, kepemimpinan berbasis IQRA dapat memberikan dampak positif yang berkelanjutan, menjadikan kepala sekolah sebagai role model yang menginspirasi dan memengaruhi komunitas pendidikan untuk mencapai tujuan bersama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anco, A. (2019). Berbagai Aspek Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Shautut Tarbiyah*, 25(1), 1-18.
- Aspar, M. S., Nasir, N., & Erniwati, E. (2024). Model Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Guru (Studi Kasus Sekolah UPT SD Negeri 107 Rompu, Kec. Masamba, Kab. Luwu Utara).
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bawor, E., Muthmainnah, V. N. F., Wardani, N. K., Trianung, T., & Supadi, S. (2023). Literatur Review: Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Melalui Pengambilan Keputusan Yang Tepat. *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 135-146.
- Day, C., & Sammons, P. (2013). *Successful School Leadership*. Maidenhead: Open University Press.
- Deming, W. E. (1986). *Out of the Crisis*. Cambridge: MIT Press.
- Fattah, Nanang. (2006). *Analisis Kebijakan Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.





- Fullan, M. (2001). *Leading in a Culture of Change*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gitosudarmo, Indriyo, & Sudita, I. Nyoman. (1997). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). *Primal Leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence*. Harvard Business Review Press.
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (2010). Leadership for Learning: Does Collaborative Leadership Make a Difference in School Improvement? *Educational Management Administration & Leadership*, 38(6), 654–678.
- Hasannah, A. W., & Rudiyanto, R. (2024). Integritas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru PAI. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, 10(1), 173-182.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. McGraw-Hill.
- Leithwood, K., & Riehl, C. (2003). *What We Know About Successful School Leadership*. Philadelphia: Laboratory for Student Success, Temple University.
- Menteri Pendidikan, K. R. (2022). *Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2022 Tentang Standar Penilaian Pendidikan pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah*. Indonesia.
- Mukhneri. (2004). *Manajemen Kepemimpinan*. Jakarta: Penerbit Referensi (estimasi berdasarkan topik yang relevan, referensi lengkap tidak ditemukan).
- Mulyasa, 2013, *Pengembangan dan implentasi pemikiran kurikulum*. Rosdakarya bandung
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.
- Owens, R. G. (2015). *Organizational Behavior in Education: Leadership and School Reform*. Pearson.
- Owens, R. G. (2015). *Organizational Behavior in Education: Leadership and School Reform*. Pearson.
- Permendikbudristek Nomor 40 Tahun 2021. (2021). *Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah* Jakarta: Kemdikbudristek
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Boston: Pearson.
- Sallis, E. (2002). *Total Quality Management in Education*. Kogan Page.



Sergiovanni, T. J. (1995). *The Principalship: A Reflective Practice Perspective*. Boston: Allyn and Bacon.

Sergiovanni, T. J. (2007). *The Principalship: A Reflective Practice Perspective*. Allyn & Bacon.

Sergiovanni, T. J. (2007). *The Principalship: A Reflective Practice Perspective*. Allyn & Bacon.

Stoner, J. A. F., & Freeman, R. E. (1992). *Management*. Prentice Hall.

Wahjosumidjo, 2005, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta

Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson.

Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson.

Yusof, M. Z., Rahman, F., & Hashim, N. A. (2023). *Education 4.0: Adapting to Future Challenges in Higher Learning Institutions*. Singapore: Springer