

Analisis Inovasi Kepemimpinan di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS)

Taufik Sakni¹, Mawaddah Hidayati², Asmuni³

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Yayasan Pendidikan Islam (STIT-YPI) Lahat^{1,2,3}

alfaqrif2016@gmail.com¹, mawaddahidayati@stitypilahat.ac.id², asmuni@stitypilahat.ac.id³

Abstract

The leadership of a leader determines the welfare of educational actors, leadership innovation becomes a command to achieve all the goals in the educational environment. In this study, researchers focused on: (i) characteristics of leadership innovation in Private Islamic Religious Universities (PTKIS); (ii) supporting and inhibiting factors in conducting leadership innovation in Private Islamic Religious Universities (PTKIS). The type of research used is qualitative research that combines library research and case studies. In the data collection technique, researchers analysed various sources of information and documentation in journals, books and other literature sources and the case study method involved direct observation of conditions at the research location. Then to check the validity of the data, researchers used two methods, namely: triangulation and discussion with peers. The results showed that the characteristics of leadership innovation are being able to present a strategic vision, oriented to the needs of stakeholders, having trust between stakeholders, having high loyalty, being open and inspiring. Supporting and inhibiting factors such as the ability of leaders in managing PTKIS and having patience in dealing with various characteristics of lecturers and employees can be taken into consideration to carry out leadership innovation in the PTKIS environment itself.

Keywords: Leadership Innovation, Private Islamic Religious Universities (PTKIS)

Abstrak

Kepemimpinan seorang pemimpin juga sangat menentukan kesejahteraan para pelaku pendidikan, inovasi kepemimpinan menjadi komando untuk mencapai segala cita di lingkungan pendidikan tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan penelitian pada: (i) karakteristik inovasi kepemimpinan di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS); (ii) faktor pendukung dan penghambat dalam melakukan inovasi kepemimpinan di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif yang menggabungkan penelitian kepustakaan (*Library research*) dan studi kasus (*Case Study*). Pada teknik pengumpulan data, peneliti melakukan analisis pada berbagai sumber informasi dan dokumentasi pada jurnal, buku dan sumber literatur lainnya dan pada metode studi kasus melibatkan pengamatan langsung kondisi di lokasi penelitian, Kemudian untuk memeriksa keabsahan data, peneliti menggunakan dua cara, yakni: triangulasi dan diskusi dengan teman sejawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik inovasi kepemimpinan adalah mampu menyajikan visi yang strategis, berorientasi pada kebutuhan *stakeholders*, memiliki kepercayaan antar *stakeholders*, memiliki loyalitas yang tinggi, terbuka serta menginspirasi. Faktor pendukung dan penghambat seperti kemampuan pimpinan dalam mengelola PTKIS serta memiliki kesabaran dalam menghadapi berbagai karakteristik dosen dan pegawai dapat dijadikan pertimbangan untuk melakukan inovasi kepemimpinan di lingkungan PTKIS itu sendiri.

Kata kunci: Inovasi Kepemimpinan, Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS)

PENDAHULUAN

Tuntutan di era globalisasi menjadikan setiap negara memiliki standar pemenuhan sumber daya manusia yang berkualitas. Alih-alih menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, sumber daya alam atau pun fasilitas yang tersedia tidak memenuhi standar yang cukup baik. Hal ini menjadikan pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia sedikit terhambat. Salah satu strategi yang dapat dijadikan sebagai jalan atau penghantar menuju sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan melalui pendidikan. Pendidikan berkontribusi besar terhadap kemajuan suatu bangsa, pendidikan juga dapat menjadi sarana menyampaikan pesan konstitusi membangun watak bangsa. Masyarakat yang cerdas akan memberikan nuansa kehidupan yang cerdas pula yang dapat menjadi investasi besar untuk melawan krisis dalam dunia global (Herlinsi, 2017).

Lembaga pendidikan merupakan salah satu wadah dari proses pendidikan berlangsung. Lembaga pendidikan terdiri dari dua jenis yakni formal dan informal. Lembaga pendidikan formal sendiri terdiri dari tingkat PAUD, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Akhir hingga Perguruan Tinggi. Perguruan tinggi adalah lembaga pendidikan yang sangat dekat dengan lingkungan masyarakat. Angkawijaya (2017) menyatakan bahwa dalam setiap perubahan yang terjadi di masyarakat seringkali berasal dari perguruan tinggi. Beberapa pengalaman menunjukkan bahwa perubahan dalam masyarakat sering kali dimulai dari perguruan tinggi. Perguruan tinggi dianggap sebagai salah satu agen perubahan yang sangat berpengaruh dalam masyarakat. Penerimaan perguruan tinggi oleh masyarakat sangat penting karena dipengaruhi oleh proses pencerahan yang diberikan oleh perguruan tinggi tersebut. Perguruan tinggi yang efektif dan efisien mampu memberikan pengaruh positif, mengalirkan pengetahuan, dan menciptakan inovasi-inovasi yang berkontribusi pada kemajuan masyarakat dari masa lalu.

Inovasi ini tak lepas dari sistem kepemimpinan yang dibawa oleh pemimpin dalam suatu lembaga perguruan tinggi. Inovasi sendiri berarti proses ditransformasikannya pengetahuan ke dalam bentuk produk, proses dan jasa baru, tindakan menggunakan sesuatu yang baru (Sutarno, 2012). Kemudian, Kristiawan (2018) juga menyebutkan bahwa inovasi adalah ide, praktik, metode, atau barang buatan manusia yang dianggap baru oleh seseorang atau sekelompok orang, baik dalam pengamatan maupun pengalaman mereka. Sesuatu yang baru yang dapat berupa hasil pencarian yang dimanfaatkan guna mencapai tujuan serta memecahkan masalah tertentu. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa inovasi merupakan gagasan atau ide baru yang diperkenalkan oleh individu atau kelompok dengan

tujuan mencapai hasil tertentu. Dalam hal ini, inovasi yang digagas adalah inovasi kepemimpinan. Nilasari (2023) menyatakan kepemimpinan mengalami evolusi sejak permulaan peradaban manusia. Sehingga kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu pola atau metode yang diterapkan oleh pemimpin dalam mengintervensi seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan kepentingan yang ingin dicapai yang tentunya berbeda-beda. Di samping itu, Rofit (1993) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah hubungan kerjasama yang dilakukan oleh pemimpin dan pengikutnya untuk mencapai tujuan dan perubahan yang sama secara nyata. Sejalan dengan ini, Daft (2018) mengelaborasi definisi dari kepemimpinan yakni hubungan antara pemimpin dan pengikutnya bekerjasama dan saling mempengaruhi untuk mewujudkan cita-cita bersama. Daft juga menyebutkan bahwa terdapat beberapa elemen penting dalam sistem kepemimpinan seperti pengaruh (*influence*), keinginan (*intention*), integritas dan tanggung jawab pribadi (*personal responsibility and integrity*), perubahan (*change*), tujuan bersama (*shared purpose*), dan pengikut (*followers*). Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam kepemimpinan yang diterapkan harus memiliki pemimpin dan pengikut yang saling mempengaruhi untuk mencapai keinginan perubahan bersama serta memiliki sikap bertanggung jawab atas keinginan perubahan tersebut.

Dalam kasus ini, Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) memiliki peran strategis dalam mencetak pemimpin yang berintegritas dan berkompeten dalam memimpin umat. Dalam era perkembangan global dan peningkatan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh perguruan tinggi, inovasi kepemimpinan menjadi hal yang sangat penting untuk memastikan keberlanjutan dan keunggulan PTKIS. Inovasi kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru dalam praktik kepemimpinan yang ada, sehingga dapat menghasilkan perubahan yang berdampak positif bagi seluruh komunitas perguruan tinggi. Inovasi ini melibatkan adaptasi, eksperimen, dan pengembangan strategi baru yang dapat meningkatkan kualitas pengelolaan dan tujuan dari PTKIS. Menurut Astarti & Jono (2022), kepemimpinan yang efektif dalam lembaga Islam dapat menghasilkan indikator keberhasilan lembaga tersebut, termasuk dengan adanya kemauan dari pimpinan untuk berubah. Selain itu, Fadila et al. (2020) mendefinisikan pemimpin yang baik sebagai individu yang mampu mengelola sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan tertentu. Sebagai pimpinan dalam lembaga pendidikan Islam, mereka juga bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang terstruktur dengan baik, di mana semua komponen lembaga bersatu untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan Islam

sangat dipengaruhi oleh tingkat kepemimpinan, seperti yang diungkapkan oleh Khairiah & Sirajuddin (2019).

Pada lembaga pendidikan Islam, Subhan (2013) mengategorikan jenis kepemimpinan yang sebaiknya digunakan adalah kepemimpinan muslim. Kepemimpinan muslim menerapkan jenis keteladanan yang dicontohkan oleh Rasulullah Muhammad SAW, seperti: 1) manajemen kualitas; 2) keberanian dan tekad; 3) otonomi; 4) kesabaran dan ketekunan; 5) adil dan setara; 6) kepribadian; dan 7) kebenaran dan niat mulia. Manajemen kepemimpinan yang Rasulullah terapkan tersebut merupakan nilai-nilai kepemimpinan yang secara langsung menjadi panutan bagi para pengikut, hal ini dikarenakan atas dasar kepatuhan dan partisipasi sukarela. Akan tetapi, dalam tren era globalisasi dan perkembangan teknologi yang cepat dewasa ini, perguruan tinggi keagamaan Islam swasta (PTKIS) dihadapkan pada berbagai tantangan. Mulai dari perubahan pesat dalam kurikulum dan teknologi pendidikan, hingga tuntutan untuk terus menjaga relevansi dan kompetisi di dalam masyarakat. Oleh karena itu, inovasi kepemimpinan menjadi sangat penting untuk menyeimbangkan kebutuhan dan tuntutan yang semakin kompleks ini. Melalui inovasi kepemimpinan yang berkelanjutan dan berfokus pada peningkatan kompetensi, keberlanjutan, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan yang dinamis, PTKIS dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mendidik generasi pemimpin yang berkualitas dan mampu menjawab tantangan zaman. Berdasarkan pemikiran dan pertimbangan tersebut dapat dirumuskan permasalahan seperti halnya: (i) karakteristik inovasi kepemimpinan di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS); (ii) faktor pendukung dan penghambat dalam melakukan inovasi kepemimpinan di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang menggabungkan antara penelitian kepustakaan (*Library research*) dan studi kasus (*Case Study*). Penelitian kepustakaan digunakan untuk mencatat temuan dari literatur dan sumber-sumber yang relevan dengan topik ini, terutama dalam konteks kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam. Sumber data yang digunakan termasuk buku, artikel, dan jurnal yang relevan dengan topik penelitian ini, yang dikumpulkan melalui proses membaca, mengkaji, mempelajari, dan mencatat literatur yang relevan (Bashori & Wulandari, 2020).

Pada proses teknik pengumpulan data, peneliti melakukan analisis pada berbagai sumber informasi dan dokumentasi pada jurnal, buku dan sumber literatur lainnya yang berkaitan dengan konsep kepemimpinan di Perguruan Tinggi Islam Swasta, sementara metode studi kasus melibatkan pengamatan langsung kondisi di lokasi penelitian, seperti yang dilakukan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) di Sumatera Selatan. Kemudian untuk memeriksa keabsahan data, peneliti menggunakan dua cara, yakni: triangulasi dan diskusi dengan teman sejawat. Dalam hal ini peneliti menjabarkannya menjadi: i) pencarian sekumpulan data yang berasal dari berbagai referensi yang berkaitan dengan masalah yang sedang dibahas; ii) sekumpulan data yang telah didapatkan ditampung dan di diskusikan bersama teman sejawat; iii) setelah data di tampung dan di diskusikan lagi secara mendalam; kemudian (iv) peneliti menyimpulkan hasil data yang telah di diskusikan secara mendalam tersebut dan memberikan kesimpulan sebagai penutup dari penelitian yang telah dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Karakteristik Inovasi kepemimpinan di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS)

Berdasarkan hasil analisis peneliti dengan menggunakan kajian kepustakaan dan studi kasus di sebagian Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) di Sumatera Selatan ditemukan bahwa karakteristik Inovasi kepemimpinan dilingkungan ini meliputi: (i) penyajian visi dan misi yang strategis; (ii) berloyalitas; (iii) menginspirasi; (iv) terbuka (*open minded*); serta (v) persuasif. Hal ini mendekati studi yang dilakukan oleh Zenger dan Folkman (2014). Dalam studi yang dilakukan oleh Zenger dan Folkman ada 10 karakteristik pemimpin inovatif, yakni: *pertama*, menyajikan visi yang strategis yaitu para pemimpin tersebut dapat menjelaskan visi yang hendak dicapai dengan penjelasan yang tepat, jelas dan akurat. *Kedua*, berorientasi pada pelanggan yakni pemimpin inovatif senantiasa menanyakan serta mengupayakan kebutuhan para pegawai atau pekerja senantiasa terpenuhi. *Ketiga*, menciptakan budaya saling percaya. Dalam hal ini para pemimpin inovatif ini dapat membangun hubungan antara team yang solid, tim yang tulus, dan berkolaborasi dengan para inovator yang tentu bekerja dengan mereka. Karakter ini bersikap terbuka terhadap satu sama lain. *Keempat*, menunjukkan loyalitas yang berarti bahwa pemimpin yang inovatif senantiasa meninjau dan mengusahakan agar lembaga meningkat. *Kelima*, mendengarkan inovasi dari tingkat yang lebih rendah yang berarti senantiasa

mendengarkan gagasan, menerimanya dan menciptakan budaya yang menghargai gagasan baik dari sisi semua pihak didalam struktur organisasi. *Keenam, persuasive* yang berarti berbagi ide dengan antusiasme, tekad, dan keyakinan yang besar sehingga anggota tim percaya dalam mengejar ide secara sukarela dan terpengaruh. *Ketujuh, achievable* yang berarti dapat mengubah tujuan lebih terukur berdasarkan jumlah tersedianya sumberdaya yang ada dan menentukan metric/indikator ataupun parameter yang sesuai untuk setiap fase pengembangan, ambisius tapi realistis. *Kedelapan,* menciptakan sistem yang efektif dan juga efisien untuk setiap pekerjaan, memnentukan angka-angka kunci yang diukur sebagai tujuan organisasi ataupun perusahaan, dan mengalokasikan sumber daya bersama untuk memaksimalkan pencapaian yang ditargetkan dalam waktu sesingkat-singkatnya. *Kesembilan, Open minded communication* yang berarti seorang pemimpin yang inovatif pasti akan memberikan umpan balik yang jujur, konsisten, dan tanpa menyembunyikan apapun, meskipun kadang-kadang umpan balik tersebut terlihat sangat tajam dan kritis. *Kesepuluh,* menginspirasi melalui tindakan yang berarti seorang pemimpin yang inovatif harus memiliki karakter yang membawa perubahan lebih baik melalui tindakan yang ia contohkan. Perubahan yang lengkap terhadap berbagai komponen di dalam sistem yang ada, baik secara fisik maupun non-fisik.

b. Faktor pendukung dan penghambat dalam melakukan inovasi kepemimpinan di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS)

Faktor pendukung dan penghambat seringkali ditemukan dalam proses penerapan sesuatu, tidak terkecuali dalam melakukan inovasi kepemimpinan di lingkungan perguruan tinggi keagamaan islam swasta (PTKIS). Faktor pendukung dan penghambat ini dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal. Hasil penelitian pada studi ini didapatkan melalui kajian literatur dan juga wawancara pada sebagian Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) di Sumatera Selatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, *pertama,* pada permasalahan tentang faktor pendukung dalam melakukan inovasi kepemimpinan ini adalah kemampuan pemimpin di perguruan tinggi tersebut dalam mengelola semua perencanaan perguruan tinggi serta kesabaran dalam menghadapi berbagai macam karakter dosen dan pegawai di tempat itu sendiri. Hal ini didukung dengan pernyataan Basri dan Tambunan (2023) bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu menciptakan sebuah sekolah berkualitas, di mana

sekolah dianggap sebagai aset yang perlu dikelola dengan baik dan memberikan manfaat yang nyata bagi masyarakat sekitarnya. Oleh karena itu, dalam peran manajerialnya, kepala sekolah harus dapat bekerja sama dengan berbagai pihak untuk mendukung keberhasilan kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sekolah. Sebagai contoh, kolaborasi dengan guru dan orang tua siswa sangat penting dalam menentukan langkah-langkah dan komitmen bersama untuk kemajuan sekolah melalui perencanaan yang matang.

Disamping itu, Basri dan Tambunan (2023) menyebutkan bahwa sangat penting untuk memahami bahwa upaya meningkatkan kualitas pendidikan tidak bisa dilakukan sendirian oleh seorang pemimpin. Kepala sekolah harus bersinergi, berkolaborasi, dan bekerja sama dengan semua pihak yang terlibat. Sebagai ilustrasi, dalam wawancara dengan para guru, terungkap bahwa kepala sekolah aktif melibatkan seluruh staf dalam diskusi untuk menetapkan kebijakan-kebijakan penting, yang sering dibahas dalam rapat semester atau rapat mendadak jika ada isu yang memerlukan perhatian segera.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disebutkan bahwa sama halnya dengan kepala sekolah, pemimpin di PTKIS juga merupakan kepala di perguruan tinggi yang sedang dipimpin olehnya. Sehingga pemimpin tersebut juga harus senantiasa memiliki kesabaran dalam menghadapi berbagai karakter dosen dan pegawai yang berada dalam naungan perguruan tinggi tersebut. Jika pemimpin memiliki kesabaran yang baik, maka tentu saja berbagai masalah ataupun kendala dapat teratasi dengan baik pula. Demikian juga dalam proses meningkatkan kualitas pendidikan yang lebih baik, diperlukan usaha yang tidak hanya dari pimpinan akan tetapi juga dari *stakeholders* PTKIS tersebut. Maka dengan begitu, cita-cita yang ingin dicapai dapat diwujudkan secara bersama-sama.

Kemudian, *kedua*, mengenai faktor penghambat dalam melakukan inovasi kepemimpinan tidak hanya faktor pendukung yang dapat dijadikan pertimbangan, akan tetapi juga faktor penghambat. Jika faktor penghambat ini dapat dipelajari sebelumnya maka kendala yang ada memungkinkan untuk di minimalisir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, faktor penghambat dalam melakukan inovasi kepemimpinan di lingkungan PTKIS adalah ketidakmampuan pimpinan dalam mengelola perencanaan perguruan tinggi serta kesabaran dalam menghadapi berbagai macam karakter dosen dan pegawai di lingkungan perguruan tinggi tersebut. Jika pimpinan tidak memiliki kemampuan dalam mengelola perencanaan perguruan tinggi serta kurang memiliki kesabaran, maka akan menyulitkan bagi perguruan tinggi tersebut untuk mencapai cita-cita yang ingin diwujudkan. Sehingga,

akan lebih baik jika pemimpin di perguruan tinggi senantiasa menjadi” *agent of change*” dan” *agent of act*” untuk menciptakan pembaharuan-pembaharuan dalam sistem kepemimpinan di PTKIS yang sedang ia naungi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan inovatif dalam bidang pendidikan adalah gaya kepemimpinan yang mampu menghasilkan ide-ide baru, gagasan-gagasan kreatif, dan inovasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Tujuan dari kepemimpinan inovatif ini adalah untuk menciptakan perubahan di institusi pendidikan dengan visi, misi, dan tujuan yang jelas serta kualitas yang kokoh. Seorang pemimpin inovatif harus memiliki kemampuan untuk mengelola kepemimpinannya sehingga mencapai hasil pendidikan yang optimal. Selain itu, pemimpin ini juga harus memenuhi persyaratan jasmani, rohani, dan moral yang baik, serta memiliki kelayakan sosial ekonomis. Karakteristik dasar yang wajib dimiliki oleh pemimpin yang inovatif adalah dapat menyajikan visi yang strategis, berorientasi pada kebutuhan para *stakeholders*, memiliki kepercayaan antar *stakeholders*, memiliki loyalitas yang tinggi, terbuka serta menginspirasi. Faktor pendukung dan penghambat seperti kemampuan pimpinan dalam mengelola PTKIS serta memiliki kesabaran dalam menghadapi berbagai karakteristik dosen dan pegawai dapat dijadikan pertimbangan untuk melakukan inovasi kepemimpinan di lingkungan PTKIS itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Angkawijaya, Y.F. (2017). Peran Perguruan Tinggi sebagai Agen Perubahan Moral Bangsa (Studi Kasus Peran Konsep Diri terhadap Karakter Mulia pada Mahasiswa di Universitas X Surabaya). *Widyakala*, 4(1), 36-42. <https://doi.org/10.36262/widyakala.v4i1.29>
- Astari, Ade Riska Nur., & Jono, Ali Akbar. (2022). Studi Analisis Penerapan Konsep Kepemimpinan Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) di kota Bengkulu. *Evaluasi: Jurnal manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 45-57. DOI : <http://doi.org/10.32478/evaluasi.v6i1.819>. <https://e-journal.staima-alhikmah.ac.id/evaluasi/article/view/819>
- Bashori, B., Yolanda, M., & Wulandari, S. (2020). Konsep Kepemimpinan Abad 21 Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Tinggi Islam. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 110-125.
- Basri, Hasan., & Tambunan, Nurhalima. (2023). Faktor pendukung dan penghambat manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja

- pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Sunggal. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 2575-2587. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i2.597>.
- Daft, R.L. (2018). *The leadership experience* (seventh edition). Cengage Learning.
- Fadila, R. N., Lutfiani, E. A., Ramadiani, I. S., Veronika, N., Rachmanto, D., & Arfinanti, N. (2020). Efektivitas pengelolaan sumber daya sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 81-88.
- Herlinsi. (2017). *Kepemimpinan inovatif dalam membangun kembali kepercayaan masyarakat kepada lembaga pendidikan*. Tesis. Universitas Raden Fatah Palembang. <http://eprints.radenfatah.ac.id/921/1/herlinsi.pdf>
- Khairiah, K., & Sirajuddin, S. (2019). *University Leadership Management: Quality of Education* (pp. 1-64). Lambert Academic Publishing.
- Kristiawan, Muhammad, dkk. (2018). *Inovasi Pendidikan*. Ponorogo: Wade Group. 4-5.
- Nilasari, Medina. (2023). *Kepemimpinan dan Inovasi*. Depok: Rajawali Pers.
- Rost, J.C. (1993). "Leadership development in the new millenium". *Journal of Leadership Studies*, 1(1), 91-110. <https://doi.org/10.1177/107179199300100109>.
- Subhan, M. (2013). Kepemimpinan islami dalam peningkatan mutu lembaga Pendidikan Islam. *TADRIS: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 125-140
- Sutarno. (2012). *Serba Serbi Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Zenger, J., & Folkman, J. (2014). *10 Traits of Innovative Leaders*. Cambridge: Harvard Business Review.