

## Peran Kepemimpinan Pendidikan untuk Mewujudkan Tujuan Pendidikan

**Paulinus Kanisius Ndoa**

STP Dian Mandala Gunungsitoli, Indonesia

Alamat: Jl. Nilam No. 04, Ilir Gunungsitoli

Korespondensi email: [nus.ndoa@stpdianmandala.ac.id](mailto:nus.ndoa@stpdianmandala.ac.id)

**Abstract.** *Leaders at any level and in any organization are needed to organize and mobilize various resources in the organization in order to achieve the goals of the organization. Likewise in the context of educational organizations. The leaders of universities and school principals play a very important role in leading, organizing, mobilizing and managing the educational institutions they lead in order to create quality education. This research was conducted with a literature approach, where researchers examined various theoretical studies from experts on leadership in general, educational leadership and the findings of previous researchers related to the role and influence of educational leadership on achieving the goals of educational organizations. From various literatures, it can be concluded that the quality of leadership possessed by an educational leader substantially influences the success of an educational institution. The type and style of leadership they have and apply also determine the effectiveness and speed of an educational institution in achieving the vision and mission as outlined by the educational institution.*

**Keywords:** *learders, Leadership, educational*

**Abstrak.** Pemimpin pada level manapun dan pada oragnisasi apapun sangat dibutuhkan untuk menata dan menggerakkan berbagai sumber daya yang ada dalam organisasi demi pencapaian tujuan organisasi tersebut. Demikian juga dalam konteks organisasi pendidikan. Pimpinan Perguruan Tinggi serta para kepala sekolah sangat berperan penting dalam memimpin, mengorganisasir, menggerakkan dan menata lembaga pendidikan yang dipimpinya guna terciptanya pendidikan berkualitas. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kepustakaan, dimana peneliti menelaah berbagai kajian teoritis dari para ahli tentang kepemimpinan secara umum, kepempinan pendidikan serta temuan para peneliti pendahulu terkait peran dan pengaruh kepempinan pendidikan terhadap pencapai tujuan organisasi pendidikan. Dari berbagai literatur dapat disimpulkan bahwa kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin pendidikan secara substansial berpengaruh terhadap keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Tipe dan gaya kepemimpinan yang mereka miliki dan terapkan juga turut menentukan efektivitas dan kecepatan suatu lembaga pendidikan dalam mencapai visi-misi sebagaimana yang digariskan oleh lembaga pendidikan tersebut.

**Kata kunci:** Pemimpin, Kepemimpinan, Pendidikan

### 1. LATAR BELAKANG

Pemimpin mempunyai peran sentral dalam organisasi. Berhasil tidaknya organisasi salah satunya sangat ditentukan oleh kepemimpinan. Maka diskursus tentang kepemimpinan selalu terkait dengan pertanyaan: bagaimana cara, upaya dan strategi yang dilakukan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasinya. Gaya kepemimpinan yang bagaimana yang cocok untuk konteks tertentu, faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan. Dalam banyak literatur tentang kepemimpinan para ahli banyak mengupas dan berusaha menjawab pertanyaan-pertanyaan dasar ini. Menurut Edwin A. Locke (1991) terdapat empat kunci untuk memimpin dengan sukses yang ditunjukkan dalam model kepemimpinan. Empat kunci ini adalah: 1) Alasan dan sifat-sifat pemimpin 2) Pengetahuan, keahlian, dan kemampuan, 3) Visi, 4) Implementasi dari visi. Selain itu efektivitas seorang pemimpin ditentukan oleh kepiawaiannya mempengaruhi dan

mengarahkan para anggotanya. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi dari orang-orang yang dipimpinnya. (Euis Soliha, dkk, 2018).

Insitusi pendidikan sebagaimana halnya organisasi pada umumnya pasti membutuhkan peran seorang pemimpin. Keberadaan seorang pemimpin dalam insitusi pendidikan tidak hanya membuat insitusi tersebut sah secara hukum dan administratif tetapi juga memungkinkan insitusi pendidikan mencapai tujuan, visi-misi sebagaimana diharapkan. Atas dasar inilah maka diskursus tentang peran dan kualitas kepemimpinan pendidikan tetap relevan sampai saat ini. Banyak penelitian membuktikan hal itu. Salah satunya yang dilakukan oleh Heyneman dan Loxley (1983) ketika mengadakan riset pada 13 negara maju dan 14 negara berkembang. Temuan mereka menunjukkan hasil yang konsisten bahwa sekitar sepertiga dari varians mutu pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah

Pemimpin pendidikan mesti mengarahkan segala sumber daya pendidikan menuju pencapaian mutu pendidikan. Untuk mencapai mutu pendidikan maka kepala sekolah juga harus bermutu. El Widah, dkk (2020) dalam penelitiannya menemukan adanya hubungannya antara keberhasilan mutu pendidikan sekolah dengan mutu kepala sekolah. Sekolah yang berhasil adalah sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah yang bermutu, begitu juga sebaliknya sekolah kurang berhasil adalah sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah yang kurang bermutu. Kepala sekolah dalam menyelenggarakan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin dan pengelola sekolah harus memiliki visi dan misi.

Agar seorang pemimpin pendidikan mampu menggerakkan berbagai sumber daya pendidikan maka dia mesti memiliki kemampuan baik secara teoritik tentang kepemimpinan, pemahaman tentang visi-misi organisasi serta karisma kepemimpinan yang tampak dalam tipe kepemimpinan yang diterapkan sehari-hari. Pilihan gaya atau tipe kepemimpinan yang diterapkan hendaknya beradaptasi dengan visi-misi organisasi serta karakteristik orang-orang yang bekerja sama dengan dia. Hal ini yang sering diabaikan oleh seorang pemimpin pendidikan. Karena itu dalam proses kepemimpinannya, seorang pemimpin sering mengalami kesulitan dalam mempengaruhi orang-orang dalam organisasi untuk berjalan bersama meraih tujuan sebagaimana diharapkan. Realitas ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin kurang mampu mengorganisir dan menata sumber daya manusia yang dimiliki dalam organisasi pendidikan agar produktif dan berkontribusi pada pencapaian visi-misi insitusi pendidikan.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### Gambaran Umum Tentang Kepemimpinan Pendidikan

#### Konsep Dasar Kepemimpinan

Terminologi kepemimpinan bukanlah hal yang baru dalam dunia pendidikan maupun dalam berbagai organisasi. Kepemimpinan adalah topik yang menarik untuk dibicarakan dan dikaji dalam tataran dunia akademik. Hemhil & Coons mendefinisikan kepemimpinan sebagai perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (*shared goal*). Rauch & Behling memandang kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi ke arah pencapaian tujuan

Dari berbagai pandangan para ahli tentang kepemimpinan kita menemukan tiga hal yang merupakan benang merah terkait dengan kepemimpinan, yakni: a) Kepemimpinan selalu terkait dengan suatu proses, upaya serta kegiatan dari seseorang (pemimpin). b) Upaya, proses dan kegiatan dimaksudkan untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu kelompok/organisasi. c) Aktivitas kepemimpinan berorientasi pada tercapainya tujuan akhir yang diharapkan dalam sebuah kelompok/organisasi.

Konsep dan teori kepemimpinan berkembang dari waktu ke waktu. Hal ini seturut dengan tuntutan perubahan dan kompleksitas kebutuhan akan kepemimpinan yang berbeda dari waktu ke waktu. Hal ini juga menuntut adanya pengembangan kepemimpinan (*leadership development*). Pengembangan kepemimpinan (*leadership development*) dapat diartikan sebagai perpanjangan dari kapasitas seseorang untuk menjalankan manajemen untuk mencapai sesuatu yang lebih efektif dalam peran dan proses kepemimpinan (Muhamad Fatih Rusydi Syadzili, 2018)

#### Berbagai Teori Kepemimpinan

Jika ditelusuri dari sejarah perkembangan kepemimpinan, teori kepemimpinan genetik adalah teori kepemimpinan yang paling awal muncul dengan ungkapan yang sangat populer “a leader is born, not made”. Artinya kepemimpinan itu dilahirkan bukan dibentuk. Inilah keyakinan tradisonal tentang kepemimpinan. Sifat-sifat utama seorang pemimpin diperoleh secara genetik dari orang tuanya.

Pada periode selanjutnya muncul teori sifat yang meyakini bahwa efektivitas kepemimpinan sangat tergantung pada kehebatan karakter pemimpin yang ditandai dengan sifat yang dimiliki yakni kepribadian, keunggulan fisik dan kemampuan social. Penganut teori ini yakin bahwa dengan memiliki keunggulan karakter di atas, maka seseorang akan memiliki kualitas kepemimpinan yang baik dan dapat menjadi pemimpin

yang efektif. Dengan demikian teori ini secara perlahan mematahkan teori awal kepemimpinan yang meyakini bahwa jiwa kepemimpinan diturunkan dari garis keturunan.

Selanjutnya pada tahun 1940-an para ahli mulai mengembangkan pemikiran untuk meneliti “behavior” atau perilaku seorang pemimpin sebagai cara untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan. Fokus pembahasan teori kepemimpinan pada periode ini beralih dari siapa yang memiliki kemampuan memimpin ke bagaimana perilaku seseorang untuk memimpin secara efektif. Teori perilaku ini muncul pertama kali dari penelitian universitas Ohio tahun 1940-an. (Fridayana Yudiantmaja, 2013).

Seturut perkembangan zaman karakteristik kepemimpinan juga dirasa perlu untuk terus ditingkatkan. Maka munculah teori situasional. Pengembangan teori situasional merupakan penyempurnaan dan kekurangan teori-teori sebelumnya dalam meramalkan *kepemimpinan* yang paling efektif. Dalam “situational leadership” pemimpin yang efektif akan melakukan diagnose situasi, memilih gaya kepemimpinan yang efektif dan menerapkannya secara tepat. Seorang pemimpin yang efektif dalam teori ini harus bisa memahami dinamika situasi dan menyesuaikan kemampuannya dengan dinamika situasi yang ada. Empat dimensi situasi yakni kemampuan manajerial, karakter organisasi, karakter pekerjaan dan karakter pekerja. Keempatnya secara dinamis akan memberikan pengaruh terhadap efektivitas kepemimpinan seorang pemimpin (A. Rahman, 2017).

Selanjutnya teori kepemimpinan yang paling mutakhir adalah teori kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional ditemukan secara konseptual pada tahun 1978 di Amerika Serikat oleh James Mac Gregor, seorang sejarawan. Kepemimpinan transformasional pada dasarnya lahir sebagai jawaban atas tantangan zaman yang terus berubah. Seorang pemimpin dengan tipe transformasional adalah seorang yang berupaya mengembangkan potensi yang dimilikinya serta bawahannya secara inovatif. Kepemimpinan transformasional ini sangat ideal dimiliki oleh para pemimpin pendidikan. Karena dengan menerapkan kepemimpinan transformasional, pemimpin pendidikan memberdayakan dan melibatkan segala sumber daya pendidikan entah guru, dosen, masyarakat dan stakeholders lainnya untuk bergandengan tangan berkontribusi bagi kemajuan pendidikan.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kepustakaan, dimana peneliti menelaah berbagai kajian teoritis dari para ahli tentang kepemimpinan secara umum, kepemimpinan pendidikan serta temuan para peneliti pendahulu terkait peran dan pengaruh kepemimpinan

pendidikan terhadap pencapaian tujuan organisasi pendidikan. Pemaparan hasil penelitian dilakukan secara deskriptif.

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

##### **Kepemimpinan Pendidikan: Esensi dan Fungsi Kepemimpinan Pendidikan**

Secara konseptual, kepemimpinan adalah serangkaian tindakan dan upaya untuk mempengaruhi orang lain dalam organisasi untuk bekerja mencapai tujuan organisasi. Bertolak dari definisi umum tentang kepemimpinan maka kita bisa merumuskan konsep kepemimpinan pendidikan sebagai proses, upaya dan kemampuan untuk mempengaruhi, mengkoordinir, dan menggerakkan orang-orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan agar dapat dicapai tujuan pendidikan atau sekolah secara efektif dan efisien. (Supriyanto Seni, 2021). Kepemimpinan pendidikan merupakan proses mempengaruhi, menggerakkan dan mengkoordinasikan individu-individu dalam organisasi/ lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.

Dalam organisasi pendidikan peran dan fungsi kepemimpinan dijalankan pertama-tama oleh kepala sekolah untuk konteks pendidikan dasar dan menengah, dan Rektor atau dekan dalam konteks pendidikan Tinggi. Sebagai pemimpin, maka kepala sekolah atau rektor sangat berperan dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Kualitas kepemimpinan Kepala Sekolah atau rektor secara substansial berpengaruh terhadap keberhasilan suatu sekolah. Gaya kepemimpinan pemimpin pendidikan berperan dalam peningkatan lembaga pendidikan tersebut. Kepala Sekolah yang profesional harus mampu menunjukkan motivasi dan kinerja yang tinggi yang berdampak pada produktivitas sekolah. Kepemimpinan dalam institusi pendidikan memiliki peranan yang berbeda dengan model kepemimpinan institusi lain.

Pemimpin pendidikan mesti mengarahkan segala sumber daya pendidikan menuju pencapaian mutu pendidikan. Untuk mencapai mutu pendidikan maka kepala sekolah juga harus bermutu. Karena menurut El Widah, dkk (2020) ada hubungannya antara keberhasilan mutu pendidikan sekolah dengan mutu kepala sekolah. Sekolah yang berhasil adalah sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah yang bermutu, begitu juga sebaliknya sekolah kurang berhasil adalah sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah yang kurang bermutu. Kepala sekolah dalam menyelenggarakan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin dan pengelola sekolah harus memiliki visi dan misi, serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi kepada mutu.

Charles W. Boardman dalam Steven R (2014) menekankan bahwa seorang pemimpin pendidikan harus memiliki beberapa ketrampilan, yakni: 1). kemampuan mengorganisir dan membantu staf dalam merumuskan program pembelajaran, 2). memupuk kepercayaan diri guru-guru dan staf sekolah, 3) membangun kerja sama dalam pengembangan program supervisi, 4) mendorong personalia sekolah agar turut berpartisipasi dalam mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan pendidikan memiliki orientasi agar sumber daya manusia dalam ruang lingkup pendidikan dapat dikoordinasikan untuk berkerja secara optimal dalam mencapai tujuan yang ada (Abd. Haris, 2013). Maka Esensi dari kepemimpinan pendidikan adalah bagaimana seorang pemimpin pendidikan membawa lembaga pendidikan yang dipimpinnya menuju pencapaian tujuan pendidikan sebagaimana yang dirumuskan dalam visi-misi. Hal ini ditunjukkan melalui kemampuannya dalam merumuskan perencanaan pendidikan, mengambil keputusan yang tepat, mengkomunikasikan, menginformasikan dan menggerakkan berbagai kekuatan sumber daya untuk mencapai mutu pendidikan di sekolah. Menurut El Widah, dkk (2020) Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan kemauan orang lain untuk mengikuti keinginan pemimpin. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu menimbulkan kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing serta memberikan dorongan, memacu dan berdiri didepan demi kemajuan dan memberikan inspirasi dalam mencapai tujuan. Salah satu faktor penentu, tinggi rendahnya mutu pendidikan dan efektifitas sekolah ialah kepemimpinan kepala sekolah

Kepala Sekolah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai tugas memadukan unsur- unsur sekolah dengan situasi lingkungan budayanya, yang merupakan kondisi bagi terciptanya sekolah yang efektif. Yang mampu menghasilkan sumber daya peserta didik yang sesuai dengan tuntutan dan keinginan masyarakat dan menjawab tantangan moral, mental dan perkembangan ilmu serta teknologi. Sehingga mereka kelak bisa menjadi warga negara yang baik dan berkontribusi bagi kemajuan masyarakat bangsa. (Nazwi Septiani, 2017).

Perkembangan kepemimpinan pendidikan dari waktu ke waktu beradaptasi dengan tuntutan perubahan serta kebutuhan pelanggan pendidikan baik pelanggan internal maupun pelanggan eksternal. Untuk konteks terkini kepemimpinan pendidikan harus berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan dengan orientasi akhir adalah kepuasan pelanggan. Menurut Parasuraman dalam El Widah, dkk (2020) terdapat beberapa layanan yang harus diwujudkan oleh kepala sekolah agar pelanggan puas, yakni layanan sesuai dengan yang

dijanjikan (*Reliability*), mampu menjamin kualitas pembelajaran (*Assurance*), iklim sekolah yang kondusif (*Tangible*), memberikan perhatian penuh kepada peserta didik (*Emphaty*), cepat tanggap terhadap kebutuhan peserta didik (*Responsiveness*).

Model kepemimpinan yang paling cocok untuk konteks penyelenggaraan pendidikan adalah perpaduan antara tipe kepemimpinan demokratis dan kharismatis. Kepemimpinan demokratis ditandai dengan adanya partisipasi dalam penentuan tujuan serta perpaduan berbagai pendapat atau pikiran untuk menentukan cara-cara terbaik dalam pelaksanaan pekerjaan. Sementara tipe kepemimpinan kharismatik menekankan pada karakteristik dari kualitas pemimpin yang cukup istimewa, sehingga mampu menciptakan kepatuhan dari para pengikutnya. Kedua tipe kepemimpinan ini cocok untuk konteks lembaga pendidikan dimana didalamnya terdiri dari berbagai sumber daya manusia, yakni guru, tenaga kependidikan, orang tua murid dan masyarakat yang mesti digerakan dan difasilitasi untuk bersama-sama mengupayakan tercapainya tujuan pendidikan. Untuk kepentingan tersebut pemimpin pendidikan harus tampil karismatis, diikuti dan mau mendengarkan berbagai aspirasi dari bawahan.

Selain tipe demokratis, dan kharismatik, gaya kepemimpinan yang cocok untuk dunia pendidikan adalah sebagaimana falsafah kepemimpinan yang diwariskan oleh KHi Hajar Dewantara yakni: *Ing Ngarso Sung Tulodo, Ing Madya Mangun Karso, Tut Wuri Handayani*. Inilah Trilogi kepemimpinan yakni cara memimpin dengan memadukan tiga kelakuan kepemimpinan. Dalam Falsaf pendidikan yang diwariskan oleh KHi Hajar Dewantara terkandung hubungan antar manusia, yaitu hubungan mempengaruhi dan keteladanan antara pemimpin dan anggotanya karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin dan cara pemimpin mengelola lembaga atau organisasinya. (Wahyu Wardoyo, 2017). Dalam menjalankan fungsi kepemimpinan seorang kepala sekolah harus menjadi orang yang berada di depan untuk memberikan contoh dan teladan ( *Ing Ngarso Sung Tuladha*). Ketika seorang pemimpin itu di depan, ia tidak serta merta hanya memerintah. Seorang pemimpin harusnya memberikan teladan dan tanggungjawab untuk membawa kepada visi bersama yang telah direncanakan.

Selanjutnya, seorang kepala sekolah harus berada di tengah (*ing madya mangun karsa*) untuk mengayomi dan memberi motivasi bagi para guru dan tenaga kependidikan untuk bekerja sama mencapai visi-misi pendidikan. Seorang pemimpin harus bisa merangkul yang dipimpinnya, mau menerima kritik dan saran, serta mampu menggugah semangat bersama untuk meraih visi bersama. Saat di tengah-tengah pemimpin harus bisa membuat atmosfer organisasi menjadi positif, sehingga akan muncul semangat bersama

untuk saling memotivasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Implementasinya yaitu Kepala sekolah, mampu meningkatkan semangat, mampu membangkitkan gairah kerja, mampu menimbulkan kebersamaan, mampu mengarahkan dan memberi saran, mampu memberi arahan yang memperlancar, mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Pada akhirnya kepala sekolah juga harus berada di belakang (*tut wuri handayani*) untuk mendorong individu-individu dalam organisasi yang dipimpinnya berada di depan untuk memperoleh kemajuan dan prestasi. Pemimpin diharapkan mampu untuk mendidik dan mengembangkan yang dipimpinnya agar terbentuk pula pemimpin-pemimpin baru sehingga tercipta proses regenerasi.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Pendidikan yang berkualitas merupakan visi yang senantiasa disung oleh institusi pendidikan pada berbagai level. Pendidikan yang berkualitas sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan pendidikan memainkan peran sentral dalam menentukan terjadinya proses penyelenggaraan pendidikan berkualitas. Hal ini terjadi karena dia mampu mengorganisir, menata dan menggerakkan berbagai potensi yang dimiliki oleh para guru dan dosen agar produktif, bekerja sama dan berjalan bersama menuju pencapaian visi-misi institusi pendidikan sebagaimana yang diharapkan. Kemampuan seorang pemimpin dalam mengorganisir, menata dan menggerakkan berbagai sumber daya manusia di lembaga pendidikan sangat dipengaruhi juga oleh kharisma kepemimpinan, karakteristik atau gaya kepemimpinan yang diterapkan serta pemahaman yang mendalam tentang visi-misi yang diusung organisasi. Karena itu sangat diharapkan agar hendaknya seorang pemimpin memiliki kepekaan dan ketepatan dalam memilih tipe atau gaya kepemimpinan yang relevan sesuai karakteristik organisasi dan orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Atmojo, M. (2012). The influence of transformational leadership on job satisfaction, organizational commitment, and employee performance. *Jurnal Internasional Ilmu Bisnis*, 5(2).
- Bligh, M. C. (2017). Leadership and trust. In J. Marques & S. Dhiman (Eds.), *Leadership today* (pp. 21–42). Switzerland: Springer International Publishing.
- Dirham. (2019). Gaya kepemimpinan yang efektif. *DINAMIS: Journal of Islamic Management and Business*, 2(1), 1–10.



- Heyneman, S. P., & Loxley, W. A. (1983). The effect of primary school quality on academic achievement across twenty-nine high and low-income countries. *American Journal of Sociology*, 88(6), 1162–1194.
- Jenkins, S. (2014). John R. Wooden, Stephen R. Covey and servant leadership. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 9(1), 1–24.
- Kasiyadi, A., & Soliha, E. (2018). Pengaruh leader member exchange (LMX) dan kepribadian terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi (Studi pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang). *Jurnal Ilmiah Telaah Manajemen*, 15(1), 33–48.
- Locke, E. A. (1999). *The essence of leadership: The four keys to leading successfully*. Lexington Books.
- Minah El Widdah, Isnandar, & Rifai. (2020). Leadership kepala sekolah menuju sekolah efektif. *Prosiding International Seminar on Islamic Studies and Education (ISoISE)*.
- Nanus, B. (1992). *Visionary leadership: Creating a compelling sense of direction for your organization*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Natalia, & Ellitan, L. (2019). Strategies to achieve competitive advantage in industrial revolution 4.0. *International Journal of Research Culture Society*, 3(6), 10–16.
- Pham, Q.-V., Nguyen, D. C., Huynh-The, T., Hwang, W.-J., & Pathirana, P. N. (2020). Artificial intelligence (AI) and big data for coronavirus (COVID-19) pandemic: A survey on the state-of-the-arts. *IEEE Access*, 4, 1–13. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2020.2994761>
- Rahman, A. (2017). Perkembangan teori kepemimpinan dan pandangan dalam konsep Islam. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 6(1), 42–50.
- Seni, O. S. (2021). Kepemimpinan pendidikan di sekolah. *Atma Reksa: Jurnal Pastoral dan Kateketik*, 5(2), 25–35.
- Snijders, C., Matzat, U., & Reips, U.-D. (2012). “Big data”: Big gaps of knowledge in the field of internet. *International Journal of Internet Science*, 7(1), 1–5.
- Tulasi, D., Widodo, S. T., & Setiawan, A. (2019). The role of leadership in industrial revolution 4.0. *International Journal of Trend in Research and Development*, 6(5), 1–5.
- Wardoyo, W. (2017). Konsep kepemimpinan Ki Hadjar Dewantara (Perspektif kepemimpinan manajemen pendidikan Islam). [Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga].
- Yudiatmaja, F. (2013). Kepemimpinan: Konsep, teori, dan karakter. *Jurnal Media Komunikasi*, 30, 1–10.