

Kepemimpinan Transformasional dalam Menghadapi Era Digitalisasi

Sri Nurabdiah Pratiwi, Sri Ngayomi Yudha Wastuti, Jamila.

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia

*Korespondensi: srinurabdiahpratiwi@umsu.ac.id

Abstract

The digital era cannot be separated from all aspects of human life, including education. It's just that this digital era has not been utilized optimally by people in education. Their busyness with administrative tasks causes only 40% who use technology. Education in the digitalization era or 4.0 applies learning patterns that create and encourage creativity, critical thinking skills, collaboration and communication. And from this it is expected to produce competent and character human resources so that they can improve the quality of the Indonesian nation. To be able to move teachers in self-empowerment, the role of the principal is still needed. As a leader, the principal must be able to guide the people he leads towards changing the learning process. The principal becomes the motor that drives teachers to change the way they work. The principal must display a leader who is able to increase teacher motivation and performance through his example. One of the leadership style approaches that can be applied by school principals in an effort to guide and empower teachers towards the transformation of education 4.0 is the transformational leadership style.

Keywords: Transformational Leadership, Digital Era.

Abstrak

Era digital tidak bisa dilepaskan dari seluruh aspek kehidupan manusia, tidak terkecuali Pendidikan. Hanya saja era digital ini belum dimanfaatkan secara maksimal oleh orang-orang yang ada di kalangan Pendidikan. Kesibukan mereka terhadap tugas administrasi menyebabkan hanya 40 % yang memanfaatkan teknologi. Pendidikan era digitalisasi atau 4.0 menerapkan pola pembelajaran yang memunculkan dan mendorong kreativitas, keterampilan berpikir kritis, kolaborasi dan komunikasi. Dan dari hal tersebut diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkarakter sehingga dapat meningkatkan kualitas bangsa Indonesia. Untuk dapat menggerakkan guru dalam melakukan pemberdayaan diri masih diperlukan peran serta kepala sekolah. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus mampu menuntun orang-orang yang dipimpinnya menuju pada perubahan proses pembelajaran. Kepala sekolah menjadi motor yang menggerakkan para guru untuk mengubah cara kerjanya. Kepala sekolah harus menampilkan sosok pemimpin yang mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru melalui keteladanannya. Salah satu pendekatan gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan kepala sekolah dalam upaya menuntun dan memberdayakan guru-guru menuju transformasi pendidikan 4.0 adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Era Digital.

How To Cite : Pratiwi, S. N., Wastuti, S. N. Y., & Jamila, J. (2022). Kepemimpinan Transformasional dalam Menghadapi Era Digitalisasi. *Biblio Couns: Jurnal Kajian Konseling dan Pendidikan*, 5(1), 101-108. DOI : <https://doi.org/10.30596/bibliocouns.v5i1.9886>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. © 2022 by author

PENDAHULUAN

Abad 21 merupakan abad yang dikelilingi oleh kemajuan teknologi, terutama teknologi komunikasi atau teknologi digital, sehingga hampir semua orang di dunia memiliki ketergantungan yang sangat tinggi dengan alat tersebut dan menjadikan kehidupan mengalami perubahan besar secara fundamental, dimana sudah banyak pekerjaan manusia yang rutin dilakukan sehari-hari digantikan dengan mesin, seperti penggunaan e-toll, m-banking, dan lain-lain. Chan & Mohammad (2019) mengatakan memasuki abad 21 dapat dirasakan dengan kemajuan teknologi informasi, percepatan transformasi digital, dan ini sangat mempengaruhi berbagai sektor kehidupan, termasuk di sektor Pendidikan. Berbagai kemudahan ditawarkan untuk melakukan semua proses melalui teknologi digital, mulai dari kemudahan komunikasi, kemudahan berbelanja melalui aplikasi online, sampai dengan akses informasi yang begitu cepat sehingga menjadikan hidup menjadi lebih praktis.

Menjawab tantangan tersebut, maka paradigma Pendidikan di Indonesia mulai mengalami perubahan yang ditandai dengan berubahnya proses pembelajaran. Pendidikan tidak lagi terfokus pada guru sebagai sumber utama pembelajaran melainkan terfokus pada peserta didik sebagai pusat pembelajaran. Hal ini tidak mudah, karena akan merubah kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan tersebut. Yose Indarta dkk (2021) penerapan kurikulum yang mengarah kepada pembelajaran abad 21 yang merupakan pembelajaran yang menggabungkan kemampuan literasi, kecakapan pengetahuan dan kompetensi, adanya keterampilan dan sikap, serta penguasaan teknologi. Transformasi Pendidikan 4.0 menuntut pendidik untuk berinovasi melalui berbagai cara dan memanfaatkan teknologi semaksimal mungkin dalam proses pembelajaran. Pendidikan 4.0 menerapkan pola pembelajaran yang memunculkan dan mendorong kreativitas, keterampilan berpikir kritis, kolaborasi dan komunikasi. Transformasi pendidikan 4.0 diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkarakter sehingga dapat meningkatkan kualitas bangsa Indonesia.

Mewujudkan pendidikan 4.0 masih banyak membutuhkan usaha dan kerja keras dari insan pendidikan di Indonesia, karena informasi dari Kemendikbud sebagaimana diberitakan oleh Republika.co.id, hanya 40% tenaga pendidik yang siap memanfaatkan teknologi. Kesiapan tenaga pendidik dalam memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran menjadi salah satu kendala dalam mewujudkan pendidikan 4.0. Sebagian besar tenaga pendidik di Indonesia dapat menggunakan teknologi namun masih menerapkan pola pendidikan konvensional dan cenderung kurang siap menghadapi perubahan. Oleh karena itu guru harus selalu mengembangkan profesionalitas kerja dengan meningkatkan kompetensi dirinya agar tidak tertinggal dengan perkembangan jaman yang ada. Hanya, kesibukan guru dengan berbagai administrasi pendidikan dan tugas-tugas mengajar menyebabkan kurangnya kesadaran guru untuk mengembangkan dirinya sendiri. Masih ditemukan guru-guru yang kurang memiliki kesadaran untuk memberdayakan dirinya sendiri.

Pemberdayaan guru masih memerlukan arahan dari pimpinan sekolah atau dinas pendidikan terkait. Penugasan pemberdayaan guru untuk mengikuti kegiatan pelatihan atau seminar yang diberikan oleh kepala sekolah terkadang dijalankan dengan separuh hati oleh para guru. Maka diperlukan kepemimpinan kepala sekolah yang dapat menggerakkan guru untuk mau berubah

Sugianto (2018) Kemajuan dan kemunduran dari organisasi sering kali tergantung pada seorang pemimpin, karena pemimpin memiliki peran yang sangat penting, bahkan penentu jalan organisasi dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan di samping memiliki peran penting dalam organisasi, juga memiliki otoritas tanggungjawab terhadap kinerja organisasi dalam proses dan usaha untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, gaya kepemimpinan organisasi pendidikan yang tidak sesuai justru tidak memberikan efek positif terhadap kinerja organisasi, bahkan dapat menurunkan kapasitas organisasi. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus mampu menuntun orang-orang yang dipimpinya menuju pada perubahan proses pembelajaran. Kepala sekolah menjadi motor yang menggerakkan para guru untuk mengubah cara kerjanya. Kepala sekolah harus menampilkan sosok pemimpin yang mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru melalui keteladannya. Salah satu pendekatan gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan kepala sekolah dalam upaya menuntun dan memberdayakan guru-guru menuju transformasi pendidikan 4.0 adalah gaya kepemimpinan transformasional, hal ini sesuai dengan J. Robbin & Judge (2017) pemimpin transformasional dapat menginspirasi para pengikutnya untuk menghasilkan performa yang luar biasa demi tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang dapat menginspirasi seluruh aktivitas kegiatan bawahan untuk mampu merubah suasana yang sesuai dengan kondisi jaman. Tjiptono (2006) mengatakan bahwa pemimpin transformasional bisa berhasil mengubah status quo dalam organisasinya dengan cara mempraktikkan perilaku yang sesuai pada setiap tahapan proses transformasi

Era digital yang berkaitan dengan revolusi 4.0 saat ini membutuhkan kepemimpinan yang mampu menghadapi tantangan tersebut dengan membantu para guru, ataupun siswa untuk mampu mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki melalui motivasi, inspirasi, kerjasama seluruh anggota dalam mencapai tujuan. Lembaga Pendidikan tidak bisa melepaskan diri dengan era 4.0 ini, sehingga diperlukan pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memberikan inspirasi, motivasi, dukungan agar seluruh warga sekolah dimulai dari kepala sekolah sendiri, guru, siswa dan tenaga kependidikan lainnya untuk ikut aktif dalam era 4.0 melalui berbagai kegiatan apakah pelatihan, pengembangan diri maupun uji kompetensi yang diharapkan mampu meningkatkan kualitas diri dan sekolah. Yufita dan Hotmaulina Sihotang (2020) Transformasi pendidikan 4.0 telah membawa perubahan pada paradigma proses pembelajaran. Proses pembelajaran pada era transformasi pendidikan 4.0 harus mampu mengembangkan kompetensi abad 21 bagi peserta didiknya. Kepemimpinan transformasional dalam membantru seluruh anggotanya dilakukan melalui beberapa cara. Edison (dalam Amanda) (2018) mengatakan kepemimpinan transformasional: memiliki strategi yang jelas, memiliki kepedulian, merangsang anggota, menjaga kekompakan tim dan menghargai perbedaan dan keyakinan. Maryanto (2015) mengatakan kiat-kiat dalam kepemimpinan transformasi a. Mengkomunikasikan visi dengan jelas. Pemimpin transformasi harus menyampaikan visi organisasi secara jelas dan terbuka, dan meyakinkan setiap anggota organisasi bahwa bekerja dengan berorientasi pada pencapaian visi organisasi akan membawa sukses. Dalam mengkomunikasikan visi hendaknya dijelaskan manfaat yang akan diperoleh bagi organisasi maupun individu, misalnya akan diperoleh kemampuan organisasi dalam menghadapi persaingan sehingga menjadi organisasi yang maju (leading organization), menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawai. b. Melibatkan pemangku kepentingan (stakeholders). Pemimpin transformasi harus berkata secara jujur dan tidak diperkenankan untuk berpura-pura mengetahui semua permasalahan dan menjawab semua pertanyaan tentang strategi-strategi yang telah disusun untuk mewujudkan visi. Karena keterbatasan tersebut, strategi organisasi

hendaknya disusun dengan melibatkan para pemangku kepentingan/pengikut agar diperoleh strategi yang mengakomodasi berbagai aspek. Dengan demikian para pengikut harus didorong untuk mengembangkan pemikiran-pemikiran kreatif dan komprehensif. Masukan ini sangat penting terutama pada waktu terjadi masalah yang kompleks seperti kondisi krisis yang tidak dapat diselesaikan secara struktural.

c. Menanamkan nilai-nilai organisasi. Pemimpin transformasi juga harus mampu menanamkan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan bekerja dalam rangka mewujudkan tujuan dan visi organisasi. Nilai-nilai organisasi dapat ditetapkan oleh pendiri organisasi.

d. Mengembangkan optimisme. Kepemimpinan transformasi harus optimis dan percaya diri dalam bertindak. Rasa percaya diri seorang pemimpin secara otomatis menular, mengalir dan meningkatkan keteguhan hati para pengikut untuk bertindak sehingga akan diperoleh kinerja yang lebih baik. Keteguhan hati dapat membangun rasa optimisme para pengikutnya dan selanjutnya optimisme dapat membuka peluang yang besar untuk mengembangkan potensi diri, sehingga dapat menjadi modal dalam menghadapi situasi yang sulit.

e. Memberdayakan pengikut. Pemimpin transformasi juga harus mampu memberdayakan para pengikutnya agar mampu bekerja secara kelompok untuk memperoleh hasil yang sinergis. Bukankah pekerjaan pada organisasi merupakan pekerjaan yang sulit (complicate) dan harus diselesaikan secara bersama-sama dengan menggunakan kemampuan dan keterampilan yang berbeda.

f. Mengembangkan organisasi. Kepemimpinan transformasi juga harus mengadakan transformasi organisasi untuk menghadapi perubahan lingkungan, baik perubahan dalam proses bisnis maupun perubahan struktur organisasi. Perubahan tersebut lazim disebut pengembangan organisasi (organizational development). Dalam proses bisnis perlu ditetapkan standar baik standar waktu, kualitas, dan jumlah yang diperlukan untuk menghasilkan suatu produk.

g. Menunjukkan keteladanan.. Keteladanan merupakan kiat yang ampuh dalam organisasi. Keteladanan dalam perilaku seperti kejujuran, semangat kerja, keberanian, keterbukaan, kebersamaan, dsb. hanya dimiliki oleh pemimpin sejati (the real leader), yaitu pemimpin yang memiliki integritas yang kuat, membela kebenaran, dan menjaga keselarasan antara pikiran, perkataan, dan tindakan berdasarkan kebenaran dan fakta walaupun beresiko, dan tidak takut diberhentikan dari jabatannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan meta analysis. Penelitian meta analisis secara sederhana dapat dikatakan sebagai analisis atas analisis, dengan kata lain dalam meta analisis dapat dilakukan analisis secara komperhensif terhadap sejumlah analisis dari beberapa hasil penelitian tentang topik yang dipilih. Penelitian ini berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dalam menghadapi era digital. Teknik pengumpulan data akan menggunakan teknik dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua dokumen tertulis mengenai penelitian kepemimpinan transformasional dalam menhadapi era digital. Dokumen tertulis tersebut berupa artikel jurnal nasional sebanyak 11 jurnal. Sampel penelitian diambil menggunakan teknik purposive sampling. Hal ini dikarenakan data atau informasi yang ingin diperoleh dari sampel ditentukan berdasarkan kesesuaiannya dengan tema penelitian ini. Analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif dengan persentase dan analisis data kualitatif untuk data-data hasil kajian naratif terhadap penelitian-penelitian yang ditemui.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dalam menghadapi era digital diperoleh sebanyak 11 jurnal melalui internet dan keseluruhannya akan dianalisis untuk menjawab masalah yang muncul.

Meta Analisis terhadap tujuan-tujuan penelitian

Tujuan-tujuan penelitian kepemimpinan transformasional dalam menghadapi era digital menyajikan tentang penerapan kepemimpinan transformasional dalam menghadapi era digital dan mengkaji seberapa penting kepemimpinan transformasional dalam menghadapi era digital. Berdasarkan kajian analisis tujuan-tujuan penelitian terhadap 11 jurnal dapat dihasilkan data pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Tujuan-Tujuan Penelitian Kepemimpinan Transformasional dalam Menghadapi Era Digital

No	Tujuan-Tujuan Penelitian	Frekwensi	Persentase
1	Menguji Hubungan	3	27,27
2	Menganalisis	7	63,63
3	Mendapatkan Informasi	1	9,1
Total		11	100

Meta Analisis berdasarkan Desain-Desain Penelitian

Penelitian-penelitian tentang kepemimpinan transformasional dalam menghadapi era digital menggunakan beberapa desain penelitian, yaitu: survey, dan deskriptif. dan uji hubungan. Berdasarkan kajian terhadap 11 jurnal tentang kepemimpinan transformasional dalam menghadapi era digital, maka didapatkan data desain-desain yang digunakan seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2: Desain Penelitian Kepemimpinan Transformasional dalam Menghadapi Era Digital

No	Desain Penelitian	Frekwensi	Persentase
1	Deskriptif Kualitatif	7	63,63
2	Survey	1	9,1
3	Uji Hubungan	3	27,27
	Total	11	100

Meta Analisis berdasarkan Populasi/Sampel Penelitian

Meta analisis berdasarkan populasi/sampel yang digunakan dalam penelitian-penelitian kepemimpinan transformasional dalam menghadapi era digital atau yang menjadi subjek penelitiannya adalah kepala sekolah, Guru dan mahasiswa,. Berdasarkan analisis terhadap 11 jurnal tentang kepemimpinan transformasional dalam menghadapi era digital, maka subjek yang dijadikan populasi/sampel dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3: Populasi dan Sampel Kepemimpinan Transformasional dalam Menghadapi Era Digital

No		Frekwensi	Persentase
1	Kepala Sekolah	6	54,54
2	Guru/Karyawan	4	36,36
3	Mahasiswa	1	9,1
	Total	11	100

Metode/Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian

Metode/teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian-penelitian kepemimpinan transformasional dalam menghadapi era digital antara lain: wawancara, kuesioner, survey dan tes. Berdasarkan kajian terhadap 11 penelitian tentang kepemimpinan transformasional dalam menghadapi era digital, maka metode/teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian-penelitian yang ada dapat dilihat pada di bawah ini.

Tabel 4: Kepemimpinan Transformasional dalam Menghadapi Era Digital

No	Metode Yang Digunakan	Frekwensi	Persentase
1	Wawancara	5	45,45
2	Angket.	3	27,27
3	Survey	2	18,18
4	Tes	1	9,1
	Total	11	100

Meta Analisis Berdasarkan Analisis-Analysis Data Penelitian

Analisis-Analysis yang digunakan pada penelitian kepemimpinan transformasional dalam menghadapi era digital yang termasuk pada meta analisis ini terdiri dari berbagai jenis analisis antara lain: deskriptif kualitatif, deskriptif kuantitatif, dan uji pengaruh. Data analisis analisis penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 5: Kepemimpinan Transformasional dalam Menghadapi Era Digital

No	Analisis Data Penelitian	Frekwensi	Precentage
1	Deskriptif Kualitatif	7	63,63
2	Uji Pengaruh	3	27,27
3	Deskriptif Kuantitatif	1	9,1
	Total	11	

Berdasarkan tinjauan hasil dan analisis penelitian terhadap 11 jurnal yang ada tentang kepemimpinan transformasional dalam menghadapi era digital. Pada umumnya, dapat diketahui bahwa penelitian tersebut merupakan penelitian deskriptif yang mana bertujuan untuk meningkatkan wawasan, menerapkan kepemimpinan dan mengembangkan diri dalam kepemimpinan yang akan diberikan baik itu terhadap siswa, mahasiswa maupun guru itu sendiri. Kepemimpinan transformasional dalam menghadapi era digital dilaksanakan di berbagai institusi, mulai dari sekolah sampai perguruan tinggi, dan dunia usaha pada berbagai macam bidang keilmuan, seperti bidang pendidikan, bidang agama, bidang ekonomi. Sebagian besar peneliti memilih menggunakan studi literatur dalam penelitian tentang kepemimpinan transformasional dan analisis yang digunakan pada umumnya secara deskriptif kualitatif. Namun, penggunaan studi literatur ini tidak membuat sebagian peneliti untuk tidak melakukan pengambilan sampel.

Jurnal-jurnal yang terdapat dalam meta analysis, salah satu hal penting yang dapat diambil adalah bahwa kepemimpinan transformasional dalam menghadapi era digital, dapat diterapkan pada seluruh proses pendidikan baik itu guru, kepala sekolah ataupun siswa sendiri. Yufita dan. Hotmaulina (2020) Pendidikan tidak lagi terfokus pada guru sebagai sumber utama pembelajaran melainkan terfokus pada peserta didik sebagai pusat pembelajaran. Peserta didik dapat mencari tahu berbagai informasi menggunakan berbagai sumber belajar dengan memanfaatkan kemajuan teknologi dan informasi. Transformasi Pendidikan 4.0 menuntut pendidik untuk berinovasi melalui berbagai cara dan memanfaatkan

teknologi semaksimal mungkin dalam proses pembelajaran Penerapan kepemimpinan transformasional dalam menghadapi era digital juga dipandang penting bagi kalangan perpustakaan, karena banyak yang beranggapan bahwa perpustakaan merupakan tempat buangan pegawai yang memiliki masalah. Iskandar (2019) dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional, pada akhirnya akan menyelesaikan permasalahan kepemimpinan yang terjadi di perpustakaan yang sering dianggap sebagai tempat pembuangan orang-orang yang tidak memiliki kompetensi yang memadai. Gaya kepemimpinan transformasional memberi ruang pada setiap pemimpin di perpustakaan untuk bisa mengadopsinya untuk dijadikan sebagai alat dalam penyatuan visi, misi, dan pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada meta analisis ini, dapat diambil simpulan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional dalam menghadapi era digital ini dapat memberi dampak positif terhadap perkembangan diri dan organisasi, apalagi di jaman digital saat ini. Kepemimpinan transformasional yang mampu memberikan inspirasi, motivasi dan juga memberikan kebutuhan bawahan dapat mengembangkan seluruh potensi yang ada dalam diri individu dalam suatu organisasi, sehingga dapat menyatukan visi, misi suatu organisasi. Pemimpin dengan mempelajari gaya kepemimpinan dapat mengarahkan sumber daya manusia yang ada di dalamnya untuk mewujudkan

visi, misi, dan tujuan organisasi. Pada akhirnya membuat eksistensi Lembaga pendidikan baik dari tingkat dasar sampai Pendidikan tinggi sebagai lembaga yang bertanggungjawab dalam penyediaan informasi di Lembaga masing-masing bisa beradaptasi dengan arus informasi dan teknologi yang berkembang begitu cepat, sehingga pada akhirnya perkembangan teknologi dan informasi dapat bermakna positif dalam keberlangsungan roda Lembaga Pendidikan.

REFERENSI

- Asbari, Masduki.dkk 2020. Peran Kepemimpinan Transformasional dan Organisasi Pembelajaran terhadap Kapasitas Inovasi Sekolah. Jurnal Edu PsyCouns Volume 2 Nomor 1
- Bahri Febrianti, Amanda dan Anita Silvianita, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Generasi Milenial (Studi di Mindshare Indonesia.. Majalah Ilmiah UNIKOM Vol.16 No. 1
- Bashori. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam. Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 03 No. 02 DOI: <http://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.535>
- Chan, F. L., & Mohammad, F. S. (2019). ICT Integration Practices of STEM Teachers in TVET. International Journal of Recent Technology and Engineering, 8(4), 11011–11015. <https://doi.org/10.35940/ijrte.d5428.118419>
- Fadilah, Lola, dan Tasman Hamami. 2021. Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan Islam. Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan Volume 3 Nomor 6 Tahun 2021. DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1381>
- Hermaningsih, Anik, 2011. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi. Jurnal Optimal. Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan. Vol 5 No.1

- Indarta, Yose, Nizwardi Jalinus, Rijal Abdullah, Agariadne Dwinggo Samala. 2021. 21st Century Skills: TVET dan Tantangan Abad 21. Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan. Volume 3 Nomor 6 Tahun 2021. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1458>
- Iskandar. 2019. Konsep Kepemimpinan Perpustakaan Perguruan Tinggi di Era (Sebuah Kajian Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional). Jurnal Ilmu Perpustakaan (JIPER) Volume 1, Nomor 2 November 2019
- Jumiran, dkk. 2020. Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Studi Kasus pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta. Jurnal Edu PsyCouns Volume 2 Nomor 1
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017). Perilaku organisasi (16th ed). (Ratna Saraswati & Febriella Sirait, Penerjemah). Jakarta : Salemba Empat
- Silvana Maris, Intan dkk. (2016) . Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru dan Mutu Sekolah . Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXIII No.2.
- Sugianto, M. (2018). Kepemimpinan Visioner; Dalam Membangun Budaya Organisasi Berprestasi Di Man 2 Probolinggo. At-Ta'lim: Jurnal Pendidikan, 4(2), <https://doi.org/10.36835/Attalim.V4i2.60>
- Tjiptono, Fandy dan Dianan A. 2006. Total Quality Management Yogyakarta: Andi
- Yufita dan. Hotmaulina Sihotang, (2020) Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan Guru Dalam Transformasi Pendidikan 4.0, Jurnal Dinamika Pendidikan Vol.13, No.2, Juli 2020 <https://doi.org/10.33541/jdp.v13i2.1754>