

## Transformasi Kepala Madrasah Melalui Proses Benchmarking Di Era Revolusi Industri 4.0

**Kasmad Rifangi**

MIN 1 Kabupaten Kulon Progo Yogyakarta

Email: [ks.rifai74@gmail.com](mailto:ks.rifai74@gmail.com)

**Abstrak:** Melakukan benchmarking di lingkungan madrasah tidak semudah membalikkan telapak tangan. Ada banyak tantangan yang dialami ketika melakukan benchmarking. Proses benchmarking dilaksanakan untuk memperbaiki kualitas dan kuantitas madrasah, sehingga madrasah bertransformasi sesuai dengan yang dicita-citakan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif analitis untuk menggambarkan proses Proses Benchmarking dalam melakukan transformasi pada era revolusi 4.0 di MIN 1 Kulon Progo. Proses benchmarking meliputi empat faktor: (a) pengetahuan, terutama yang berkenaan dengan aspek proses dan praktik suatu pekerjaan yang diperoleh dari hasil penelitian benchmarking. (b) motivasi, dapat memotivasi setiap orang untuk terus belajar dan meningkatkan produktivitas kerja. (c) situasi, yaitu peluang bagi setiap orang untuk menerapkan pengetahuannya dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas. (d) kemauan setiap orang untuk mengembangkan pengetahuannya. Karakteristik madrasah yang unggul/terbaik dalam kelasnya yang akan dibenchmarking adalah: (a) fokus pada prestasi, perbaikan kualitas, dan produktivitas, (b) kesadaran atas biaya, (c) memiliki hubungan yang dekat dengan para peserta didik, (d) memiliki hubungan yang dekat dengan para mitra, (e) memanfaatkan teknologi mutakhir, (f) fokus pada inti dan tujuan yang akan dicapai.

**Kata Kunci:** Transformasi, Kepala Madrasah, Proses Benchmarking, Era Revolusi 4.0

**Abstract:** *Benchmarking in the madrasah environment is not as easy as turning the palm of the hand. There are many challenges experienced when doing benchmarking. The benchmarking process is carried out to improve the quality and quantity of madrasas so that madrasas transform according to what they aspire to be. The research method used is analytical descriptive qualitative research to describe the benchmarking process in carrying out transformations in the 4.0 revolution era at MIN 1 Kulon Progo. The benchmarking process includes four factors: (a) knowledge, especially with regard to the process and practice aspects of a job obtained from benchmarking research results. (b) motivation, can motivate everyone to continue learning and increase work productivity. (c) situations, namely opportunities for everyone to apply their knowledge in increasing efficiency and productivity. (d) everyone's willingness to develop their knowledge. The characteristics of superior/best-in-class madrasas that will be benchmarked are: (a) focus on achievement, quality improvement, and productivity, (b) awareness of costs, (c) have a close relationship with students, (d) have a relationship close to partners, (e) utilizing the latest technology, (f) focusing on the core and objectives to be achieved.*

**Keywords:** *Transformation, Head of Madrasah, Benchmarking Process, Revolutionary Era 4.0*

**History:**

Received : 18 November 2022

Revised : 30 November 2022

Accepted : 24 Desember 2022

Published : 30 Desember 2022

**Publisher:** Pendidikan Profesi Guru LPTK UIN Imam Bonjol Padang

**Licensed:** This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 3.0 License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



## A. Pendahuluan

Era revolusi industri 4.0 menjadi suatu tantangan bagi kepala madrasah dalam melakukan transformasi untuk dapat menyesuaikan dengan mengikuti kemajuan zaman. Keberadaan berbagai perubahan sosial tersebut ikut mempengaruhi sistem pendidikan. Menurut Durkheim (dalam Hidayat, 2014) lembaga pendidikan merupakan miniatur dari kehidupan masyarakat, sehingga pendidikan berupaya untuk memenuhi berbagai tuntutan masyarakat. Pada era disruptif lembaga pendidikan tidak hanya dituntut untuk menguasai kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, namun pendidikan harus mampu mencetak sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat bersaing dalam tataran lokal, nasional, maupun global. (Nursyifa 2019)

Salah satu upaya meningkatkan kualitas pendidikan di era revolusi industri 4.0, adalah terletak pada peran penting kepemimpinan kepala sekolah dalam lembaga pendidikan tersebut. Menurut Soekanto (2010: 250) kepemimpinan (leadership) merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang dapat bertingkah laku sesuai apa yang dikehendaki pemimpinnya. Menurut Haris (2013: 16) kepemimpinan kepala sekolah merupakan pemimpin yang memiliki peran membimbing, mendorong, mengarahkan, menggerakkan: guru, siswa, staf sekolah, dan berbagai pihak terkait dalam lembaga pendidikan sebagai upaya mewujudkan tujuan pendidikan. Dan kepemimpinan pendidikan di era revolusi industri 4.0 perlu mempersiapkan beretika, penguasaan teknologi, dan penguasaan target atau sasaran dalam kebijakan pendidikan sebagai garda terdepan dalam perubahan masyarakat. (Mukhlisin 2019)(Anon n.d.)

Mengingat kebutuhan tersebut di atas, maka kepemimpinan pendidikan harus dapat bermain "cantik" untuk memerankan keduanya. Bambang Sumintono mengatakan bahwa: Tantangan revolusi industri IV harus direspon secara cepat dan tepat oleh seluruh pemangku kepentingan di lingkungan Pendidikan Tinggi agar mampu

Meningkatkan daya saing bangsa Indonesia di tengah persaingan global.

"Kebijakan strategis perlu dirumuskan dalam berbagai aspek mulai dari kelembagaan, bidang studi, kurikulum, sumber daya, serta pengembangan perangkat software pusat teknologi, risbang hingga inovasi". (Bambang Sumintono).

Untuk bermain cantik dalam mengembangkan madrasah dan juga dalam rangka meningkatkan kemampuannya, kepala MIN 1 Kulon Progo mengambil langkah dengan cara mengimplementasikan konsep dari benchmarking. Istilah benchmarking secara tidak langsung menunjukkan sebagai pengukuran. Pengukuran dapat diselesaikan dengan dua cara yaitu praktik-praktik internal dan eksternal. Keduanya dapat dibandingkan dan suatu pernyataan perbedaan yang signifikan dapat didokumentasikan. Benchmarking tidak hanya merupakan suatu penyelidikan, untuk menentukan praktik-praktik apa yang sedang digunakan untuk memastikan efektivitas dan kemungkinan terjadinya superioritas, dan praktik-praktik yang ingin dicapai metrik. Benchmarking tidak hanya merupakan pengkajian kompetensi, akan tetapi merupakan suatu proses penentuan efektivitas dari pemimpin dengan mengukur hasilnya. Begitu juga halnya kepala Madrasah melakukan Benchmarking untuk memajukan dan membawa perubahan.

Gregory H. Watson menjelaskan bahwa dalam melakukan benchmarking dengan konsep APQC. Studi APQC tersebut menghasilkan pengakuan terhadap empat langkah dasar dalam proses benchmarking. Langkah-langkah ini, yang mengikuti empat langkah dalam siklus deming bagi manajemen proses (menyusun rencana-menjalankan rencana-memeriksa temuan-beraksi) adalah sebagai berikut: 1. Merencanakan program benchmarking, 2. Mengumpulkan data yang diperlukan, 3. Menganalisis data tentang kesenjangan kinerja serta faktor-faktor penentu, dan 4. Mengembangkan dan mengadaptasi faktor-faktor penentu proses. (Gregory H. Watson, 1996, hal. 68-69).

Joseph M. Juran menyebutkan bahwa ada 10 proses dalam melakukan benchmarking hal ini diikuti 5 fase yang inti yaitu: 1. rencana, 2. analisis, 3. integrasi, 4. aksi, dan 5. Kedewasaan.

Di bawah ini akan digambarkan proses benchmarking menurut Joseph M. Juran (Joseph M. Juran, 1999, hal. 12).

Proses perbaikan dan pengendalian dibentuk oleh empat building block yaitu input, transformasi, output dan customer value. Setiap output memiliki pelanggan, baik internal maupun eksternal. Sebelum proses transformasi terjadi, input seperti strategi, struktur, desain produk, mesin layout pabrik, kebijakan, peraturan, bahan baku, dan sumber daya manusia telah tersedia. Manajer bertanggung jawab untuk mengendalikan dan memperbaiki input sistem sebagai faktor penentu output.

Berdasarkan uraian di atas, praktik benchmarking dalam madrasah ini dilakukan oleh pemimpin bersama para guru. Dalam penelitian ini, praktek benchmarking dipimpin oleh kepala madrasah sebagai pemimpin dalam organisasi pembelajaran, serta tenaga pendidik, dan tenaga kependidikan juga diikutsertakan dalam pelaksanaan benchmarking di MIN 1 Kulon Progo tersebut. Dan dalam penelitian akan mengkaji lebih mendalam tentang bagaimana transformasi kepala madrasah dengan menggunakan proses benchmarking. Tujuan dalam artikel ini adalah mendeskripsikan secara konseptual bagaimana proses benchmarking yang diterapkan pada tahun 2021-2022 di MIN 1 Kulon Progo. Harapannya dengan adanya tulisan ini para praktisi di bidang pendidikan dapat memahami lebih mendalam tentang transformasi kepala madrasah melalui proses benchmarking.

## **B. Metode**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian Penelitian Lapangan (Field research) untuk menggali beberapa konsep yang berkaitan dengan penelitian. Lokasi penelitian berada di MIN 1 Kulon Progo dan penelitian dilaksanakan pada periode tahun 2021-2022. Analisis penelitian ini menggunakan metode kualitatif, karena data yang diberikan berbentuk deskriptif dan dideskripsikan dalam bentuk pernyataan. Instrumen penelitian ini adalah peneliti sendiri, dan data yang diperoleh memiliki kualitas

makna yang diperoleh melalui penelusuran dokumen. Data yang disajikan dapat diperoleh dengan membaca teori, analisis dan pemahaman, kemudian dapat ditarik kesimpulan.

## **C. Hasil dan Pembahasan**

### **1. MIN 1 Kulon Progo**

Diperlukannya pelaksanaan proses benchmarking kepala madrasah di lingkungan MIN 1 Kulon Progo adalah sebagai upaya peningkatan mutu madrasah. Pada saat melakukan observasi awal peneliti melihat bahwa sampai akhir tahun 2020 MIN 1 Kulon Progo masih sangat minim hasil prestasinya. Dengan minimnya prestasi ini pihak MIN 1 Kulon Progo ingin meningkatkan mutu madrasah menjadi lebih baik lagi dan mendapatkan berbagai kejuaraan dalam setiap kompetisi. berkat kerja keras dan usaha dari seluruh stakeholders yang ada di madrasah mulai menampakkan prestasi yang didapat. Dari 1 kejuaraan menjadi puluhan prestasi yang di dapat sampai tahun ini yakni tahun 2021-2022.

Sedikitnya prestasi akademik dan non akademik di MIN 1 Kulon Progo menjadi salah satu alasan untuk melaksanakan proses benchmarking di MIN 1 Kulon Progo. Hal ini juga disampaikan oleh kepala madrasah MIN 1 Kulon Progo bahwa sebagai seorang pemimpin dalam sebuah organisasi, pastilah semua pemimpinnya menginginkan organisasi yang dipimpinnya menjadi organisasi yang baik. Selaku kepala madrasah yang memimpin MIN 1 Kulon Progo, saya juga menginginkan agar MIN 1 Kulon Progo ini menjadi lebih baik, dengan cara melaksanakan manajemen madrasah yang baik salah satunya dengan melaksanakan benchmarking di lingkungan MIN 1 Kulon Progo.

Proses benchmarking yang dilakukan oleh Kepala MIN 1 Kulon Progo, yang bisa ditingkatkan mutu akademik dan non akademiknya. Ada beberapa tahapan yang dilakukan oleh MIN 1 Kulon Progo dalam proses benchmarking yaitu; 1. Merencanakan pengembangan program yang akan di benchmarking ; MIN 1 Kulon Progo melalui kegiatan rapat yang dipimpin langsung oleh

kepala Madrasah, menentukan team berbagai program yang akan bekerja dalam melaksanakan kegiatan benchmarking mulai dari proses pembinaan intensif dan mengumpulkan dokumen-dokumen yang menjadi dokumen pendukung dalam meningkatkan mutu akademiknya.

Upaya selanjutnya yang dilakukan adalah Mengumpulkan data yang diperlukan, sebagaimana yang ditetapkan dalam proses yang pertama dalam menentukan team benchmarking setiap anggota team melakukan proses identifikasi dan klasifikasi dokumen yang di dapatkan yang sekiranya bisa di terapkan di madrasah. Team benchmarking juga menganalisis data tentang kesenjangan kinerja serta faktor-faktor penentu, setiap kendala yang terjadi di madrasah menjadi bahan untuk di diskusikan dan diamati bagaimana solusi yang harus di cari dan capai. Dan mengembangkan dan mengadaptasi faktor-faktor penentu proses, hal ini menjadi penentu, karena tidak semua dalam proses benchmarking bisa di terapkan harus di sesuaikan juga dengan kemampuan dan ketersediaan fasilitas yang ada, sehingga faktor-faktor penentu proses, penentu untuk mencontohkan apa yang sudah di pelajari dari madrasah sebelumnya yang di jadikan benchmark untuk meningkatkan mutu madrasah.

Melaksanakan benchmarking ini juga tidak lain adalah untuk meningkatkan mutu madrasah dan memberikan kepuasan kepada pelanggan yaitu orang tua siswa yang menyekolahkan anaknya di MIN 1 Kulon Progo. Dengan meningkatkan pengelolaan madrasah menjadi lebih baik dan dapat dipertanggungjawabkan serta memiliki sistem keterbukaan dengan masyarakat. Terkhusus pada penggunaan uang komite yang diberikan oleh orang tua siswa kepada madrasah untuk dikelola dengan baik demi kepentingan pendidikan di MIN 1 Kulon Progo. Selain itu, di MIN 1 Kulon Progo ini juga masih banyak yang perlu diperbaiki lagi, seperti ketersediaan sarana dan prasarana yang belum terkelola dengan baik. Selanjutnya, budaya madrasah yang masih perlu dibenahi dan profesional dari sumber daya manusia baik itu pegawai

maupun guru-guru dalam menjalankan tugasnya di MIN 1 Kulon Progo.

Keberhasilan kepala madrasah dalam melakukan benchmarking di lingkungan MIN 1 Kulon Progo dapat dilihat dari kemampuan kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya. Adapun aktivitas yang menjadi kesuksesan kepala madrasah dalam melakukan benchmarking di MIN 1 Kulon Progo adalah komitmen yang kuat.

Fenomena yang terjadi dalam dunia pendidikan saat ini adalah terkadang agak bertentangan dengan konsep benchmarking. Banyak kegiatan studi banding yang dilakukan antara suatu sekolah/madrasah dengan sekolah/madrasah lainnya dalam rangka capaian prestasi atau keunggulan dan kelebihan sebuah sekolah/madrasah. Tetapi setelah kegiatan studi banding tersebut, masih sangat jarang terjadi proses adaptasi dan adopsi dari sekolah/madrasah unggul yang dikunjungi, sehingga konsep benchmarking tidak berjalan baik. Sementara ini, menurut kepala MIN 1 Kulon Progo menyatakan, wajib untuk meniru pada hal-hal yang baik, setelah melaksanakan studi bandingnya. Ketekadan ini yang membuatnya yakin akan keberhasilannya di madrasah ini.

## **2. Komitmen yang Kuat dari kepala madrasah dalam mengelola untuk mengarahkan pelaksanaan benchmarking di MIN 1 Kulon Progo.**

Pengelolaan yang dilaksanakan kepala madrasah MIN 1 Kulon Progo dalam mengelola madrasah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai kepala madrasah. Kemampuan itu adalah salah satu kompetensi yang harus dimiliki yakni kompetensi manajerial. Komitmen yang kuat dalam melakukan benchmarking kami lakukan dengan melaksanakan sinergisitas dengan para stakeholders dalam melaksanakan manajemen di lingkungan MIN 1 Kulon Progo.

Proses ini dilaksanakan untuk peningkatan mutu pendidikan di MIN 1 Kulon Progo, dan salah satu strategi pendekatannya adalah dengan menggunakan benchmarking, yaitu mengarahkan proses manajemen kepada proses benchmarking. Sebagaimana sudah di sampaikan sebelumnya tentang proses

benchmarking yang dilaksanakan di MIN 1 Kulon Progo, ada beberapa hal menjadi proses penentu untuk berhasil melakukan proses benchmarking yaitu melakukan proses manajemen di setiap proses mutu yang dilaksanakan oleh team benchmarking, yaitu:

Tahap 1: Menciptakan dan menguatkan visi, misi, dan menetapkan tujuan madrasah. Hal ini yang pertama harus disusun dan dipikirkan oleh pimpinan, MIN 1 Kulon Progo ketika melaksanakan proses menentukan visi dan misi serta tujuan melibatkan berbagai unsur penentu kebijakan. Diantaranya, merevisi tim penguat pengembang kurikulum yang terdiri dari guru, komite dan paguyuban orang tua siswa. Selanjutnya tim bersama-sama merumuskan visi ke depan yang sesuai dengan kebutuhan dan kemajuan madrasah karena hal ini menjadi faktor penentu dalam proses benchmarking yang dilaksanakan, selanjutnya menyusun program pengembangan ekstrakurikuler dan bakat siswa. Tahap 2: Tahap berikutnya mendefinisikan keberhasilan menjadi pondasi yang dilakukan oleh pihak madrasah dalam meningkatkan mutu madrasah dalam menerapkan budaya mutu di madrasah. Karena benchmarking tidak hanya sekedar mencontoh, tetapi harus dapat menerapkannya sesuai dengan kebutuhan dan proses mutu madrasah, Tahap 3: Tahap Menginovasi proses dari setiap aspek dalam standar mutu, diantaranya proses pembelajaran di madrasah bagaimana caranya berjalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh peserta didik. Peningkatan kualitas kemampuan pendidik di MIN 1 Kulon Progo di laksanakan dengan proses pelatihan dan workshop serta pendampingan atau supervisi. Baik pelatihan membuat bahan ajar atau materi, menerapkan metode belajar dan mencari sumber belajar yang tepat. Tahap 4: Mentransformasikan organisasi, tentunya perubahan organisasi di MIN 1 Kulon Progo, tidak bisa langsung berubah dengan keadaan yang cepat, tetapi harus adanya proses dan budaya mutu yang dibangun sejak awal yaitu sejak membuat visi dan misi serta tujuan madrasah. Tahap 5: memantau proses yang direkayasa ulang, program pengembangan diri melalui ekstrakurikuler, dengan melakukan

proses benchmarking, proses evaluasi terhadap semua program kegiatan madrasah yang menjadi benchmark agar sesuai dengan kebutuhan dan target kemajuan yang akan dicapai.

Adapun proses pengelolaan yang dilaksanakan oleh kepala MIN 1 Kulon Progo yang mengarahkan pada proses benchmarking sesuai dengan proses pada umumnya yaitu dengan melaksanakan:

#### 1) Perencanaan

Mengenai perencanaan di MIN 1 Kulon Progo, kepala madrasah merencanakan bahwa: kepala madrasah mesti menyusun dan merumuskan perencanaan dengan tepat. Madrasah memerlukan adanya strategi dengan menyusun tujuan, visi, misi, sasaran, metode, program dan kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Baik jangka pendek maupun jangka panjang. Dalam hal ini dibutuhkan analisis SWOT yaitu mengenai kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan. Untuk itu memerlukan tim kerja solid dan keteladanan dari pimpinan madrasah dan stakeholder yang ada.

#### 2) Implementasi

Melakukan pelaksanaan program kerja di MIN 1 Kulon Progo kepala madrasah MIN 1 Kulon Progo melakukan beberapa hal yaitu: 1) penetapan start pelaksanaan rencana kerja; 2) pemberian contoh tata cara pelaksanaan kerja dari pimpinan; 3) pemberian motivasi para pekerja untuk segera bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing; 4) pengkomunikasian seluruh arah pekerjaan dengan semua unit kerja; 5) pembinaan para pekerja; 6) peningkatan mutu dan kualitas kerja; 7) pengawasan kinerja dan moralitas pekerja.

#### 3) Monitoring and Evaluasi

Kepala madrasah MIN 1 Kulon Progo memogramkan bahwa dalam melakukan pengawasan dan evaluasi maka ada beberapa tahapan yang akan dilakukan agar pelaksanaan pengawasan dan evaluasi sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Dalam melakukan pengawasan dan evaluasi kepala madrasah melakukan langkah-langkah sebagai berikut yaitu: 1. Menentukan standar-standar atau dasar untuk mengawasi yang dapat dijadikan sebagai pedoman untuk mengukur

kerja dan madrasah; 2. Mengukur pelaksanaan kerja guru, dan pegawai lainnya di madrasah; 3. Membandingkan pelaksanaan dengan standar yang ada dan menentukan deviasi-deviasi bila terjadi atau ada; 4. Melakukan tindakan-tindakan, perbaikan-perbaikan jika ada penyimpangan agar pelaksanaan dan tujuan sesuai dengan rencana dan harapan.

#### D. Kesimpulan

Penerapan proses benchmarking di MIN 1 Kulon Progo ternyata memperoleh keberhasilan, sehingga MIN 1 Kulon Progo berhasil meningkatkan prestasi akademik dan non-akademik. Karena benchmarking oleh kepala madrasah di MIN 1 Kulon Progo dilakukan dengan melalui beberapa tahapan-tahapan proses benchmarking antara lain: Melakukan evaluasi diri madrasah. Evaluasi diri yang dilakukan yaitu: pertama melakukan evaluasi standar proses yang meliputi a). evaluasi ketercapaian visi, misi dan tujuan madrasah, b). evaluasi implementasi kurikulum untuk mata pelajaran yang telah dikembangkan, c). evaluasi pengembangan mulok, d). evaluasi ekstrakurikuler dan pengembangan diri, e). evaluasi pendidikan kecakapan hidup dan f). evaluasi pendidikan berbasis keunggulan lokal dan global. Kedua, pihak madrasah melakukan evaluasi standar pengelolaan yang meliputi a). evaluasi penyusunan program dan pengembangan diri, b). evaluasi dan supervisi kegiatan pelaksanaan program, d). evaluasi hasil kegiatan penyusunan bahan/alat penilaian/evaluasi pembelajaran, e). evaluasi hasil analisis program. Selain itu, kepala madrasah melaksanakan studi tiru dengan madrasah/sekolah rujukan, Kepala madrasah melakukan refleksi kinerja madrasah. Kepala madrasah melakukan umpan balik terhadap hasil benchmarking di lingkungan madrasah. Tahapan-tahapan proses benchmarking yang dilakukan kepala madrasah di lingkungan madrasah memiliki kontribusi yang dapat meningkatkan kinerja dari stakeholders yang bermuara pada keberhasilan dalam meningkatkan prestasi akademik dan non-akademik di madrasah MIN 1 Kulon Progo.

#### Daftar Rujukan

- (Revolusi IV) <https://www.unpak.ac.id/berita/unpak-pascasarjana-revolusi-iv>
- Bhaswara Aditya Wardhana, dkk, Usulan Perbaikan Proses Bisnis Dengan Konsep Business Process Reengineering: (Studi Kasus Permata Guest House, Jurnal Jati Undip, Vol. VIII, No. 1. 2013.
- Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana, Total Quality Management (Yogyakarta: Andi Offset, 2013), hal. 272.
- Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana, Total Quality Management (Yogyakarta: Andi Offset, 2013), hal. 242.
- Gregory H. Watson, Strategic Benchmarking, Mengukur Kinerja Perusahaan Anda Dibandingkan Perusahaan-Perusahaan Terbaik Dunia (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama 1996), hal. 68-69.
- Haris, A. (2013). Modul Kepemimpinan Pendidikan. Surabaya: UIN Sunan Ampel.
- John W. Creswell, Research Design, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hal. 264-265.
- Joseph M. Juran, Juran's Quality Handbook (Amerika: McGraw-Hill, 1999), hal. 12.
- M. Nur Nasution, M. Nur Nasution, Manajemen Mutu Terpadu: Total Quality Management. Bogor: Ghalia Indonesia, 2015, hal. 246-247.
- Noeng Muhadjir, Metodologi Penelitian Kualitatif (Yogyakarta: Rake Sarasin, 2005), hal. 86-87.
- Mukhlisin, A. (2019). Kepemimpinan Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0. Jurnal Tawadhu, 3(1), 674-692
- Nursyifa, Aulia. 2019. "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0: Perspektif Sosiologi Pendidikan." Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan 6(2):143. doi: 10.32493/jpkn.v6i2.y2019.p143-154.
- Nurul Zuhriah, Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal. 92.
- Soekanto, S. (2010). Sosiologi Suatu Pengantar. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dokumen MIN 1 Kulon Progo Yogyakarta.