

---

## KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH ISLAM DI ERA TRANSFORMASI DIGITAL

**Dewi Yaminah, Nizma Armila, Ade Rukmana, Lilis Mariyam, Mujahidin, Khaerul**

Universitas Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon, Indonesia

Emails: dewiyamina@gmail.com, aderukmana997@gmail.com, nizma.armila@gmail.com

---

### **Abstrak:**

Saat ini, hampir semua bidang dan aktivitas kehidupan, tak terkecuali juga di bidang pendidikan, telah menerapkan sistem digital. Dan di era transformasi digital ini seorang pemimpin juga dituntut cepat tanggap jika ingin lembaga atau sekolahnya maju dan berkembang. Artikel ini memuat tentang apa saja tantangan dan peluang bagi pemimpin di zaman transformasi digital, ditambah dengan model-model kepemimpinan apa saja yang relevan. Metode yang dipakai adalah pendekatan kualitatif secara analisis deskriptif dengan menggunakan Studi Literatur Ilmiah. metode kualitatif melalui pengumpulan data, menggunakan observasi, interview mendalam (indepth interview), dan studi dokumentasi. Artikel ini menghasilkan kesimpulan bahwa tantangan dan peluang di era transformasi digital mutlak harus dihadapi dan diisi oleh para pemimpin yang kompetitif di era digital, khususnya kepala sekolah lembaga Islam.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan; Era Transformasi Digital; Pemimpin; Kepala Sekolah; Tantangan; Peluang.

### **Abstract:**

Currently, almost all fields and activities of life, including in the field of education, have implemented a digital system. And in this era of digital transformation, a leader is also required to be responsive if he wants his institution or school to progress and develop. This article contains challenges and opportunities for leaders in the digital transformation era, plus relevant leadership models. The method used is a qualitative approach using descriptive analysis using scientific literature studies. qualitative methods through data collection, using observation, in-depth interviews, and documentation studies. This article concludes that challenges and opportunities in the digital transformation era absolutely must be faced and filled by competitive leaders in the digital era, especially principals of Islamic institutions.

**Keywords:** Leadership; Digital Transformation Era; Leader; Principal; Challenge; Opportunity.

---

### Article History

Diterima : Januari 2023

Direvisi : Januari 2023

Publish : Januari 2023

---

---

### PENDAHULUAN

---

---

Transformasi digital telah banyak mengubah wajah lembaga-lembaga di dunia termasuk lembaga pendidikan. Dengan bantuan teknologi lembaga pendidikan berbenah, meningkatkan kualitas kelembagaan serta pendidikan melalui kinerja dan dan cara-cara pembelajarannya. Dengan transformasi tersebut—dari konvensional menjadi technologize itulah, kualitas guru dan siswa dan semakin baik, tingkat akurasi pun semakin baik.

Disebutkan oleh Horner- Long and Schoenberg (2002) yang dikutip oleh (Cortellazzo et al., 2019), bagaimana seluruh dunia tersambung dan pertukaran informasi yang cepat secara global membuat semua bidang bisnis harus ikut berkompetisi karena perubahan permintaan secara mendadak, persaingan dan perkembangan teknologi yang tinggi. Mau tidak mau, dunia pendidikan pun dituntut harus bisa membekali peserta didiknya dengan keterampilan abad keduapuluhsatu di era digital seperti sekarang. Disebut sebagai 21st Century Skills yang meliputi keterampilan seorang murid untuk bisa berpikir kritis dan problem-solving, kreatif dan inovatif juga terampil dalam berkomunikasi dan berkolaborasi (Risdianto, 2019). Revolusi 4.0 yang membuka akses global secara cepat, perubahan dari dunia fisik menjadi serba digital sehingga memungkinkan semua orang dapat terkoneksi secara real-time dan tanpa bertemu (contactless). Ketika pandemi Corona menghantam seluruh dunia, dunia pendidikan pun sangat terpuakul karena murid tidak dapat lagi ke sekolah, yang lantas memaksa sekolah berubah total memberlakukan pembelajaran secara daring atau online, di mana ini sebenarnya sudah disediakan di era 4.0 ini (Dito & Pujiastuti, 2021).

Dunia memang telah berubah. Kita sudah masuk dan hidup di era digital di mana transformasi digital menjadi topik diskusi terkini dan bahkan menentukan agenda bisnis perusahaan di seluruh dunia. Terjadi transformasi dalam semua bidang kehidupan termasuk yang mendasar sekalipun, seperti menghadirkan kebutuhan rumah tangga, secara digital. Perubahan yang besar dan mendasar ini disebut disrupsi.

Pada era disrupsi ini perubahan tidak bertahap, tetapi sangat cepat, seperti sebuah revolusi yang melumpuhkan ekosistem lama lalu menggantinya dengan ekosistem baru yang sama sekali berbeda. Perusahaan offline menjadi online, perusahaan mapan tumbang, dan muncul pesaing-pesaing baru yang tak terprediksikan sebelumnya. Disrupsi digital adalah efek yang mengubah ekspektasi dan perilaku mendasar dalam budaya, pasar, industri, atau proses yang disebabkan oleh, atau diekspresikan melalui, kemampuan, saluran, atau aset digital (Gartner.com, 2022).

Seorang pemimpin harus bisa bertransformasi menjadi pemimpin di era digital (Digital Leadership/E-leadership). Pemimpin harus cepat tanggap dan melek teknologi agar dapat menangkap apa yang sedang terjadi di masyarakat dan kemudian menyediakan solusi secara digital atas apa yang diperlukan masyarakat yang dapat disediakan oleh lembaga/bidang/usaha yang dia pimpin (Aribowo et al., 2022); (Indrawan, 2022).

Demikian pula transformasi dibutuhkan di dunia atau lembaga pendidikan. Bagaimana pemimpin sekolah (kepala sekolah) yang digambarkan di masa lalu, sebagai pemimpin pasif, menunggu arahan dan petunjuk di atasnya lagi, harus berubah sesuai tuntutan zaman. Perubahan itu sebenarnya harus dimulai sejak era desentralisasi dan kini era disrupsi.

### **METODE**

---

Metode penelitian yang dipakai adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Studi Literatur Ilmiah. Data-data dikumpulkan dari berbagai Jurnal Ilmiah, dianalisa dan disintesa untuk kemudian diambil kesimpulan. Penelitian kualitatif adalah mengumpulkan data dari berbagai sumber yang relevan terhadap fokus permasalahan yang ditetapkan, mendeskripsikan, mereduksi dan menyeleksi sehingga bisa melakukan kesimpulan dan menyajikan secara informatif (Hardani et al., 2020). Studi Literatur juga bisa disebut kajian kepustakaan atau library research. Seperti yang dinyatakan (Zed, 2008:3) dan dikutip oleh (Kartiningrum, 2015), metode studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelolah bahan penelitian.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

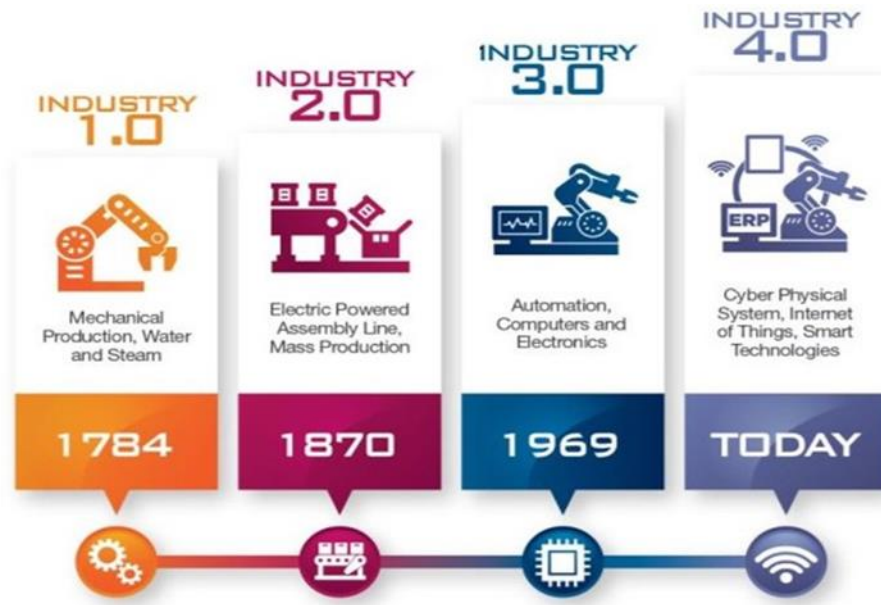
---

#### **A. Urgensi Kepemimpinan**

Pemimpin yang berkualitas amat mutlak diperlukan agar apa yang dipimpinya menjadi berkembang dan maju., sSebaliknya, jika seorang pemimpin tidak mampu menjadi pemimpin yang berkualitas, maka dikhawatirkan akan membawa kepada kejatuhan, seperti yang dikatakan oleh (Maxwell, 2007) bahwa “semua hal bangkit dan jatuh, itu dikarenakan kepemimpinan.” Kepemimpinan dalam suatu organisasi juga dapat dianalogikan sebagai atap atau katup. Organisasi atau perusahaan tidak akan dapat bangkit jika tidak memiliki kepemimpinan yang baik (Maxwell, 2009).

Kepemimpinan sendiri disebut sebagai seni memotivasi sekelompok orang untuk bertindak menuju pencapaian tujuan bersama. Seni tentang bagaimana mempengaruhi orang lain, bawahan atau pengikut agar mau mencapai tujuan yang diinginkan sang pemimpin (Sunyanto, 2018).

#### **B. Revolusi Industri - Dari Industri 1.0 ke Industri 4.0**



**Gambar 1. Revolusi Industri - Dari Industri 1.0 ke Industri 4.0**

Di era Revolusi Industri Keempat ini, yang ditandai dengan penerapan teknologi informasi dan komunikasi di bidang industri, dikenal juga dengan istilah “Industri 4.0” (Desoutter Industrial Tools, 2022). Sebelumnya dunia melalui tiga revolusi industri. Revolusi Industri Pertama dimulai pada abad ke-18 melalui penggunaan tenaga uap dan mekanisasi produksi. Dilanjutkan Revolusi Industri Kedua pada abad ke-19 melalui penemuan listrik dan produksi jalur perakitan. Pada tahun 70-an di abad ke-20 terjadi Revolusi Industri Ketiga melalui otomatisasi parsial menggunakan kontrol dan komputer yang dapat diprogram memori.

Di masa Industri 4.0 ini, terjadi digitalisasi di segala bidang. Sistem sangat dinamis dan kuat mulai tertanam dalam sistem organisasi yang lebih besar. Organisasi menciptakan struktur yang mendefinisikan hubungan yang diharapkan di antara orang - orang yang bekerja di organisasi tersebut (Avolio & Kahai, 2003). Dengan kata lain dibutuhkan pemimpin dan anggotanya untuk bertransformasi sesuai dengan konteksnya. Pemimpin harus bertransformasi, meningkatkan diri menjadi pemimpin digital atau E-Leadership.

Menurut Kotter yang dikutip oleh Garima, karena meskipun digitalisasi mengubah cara organisasi beroperasi, organisasi tidak akan pernah bisa berubah dengan sendirinya. Sebuah organisasi dapat mencapai transformasi, tergantung pada pemimpinnya, baik dari aspek visi maupun dalam hal pengambilan keputusan yang akan menghubungkannya dengan perubahan.

Digital Leadership sendiri merupakan bentuk kepemimpinan yang memanfaatkan serta mempergunakan teknologi digital dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan/lembaga/bidang usaha (Aribowo et al., 2022). Seorang Digital Leader harus

mampu mengkombinasikan antara budaya digital dan kompetensi digital (E.E.W. Tulungen., J.B. Maramis., 2022).

Sebagai studi kasus, pengalaman pahit yang telah dialami Kodak, perusahaan yang mengembangkan kamera analog (manual dan film seluloid) serta kamera digital pertama di dunia (1975). Pada 1990 an teknologi kamera digital mulai berkembang, namun Kodak bukannya mengembangkan kamera digitalnya, tetapi berinvestasi besar-besaran di kamera analog yang saat itu menjadi andalan perusahaan. Keterlambatan mengantisipasi perubahan pasar ke era e-digitalisasi, kepercayaan fanatik akan loyalitas konsumen pada merek, telah mengakibatkan kejatuhan Kodak.

Fujifilm pesaing Kodak menghadapi situasi menantang yang serupa. Tetapi para pemimpinnya beradaptasi dengan merencanakan pengembangan potensi kemampuan terhadap kemajuan teknologi di lapangan. Fujifilm mengambil keputusan tepat waktu dengan melakukan investasi teknologi dan perubahan model bisnis secara radikal. Selain perampingan tenaga kerja dan aset berkinerja buruk, Fujifilm mulai fokus ke bidang investasi baru seperti lapisan layar LCD, mesin pencitraan dan kosmetik kelas atas. Hari ini, nilai perusahaan lebih tinggi dibanding pencapaian tertinggi pada tahun 2000 (Sainger, 2018). Dalam kasus Kodak dan Fujifilm di atas, artinya, untuk bertahan dan berkembang, eksis dalam persaingan global membutuhkan perubahan gaya kepemimpinan.

### **C. Kepemimpinan Transformasional**

Bernard M. Bass, profesor manajemen di Universitas Binghamton, New York, salah satu profesor yang menyebut kepemimpinan era ini sebagai kepemimpinan transformasional. Menurutnya itu merupakan ide penting dalam organisasi bisnis. Bass membagi kepemimpinan menjadi dua tipe, yaitu kepemimpinan transformasional dan transaksional. Namun ditambahkan satu lagi, tipe kepemimpinan yang disebutnya Kharismatik, merupakan pemimpin yang memiliki kemampuan inheren untuk memengaruhi orang, memotivasi dan mengilhami mereka untuk berkomitmen dalam perjuangan bersama.

Pada kepemimpinan transaksional, pemimpin menerapkan transaksi atau pertukaran dalam hubungan antara pemimpin dan bawahannya. Pemimpin memberi janji dan imbalan (reward) untuk kinerja yang baik, atau ancaman dan hukuman/sanksi (punishment) untuk kinerja yang buruk kepada bawahan.

Sedangkan kepemimpinan transformasional, hubungan pemimpin dan bawahan merupakan hubungan timbal balik dan berdasarkan pada kepercayaan. Pemimpin memberikan motivasi dan perhatian yang tinggi serta membangkitkan kesadaran bagi bawahan untuk meluaskan minat. Pemimpin dalam hal ini memandang dan membangun hubungan dengan bawahan sebagaimana kolega atau teman sejawat, sehingga mereka memiliki kerja sama yang kuat.

Melalui bukunya "Leadership and Performance Beyond Expectation" (1985), Bass menyatakan seorang pemimpin harus memiliki "kinerja melebihi dari yang diharapkan" dari

para pengikutnya. Ia mendefinisikan, "to sum up, we see transformational leader as one who motivates us to do more than we originally expected to do".

Untuk mencapai kinerja pengikut melebihi batas biasa, "Kepemimpinan harus transformasional". Dalam pandangan Bass, kinerja kepemimpinan superior adalah kepemimpinan transformasional. Hal ini terjadi ketika "pemimpin memperluas dan meningkatkan minat dari para karyawannya, ketika mereka membangkitkan kesadaran dan penerimaan terhadap tujuan dan misi kelompok, dan ketika mereka mengarahkan para karyawannya untuk melihat melebihi kepentingan pribadi mereka demi kebaikan kelompok."

Menurut (Bass & Riggio, 2006) seorang pemimpin ada pada tingkat transformasional diukur dengan Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). Pengukuran tersebut menunjukkan 4 komponen kepemimpinan transformational. Pertama, Idealized Influence. Pemimpin memiliki daya pengaruh bagi pengikutnya. Yang dapat menanamkan rasa bangga dan memperoleh rasa hormat dan kepercayaan pengikutnya, sehingga pengikut dapat meletakkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi.

Komponen kedua adalah inspirational motivation, yang direfleksikan melalui pemberian motivasi dan membangkitkan semangat tim (team spirit) melalui antusiasme dan optimisme. Pemimpin akan menyampaikan harapan-harapan yang jelas dan menunjukkan komitmen terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan.

Komponen ketiga adalah intellectual stimulation, di mana pemimpin menstimulasi munculnya ide-ide baru dan daya inovatif para pengikutnya. Mendorong kreativitas dan orientasi pada problem solving, di mana pengikut dapat menggunakan dan menghasilkan pendekatan-pendekatan baru dalam penyelesaian pekerjaan.

Komponen keempat adalah individual consideration, yang digambarkan sebagai pemimpin yang mampu memberikan perhatian personal, melatih, menasihati dan memperlakukan setiap pengikut secara individual untuk pengembangan diri dan mencapai prestasi.

Bass menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional lebih efektif dibanding kepemimpinan transaksional. Pemimpin transformasional memberi kontribusi lebih banyak dalam memotivasi para anggota kelompoknya dibandingkan dengan pemimpin transaksional. Pemimpin transformasional memberikan lebih banyak kepuasan dibanding pemimpin transaksional karena para bawahan tidak hanya membutuhkan upah setelah menyelesaikan pekerjaan, tetapi mereka juga membutuhkan perhatian, stimulasi intelektual dan nasihat dari pemimpin mereka.

#### **D. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Untuk mencapai sukses, sebuah bisnis membutuhkan ide-ide perubahan terus menerus. Pemimpin yang visioner akan membawa anggota tim mereka bergerak maju untuk menciptakan perubahan melalui kepemimpinan transformasional (Dwinda, 2021). Nah, bagaimana dengan kepemimpinan kepala sekolah? Mungkinkah kepemimpinan

transformasional diterapkan pada kepala sekolah, mengingat gambaran kepala sekolah yang sejak dahulu disebut-sebut bersikap pasif, selalu menunggu arahan dan petunjuk dari atasan (birokrat pendidikan) untuk mengambil sebuah keputusan atau melakukan tindakan kebijakan?

Sebenarnya, sejak dimulainya era desentralisasi (pendidikan), kepala sekolah memiliki kewenangan untuk menentukan kebijakan sendiri menyangkut pengelolaan pembiayaan, pengelolaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, maupun pengelolaan sarana prasarana. Adanya otonomi sekolah itu, membuat kepala sekolah memiliki peluang besar untuk memajukan sekolah dengan cara-caranya sendiri, melalui inisiatif, kreativitas dan kemandirian. Dengan kata lain, kepemimpinan kepala sekolah dapat mewujudkan sebuah penyelenggaraan manajemen pendidikan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal, sehingga tujuan pendidikan secara umum dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Kepala sekolah disebut Sergiovani dan Starrat (1993: 99), memiliki dua peranan yang besar dalam pencapaian tujuan sekolah, yakni sebagai manajer sekolah dan sekaligus sebagai pemimpin sekolah. Kedua peran tersebut melekat pada diri seorang kepala sekolah. Sebagai seorang manajer, tugas kepala sekolah terutama berkaitan dengan urusan pemeliharaan struktur, prosedur dan tujuan sekolah yang berlaku. Sedangkan sebagai pemimpin, kepala sekolah berkewajiban melakukan upaya-upaya perubahan, pencapaian visi dan pertumbuhan, serta pemberian inspirasi dan motivasi. Kepala sekolah sebagai seorang manajer dan pemimpin dituntut memiliki kemampuan kepemimpinan yang prima demi organisasi yang dipimpinnya (Sutisna, 1983).

Karenanya, Dalam tugasnya sebagai pemimpin perubahan, kepala sekolah perlu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Pola kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pilihan bagi kepala sekolah untuk memimpin dan mengembangkan sekolah yang berkualitas.

Contoh nyata dari kepemimpinan transformasional di Institusi Sekolah, salah satunya di Pondok Pesantren Tahfidz. Adalah Kyai/Ustadz Mudir, sang kepala pondok yang mendorong alumni pesantren untuk melanjutkan sekolah di Universitas Timur Tengah. Setelah kembali ke Indonesia, alumnu diminta untuk mengabdikan di pondok. Pondok akan menyediakan rumah tempat tinggal untuk ustadz junior tersebut.

Atau di sekolah SMK Islam Diponegoro, Losari, Brebes. Pemimpin atau Kepala Sekolahnya tidak memiliki kapasitas manajerial yang memadai. Menyadari keterbatasan itu, ia memberi motivasi dan ruang kepada para wakilnya untuk mengeluarkan ide-ide demi kemajuan sekolah, dan memfasilitasi mereka untuk menerapkannya. Di antaranya adalah ide adanya Tim Kedisiplinan Sekolah untuk meningkatkan disiplin dan kinerja guru, Tim Literasi dan Tim Seni, untuk meningkatkan minat dan bakat siswa.

Sesuai eranya, maka kepemimpinan transformasional sebaiknya melengkapi diri secara digital (kepemimpinan digital/e-leadership. Kepemimpinan Digital akan tercapai jika menerapkan tiga variabel berikut:

1. Pengetahuan

Pemimpin perlu berpikir dan memahami keterampilan, kompetensi, dan informasi teknis yang diperlukan agar bisa mengelola tim dalam dunia kerja yang modern.

2. Konsisten

Membiasakan diri melakukan sesuatu dengan rutin akan mendekatkan pada kesuksesan berdasarkan tujuan yang telah disepakati bersama.

3. Hasil yang diharapkan

Seorang Pemimpin Digital mampu menciptakan suatu model bisnis baru. Mencapai target lebih efektif dan efisien, dan dapat berkompetisi secara global dalam pemasaran produk. Diharapkan dengan adanya berbagai pelatihan TIK yang tersedia, transformasi akan lebih cepat dicapai.



Gambar 2. Peluang Kepemimpinan di Era Transformasi Digital





Gambar 3. Model Kepemimpinan

### Perilaku spesifik dari Kepemimpinan Transformasional



9/10/2022

13

Gambar 4. Perilaku Spesifik dari Kepemimpinan Transformasional



Gambar 5. Komponen dari Skill Digital Leadership

#### E. Tantangan dan Peluang-Peluang

Untuk menjadi seorang Leader atau pemimpin di Era Transformasi Digital tidak mudah dan terdapat tantangan-tantangan didalamnya, seperti yang disebutkan (MUNIR, 2009) yaitu:

1. Memiliki Sense of Digital Skill yang mumpuni

Sebagai pemimpin, kita dituntut untuk peka akan teknologi apa saja yang dibutuhkan oleh perusahaan/lembaga dalam mencapai target, didalamnya termasuk memotivasi anggota organisasi yang senior agar dapat beradaptasi juga dengan keberadaan teknologi

2. Memiliki komunikasi digital yang memadai

Di era transformasi digital ini, komunikasi dengan anggota/pengikut secara langsung perlahan mulai berkurang, digantikan dengan komunikasi secara virtual, misalnya. Seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk menyampaikan pesan secara efektif lewat virtual agar bisa dipahami oleh anggotanya.

3. Inovatif

Tanpa adanya kemauan inovasi dari seorang pemimpin, maka perusahaan/lembaga yang dipimpinnya akan terancam stagnan ditempat dan bisa didahului oleh pesaingnya. Maka dari itu dibutuhkan sosok pemimpin yang inovatif dan mau berkembang di tengah persaingan dunia digital yang semakin ketat.

4. Visioner, visi kedepan yang kuat.

Seorang pemimpin haruslah visioner, dapat melihat ke masa depan, apa-apa yang harus dilakukan untuk bisa membawa perusahaan/lembaga mencapai tujuannya. Pemimpin dengan kepemimpinan digital (Digital Leadership) harus mempunyai visi yang kuat dan jelas agar mampu mempengaruhi para karyawan dan bisa menyatukan visi semua orang antar karyawan dan perusahaan/lembaga menjadi sebuah kesatuan visi yang solid dan bisa dilaksanakan bersama.

### 5. Kemampuan beradaptasi.

Sebagian pemimpin kurang mampu atau tidak mau beradaptasi dengan perubahan di era transformasi digital yang sangat cepat. Gaya kepemimpinan lama atau oldschool terus dipertahankan tanpa mau berubah. Padahal sebagai seorang pemimpin harus memiliki kemampuan beradaptasi yang kuat yang menjadikannya mampu menangkap momen di masyarakat dan dapat membuat strategi serta keputusan digital yang tepat.

Menurut (Fisk & Friesen, 2012) pemimpin digital adalah visioner, motivator perubahan, mampu menggabungkan ide-ide dalam bisnis untuk proyek, dan membangun koneksi melalui penciptaan peluang baru untuk kemitraan/usaha patungan/outsourcing dan bentuk kolaborasi lainnya. Seorang Pemimpin Digital harus bisa menangkap peluang di era masyarakat digital seperti sekarang.

## KESIMPULAN

---

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tantangan dan peluang di era transformasi digital mutlak harus dihadapi dan diisi oleh para pemimpin yang kompetitif di era digital, khususnya kepala sekolah lembaga Islam.

## BIBLIOGRAFI

---

Aribowo, K., Satriawan, B., Indrawan, M. G., & Kusuma, A. (2022). The Influence of Leadership Style, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at The Secretariat of DPRD Riau Islands Province. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2(6), 1027–1044.

Avolio, B. J., & Kahai, S. S. (2003). Adding the " E" to E-Leadership: How it may impact your leadership. *Organizational Dynamics*, 31(4), 325–338. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(02\)00133-X](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(02)00133-X).

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology press.

Cortellazzo, L., Bruni, E., & Zampieri, R. (2019). The role of leadership in a digitalized world: A review. *Frontiers in Psychology*, 10, 1938. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01938>.

- Desoutter Industrial Tools. (2022). *Industrial Revolution - From Industry 1.0 to Industry 4.0*. <https://www.desouttertools.com/industry-4-0/news/503/industrial-revolution-from-industry-1-0-to-industry-4-0>.
- Dito, S. B., & Pujiastuti, H. (2021). Dampak Revolusi Industri 4.0 Pada Sektor Pendidikan: Kajian Literatur Mengenai Digital Learning Pada Pendidikan Dasar dan Menengah. *Jurnal Sains Dan Edukasi Sains*, 4(2), 59–65. <https://doi.org/10.24246/juses.v4i2p59-65>.
- Dwinda, A. (2021). *Karakteristik dan Tantangan Visionary Leadership (Kepemimpinan Visioner)*. Glints Employers. <https://employers.glints.com/id-id/blog/karakteristik-dan-tantangan-visionary-leadership-kepemimpinan-visioner/>.
- E.E.W. Tulungen., J.B. Maramis., D. P. E. S. (2022). Digital Transformation: Role of Digital Leadership. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 1116–1123. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.41399>.
- Fisk, G. M., & Friesen, J. P. (2012). Perceptions of leader emotion regulation and LMX as predictors of followers' job satisfaction and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 23(1), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.11.001>.
- Gartner.com. (2022). *Digital Disruption*. <https://www.gartner.com/en/information-technology/glossary/digital-disruption>.
- Hardani, H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Indrawan. (2022). *Mengenal Digital Leadership, Kepemimpinan Berbasis Teknologi dan Informasi Digital*. <https://www.linkedin.com/pulse/mengenal-digital-leadership-kepemimpinan-berbasis-dan-denny-indrawan?originalSubdomain=id>.
- Kartiningrum, E. D. (2015). *Panduan Penyusunan Studi Literatur*. Mojokerto: Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Politeknik Kesehatan Majapahit.
- Maxwell, J. C. (2007). *The 21 irrefutable laws of leadership: Follow them and people will follow you*. HarperCollins Leadership.
- Maxwell, J. C. (2009). *Hukum Kepemimpinan Sejati: The 21 Irrefutable Laws of Leadership, Tennessee*. Immanuel Publishing House.
- MUNIR, N. S. (2009). *Kepemimpinan di Era Digital (e-leadership)*. PPM Manajemen. [https://accounts.ppm-manajemen.ac.id/id\\_ID/blog/artikel-manajemen-18/post/kepemimpinan-di-era-digital-e-leadership-1761](https://accounts.ppm-manajemen.ac.id/id_ID/blog/artikel-manajemen-18/post/kepemimpinan-di-era-digital-e-leadership-1761).

Risdianto, E. (2019). Analisis pendidikan indonesia di era revolusi industri 4.0. *April*, 0–16. *Diakses Pada*, 22, 1–16.

Sainger, G. (2018). Leadership in digital age: A study on the role of leader in this era of digital transformation. *International Journal on Leadership*, 6(1), 1–6.

Sunyanto, E. (2018). *Mengenal Kepemimpinan dan Model Kepemimpinan*. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/12708/Mengenal-Kepemimpinan-dan-Model-Kepemimpinan.html>.

Sutisna, O. (1983). *Administrasi pendidikan: dasar teoritis untuk praktek profesional*. Bandung: Angkasa.

---

**Copyright holder:**

Dewi Yaminah, Nizma Armila, Ade Rukmana, Lilis Mariyam, Mujahidin, Khaerul (2023)

**First publication right:**

Jurnal Syntax Admiration

**This article is licensed under:**

