

KEPEMIMPINAN, TRANSFORMASI DIGITAL DAN MINDSET DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN

¹Junaidah*, ²Giatman, ³Hasan Maksum
^{1, 2, 3}Program Studi Teknologi Kejuruan Fakultas Teknik
Universitas Negeri Padang.
Jl.Prof. Dr. Hamka, Air Tawar Padang, Sumatera Barat

Email:

¹junaidah.s376@gmail.com, ²giatman@ft.unp.ac.id, ³hasan@ft.unp.ac.id,

Abstrak

Kepemimpinan adalah standar perilaku yang digunakan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Ketika proses kepemimpinan berlangsung, pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan tertentu. Dengan kata lain, pada saat proses kepemimpinan berlangsung dapat diketahui penerapan dua dimensi gaya kepemimpinan; baik berupa pola perilaku tugas maupun pola perilaku toleransi. Pemimpin digital memiliki visi yang jelas dan memahami bagaimana teknologi dan data dapat membantu mewujudkan visi tersebut. Menggunakannya untuk mencapai tujuan institusi. Pemimpin digital juga memiliki tugas untuk membimbing rekan-rekannya agar dapat menggunakan teknologi informasi dalam implementasi transformasi digital. Metode Penelitian Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian deskriptif kualitatif dengan Teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket kuisioner dengan skala Likert. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer dengan populasi sebanyak 40 orang tenaga pendidik dan Kependidikan. Tujuan penelitian ini adalah perspektif dan konsep kepemimpinan dan tranformasi digital yang mampu merubah dan menumbuh kembangkan mindset anggota untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme organisasi. Hasil penelitian menunjukan bahwa konsep kepemimpinan tranformasional di era digital ini mampu menggiring perubahan mindset pendidik dan tenaga kependidika untuk bisa beradaptasi terhadap perkembangan dan kebutuhan organisasi dan siap untuk menjadi agen perubahan teknologi digital.

Keyword: Kepemimpinan, Transformasi Digital, mindset

Abstract

Leadership is the standard of behavior a leader uses when trying to influence the behavior of others. When the leadership process takes place, the leader applies a certain leadership style. In other words, when the leadership process takes place it can be seen the application of the two dimensions of leadership style; both in the form of task behavior patterns and tolerance behavior patterns. Digital leaders have a clear vision and understand how technology and data can help make that vision a reality. Use it to achieve institutional goals. Digital leaders also have a duty to guide their colleagues so they can use information technology in implementing digital transformation. Research Methods This research uses a qualitative descriptive research methodology with data collection techniques through questionnaires with a Likert scale. The type of data used in this research is primary data with a population of 50 educators and educational staff. The purpose of this study is the perspective and concept of leadership and digital transformation that is able to change and develop the mindset of members to improve organizational performance and professionalism. The results of the study show that the concept of transformational leadership in the digital era is able to lead to changes in the mindset of educators and education staff to be able to adapt to organizational developments and needs and to be ready to become agents of change in digital technology.

Keywords: Leadership, Digital Transformation, mindset

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan topik pembahasan yang klasik, namun demikian sangat menarik untuk dikaji karena menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Kepemimpinan pada hakekatnya berarti tanggung jawab. Topik kepemimpinan terus menjadi topik yang patut dikaji karena tidak henti-hentinya diperdebatkan sepanjang peradaban manusia. Apalagi saat ini moral dan mentalitas sedang merosot. Tampaknya pemimpin yang baik lebih sulit ditemukan. Program pengembangan kepemimpinan telah dibahas selama dua dekade terakhir sebagai tanggapan atas kebutuhan mendesak untuk mempersiapkan para pemimpin baik di sektor publik maupun korporasi untuk menghadapi tantangan dan ketidakpastian. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik, tujuan organisasi sulit tercapai. Model kepemimpinan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Bagaimana tidak, karena sebenarnya semua faktor eksternal yang dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai berasal dari aspek dan model manajemennya.

Hubungan antara manajer dengan karyawan atau pekerja merupakan salah satu ketergantungan yang biasanya tidak seimbang. Bawahan cenderung merasa lebih bergantung pada pemimpin daripada sebaliknya. Dalam proses interaksi antara pemimpin dan bawahan terjadi proses saling mempengaruhi, dimana pemimpin berusaha agar bawahannya berperilaku sesuai dengan harapannya. Interaksi inilah yang menentukan tingkat keberhasilan seorang pemimpin dalam memimpin organisasi. Hakikat kepemimpinan dalam setiap organisasi sangat membutuhkan kehadiran dan peranannya, meskipun struktur dan mekanisme kerja organisasi telah tertata dengan begitu sempurna. Kepemimpinan berperan dalam mengkoordinasikan kepentingan berbagai pihak. Hakikat kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang sehingga mereka terdorong menuju titik akhir organisasi (George R. Terry, 1960). Pendidikan merupakan bidang investasi terbesar untuk membangun dan membentuk manusia seutuhnya (insanul kamil). Sentuhan pendidikan diyakini mampu membentuk sumber daya manusia yang beradab dan berkualitas. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses yang kompleks dimana pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan dan mewujudkan visi, misi dan tugas atau tujuan, sehingga menggerakkan dan mempersatukan organisasi. Seorang pemimpin mencapai proses ini dengan menerapkan kualitas kepemimpinannya sendiri, yaitu keyakinan, nilai, etika, karakter, pengetahuan dan keterampilan.

Kepemimpinan adalah interaksi antara anggota kelompok sehingga pemimpin adalah inovator, agen perubahan, orang yang perilakunya mempengaruhi orang lain lebih dari perilaku orang lain yang mereka pengaruhi, dan kepemimpinan itu sendiri terjadi ketika anggota kelompok memotivasi kepentingan satu perubahan lainnya. . Anggota kelompok (Jusmawati, Satriawati dan Imran 2018). Kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan berbagai tugas yang berkaitan dengan kegiatan anggota kelompok. Kepemimpinan juga didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi berbagai strategi dan tujuan, kemampuan untuk mempengaruhi komitmen dan kepatuhan terhadap tugas untuk mencapai tujuan bersama, dan kemampuan untuk mempengaruhi

kelompok untuk mengidentifikasi, mempertahankan dan memperkuat budaya organisasi untuk berkembang. Kepemimpinan harus disertai dengan keterampilan komunikasi yang efektif, kemampuan menyelesaikan konflik dan pengetahuan tentang cara memecahkan masalah yang mungkin timbul dalam kelompok. Pemimpin juga harus mampu menyampaikan dengan jelas misi, visi dan kebijakan perusahaan kepada anggota organisasi yang dipimpinnya. Selain itu, perlu juga membangun moral karyawan dan membantu kemajuan karyawan secara profesional serta berkontribusi positif terhadap misi perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perspektif pendidik dan tenaga kependidikan terhadap konsep kepemimpinan dan transformasi digital yang mampu merubah dan menumbuhkan kembangkan mindset anggota untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme organisasi.

Kepemimpinan hidup berdampingan dengan peradaban manusia. Pada saat yang sama, kepemimpinan sekarang dapat dilihat dari berbagai sudut atau perspektif dari waktu ke waktu. Oleh karena itu para ahli menyajikan banyak definisi kepemimpinan dari sudut pandang mereka sendiri. Namun, beberapa definisi ini menunjukkan kesamaan dalam kepemimpinan itu sendiri. Kepemimpinan memiliki arti yang berbeda. Sesuai dengan kemampuan dan pendapat setiap orang. Kepemimpinan dapat mencakup berbagai karakteristik, perilaku, orang, interaksi dan kerjasama dengan pihak lain, status, posisi, peran dan pengaruh untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk menciptakan lembaga yang berkualitas, kepala sekolah harus memahami visi dan misi sekolah. Mewujudkan dan mengimplementasikan visi dan misi membutuhkan suasana yang mendorong perubahan. Suasana memberi rahmat bagi setiap orang bila dilandasi cinta dan kerendahan hati, suasana yang membangun kerja sama dan gotong royong. Menurut Wahjosumidjo (1987:11) Kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu hal yang melekat pada seorang pemimpin yang memiliki sifat tertentu, seperti kepribadian, kemampuan, dan kesanggupan. Kepemimpinan juga dapat digolongkan sebagai rangkaian kegiatan kepemimpinan yang tidak dapat dipisahkan dari kedudukan, gaya atau tingkah laku pemimpin itu sendiri. William G. Scott (1962) dalam liputan 6 oleh Husnul Abdi menyebutkan Pengertian kepemimpinan adalah proses memengaruhi kegiatan yang diselenggarakan dalam kelompok, dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Weschler dan Massarik (1961). Pengertian kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, yang dijalankan dalam situasi tertentu, dan diarahkan melalui proses komunikasi, untuk mencapai tujuan tertentu. Rauch dan Behling (1984). Pengertian kepemimpinan adalah proses memengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisir terhadap pencapaian tujuan. Robbins dan Judge (2015) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi dan memiliki pengaruh yang luar biasa bagi para pengikutnya.

Seorang pemimpin yang kuat di era digital saat ini harus memiliki peran yang kuat dalam mengelola empat kasta strategis dan tingkat keahlian. Dengan adanya gen “Baby Boomer” dan “Gen X” kita sudah mendengar petuah atau petuah dari orang tua atau sesepuh kita, “time is money”

sepertinya sudah tidak berlaku lagi dan digantikan dengan “knowledge is money” karena berarti melakukan keputusan dalam lingkungan yang tidak stabil. Terutama pada gen “milenial”, dengan fokus pada “work-life balance, innovation, dll”, gaya manajemen di era digital harus cerdas dalam setiap keputusan dan fokus pada orang dan komitmen tugas, yang pada akhirnya memenuhi kebutuhan dan keinginan investor. Per tahun 2020 (data BPS), piramida penduduk Indonesia terdiri dari Generasi Milenial (34%), Gen X (20%), dan Baby Boomers (13%). Bisa dibayangkan ketika gaya pemimpin profesional tidak beradaptasi dengan karyawan produktifnya dari gen milenialnya. Kepemimpinan digital dalam transformasi digital tidak berfokus pada teknologi itu sendiri, tetapi pada strategi, struktur, budaya, dan kapabilitas perusahaan. Pemimpin digital tidak perlu memahami cara kerja teknologi digital, tetapi memahami bagaimana teknologi ini dapat membantu perusahaan tumbuh dan berkembang. Kepemimpinan digital tidak hanya sesuatu untuk startup digital dan perusahaan teknologi, tetapi dapat diterapkan di berbagai industri. Anda tidak selalu harus menggunakan robot dan otomatisasi di pabrik atau Internet of Things, tetapi menggunakan teknologi kecerdasan buatan dan analisis data untuk memahami perilaku pasar juga merupakan bagian dari kepemimpinan digital.

Banyak orang mengatakan bahwa pola pikir itu penting untuk kesuksesan. Pola pikir apa yang sebenarnya Anda butuhkan untuk menjadi profesional dalam kehidupan profesional Anda? Menurut Verywell Mind, pola pikir adalah seperangkat keyakinan atau pemikiran yang membentuk cara Anda melihat dunia dan diri Anda sendiri. Menurut M.Yunus S.B. dalam buku *Mindset Revolution: Optimalisasi Potensi Otak Tanpa Batas* (2014:38) menjelaskan mengenai definisi mindset. “Pola pikir juga dikenal dengan istilah mindset adalah cara otak dan akal menerima, memproses, menganalisis, mempersepsi, dan membuat kesimpulan terhadap informasi yang masuk melalui indra kita. Pola pikir itu bekerja bagaikan ramalan bintang di kepala kita. Sewaktu kita hanyut dalam samudra informasi maka pikiran mencari arah dengan berpegangan pada pola pikir yang sudah terbentuk sebelumnya. Pola pikir itu untuk menjaga pikiran agar tetap berada pada jalur yang sudah menjadi keyakinan kita dan mendukung pencapaian tujuan yang menjadi pilihan kita.” Sedangkan dalam buku *Mindset Revolution for Smart Teen* karya Fani Kartikasari (2009:11) disebutkan bahwa “mindset adalah pola pikir yang akan menentukan tindakan. Tindakan ini akan mengantarkan kita makin mendekat (atau justru menjauh) dari impian dan cita-cita kita. Jadi, penting sekali bagi kita untuk memiliki ‘mindset sang bintang’, yang akan mengantarkan kita menjadi bintang yang sesungguhnya!” Mindset didefinisikan sebagai seperangkat sikap atau keyakinan yang kita pegang. Cara berpikir ini mempengaruhi persepsi kita dan bagaimana kita hidup di dunia. Meskipun kita memiliki satu pola pikir umum, pola pikir tersebut dapat terdiri dari banyak pola pikir yang lebih kecil. Cara berpikir ini berbeda, bagaimana hal itu membentuk cara kita memandang sesuatu, dunia dan diri kita sendiri, bagaimana kita memandang sesuatu. Berdasarkan definisi ini, masuk akal bahwa pola pikir pada akhirnya memengaruhi cara kita berpikir, merasakan, dan berperilaku dalam situasi yang berbeda. Kami selalu bertindak secara sadar sesuai dengan apa yang kami pahami.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian deskriptif kualitatif (Nazir & Sikumbang, 2014), menurut (Sugiyono, 2013) yang menyatakan bahwa penelitian kualitatif bersifat deskriptif, artinya data yang dikumpulkan berupa kata-kata bukan angka. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik penyebaran angket kuisioner terdiri 30 butir pertanyaan dengan menggunakan skala Likert. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian dengan cara penyebaran Instrumen angket dengan populasi penelitian sebanyak 40 Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMK Negeri 2 Karimun. Adapun tahapan dari metode yang digunakan dapat disajikan pada gambar 1, berikut.



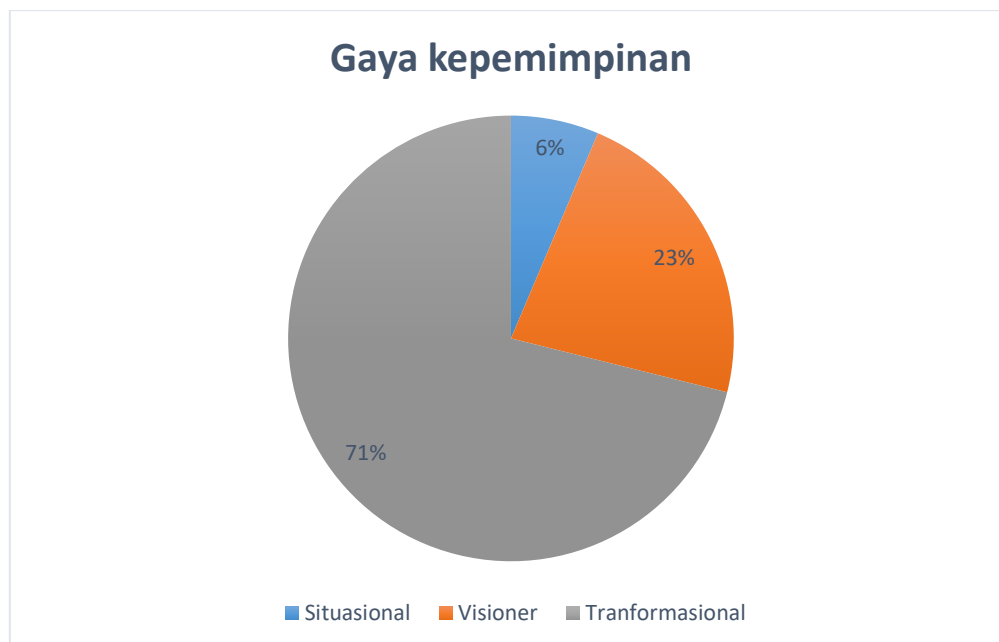
Gambar 1. Desain Metode Penelitian

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

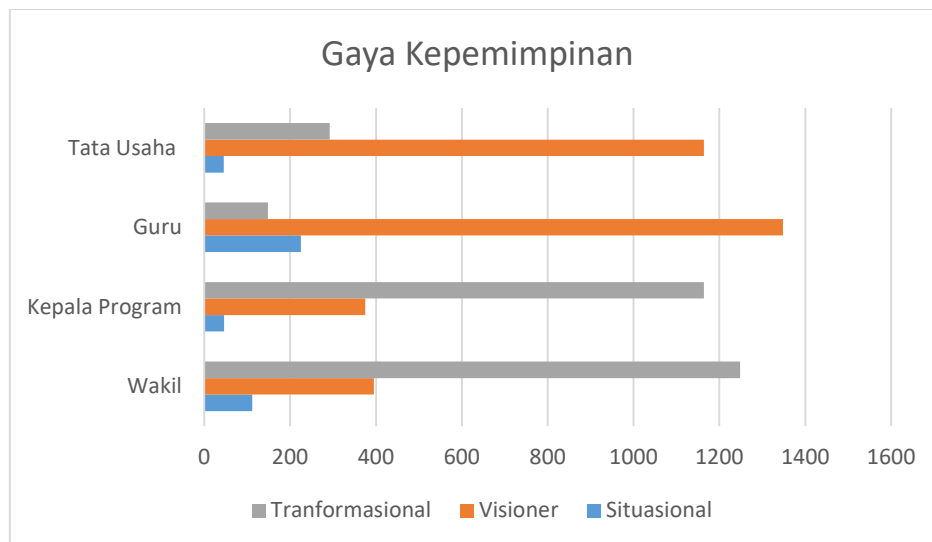
Menjalankan kepemimpinan disatuan Pendidikan adalah sebuah tanggung jawab yang sangat mulia. Membawa seluruh anggota menuju kepada pemikiran dan pemahaman tentang pentingnya melakukan perubahan dalam setiap waktu, membina dan mendidik generasi emas yang berada di era digital bukanlah hal yang mudah. Hasil sebaran angket yang ditujukan kepada seluruh tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Negeri 2 Karimun menunjukkan tentang bagaimana mereka memahami arti sebuah kepemimpinan dan menyikapi setiap kebijakan yang dilakukan oleh pimpinan. Kepemimpinan transformasi saat ini merupakan salah satu cara efektif bagi sekolah dalam percepatan pencapaian misi dan misi organisasi. Transformasi digital dalam kepemimpinan di era digital diharapkan mampu merubah pola pikir para pendidik dan kependidikan saat ini untuk melek terhadap teknologi saat ini. Kebijakan menetapkan Sistem Administrasi Sekolah (SAS) berbasis Sistem Informasi Manajemen (SIM) merupakan strategi untuk merubah cara-cara lama yang selama ini dilakukan. Kepedulian terhadap produksi adalah sikap yang menekankan pada kualitas keputusan, prosedur,

kualitas pelayanan personel, efisiensi kerja dan layana umum dengan tetap memperhatikan partisipasi bawahan dalam pencapaian tujuan, harga diri bawahan, tanggung jawab berdasarkan kepercayaan, lingkungan kerja yang menyenangkan dan hubungan interpersonal yang harmonis.

Menjalankan kepemimpinan tranformasional di era digital tak semudah yang kita bayangkan, semua harus didasarkan pada keinginan untuk melakukan perubahan terhadap pola pikir atau mindset pada seluruh anggota organisasi yang dipimpin. Gaya kepemimpinan adalah standar perilaku yang digunakan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Para manajer (pemimpin) adalah: Individu kelompok memiliki tugas mengarahkan dan mengkoordinasikan tugas dalam kaitannya dengan kegiatan kelompok (Oliva, 1993). Ketika proses kepemimpinan berlangsung, pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan tertentu. Dengan kata lain, pada saat proses kepemimpinan berlangsung dapat diketahui penerapan dua dimensi gaya kepemimpinan; baik berupa pola perilaku tugas maupun pola perilaku toleransi. Salah satu pendekatan teori kepemimpinan yang secara jelas menunjukkan gaya kepemimpinan adalah jaringan kepemimpinan yang dikembangkan oleh Blake dan Mouton dalam Miskel (1978). Menurut Hoy dan Miskel (1978:199). Kepemimpinan memiliki dua dimensi, yaitu kepedulian terhadap produksi dan kepedulian terhadap manusia. Berkaitan dengan kepedulian manusia adalah suatu kewajiban bagi seorang untuk membawa dan mengarahkan perubahan terhadap gaya-gaya yang dapat meningkatkan profesionalisme dalam bekerja. Berikut hasil sebaran angket terkait gaya kepemimpinan yang menjadi harapan bagi pendidik dan tenaga kependidikan yang di tunjukan pada gambar berikut ini:



Gambar 2. Kepemimpinan Harapan

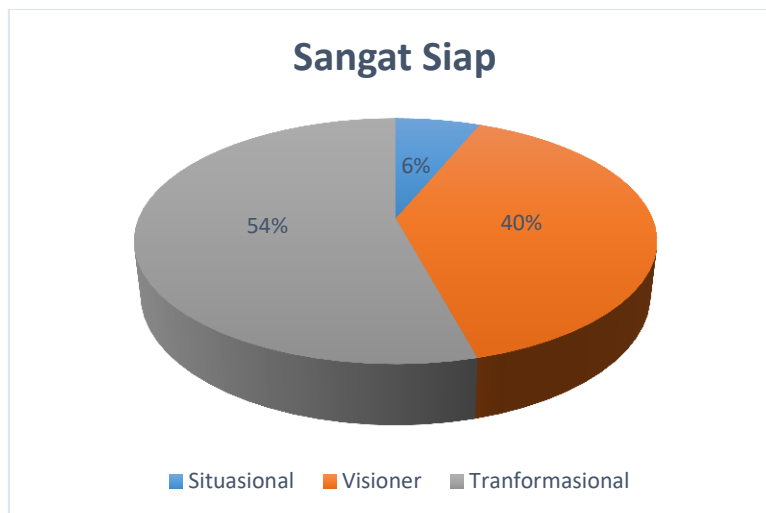


Gambar 2. Kepemimpinan Harapan (lanjutan.)

Hasil Sebaran Angket yang diberikan kepada 40 orang tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menunjukan bahwa 71% menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang dapat diterapkan di era digital khususnya di satuan Pendidikan sekolah menengah kejuruan Negeri 2 karimun. Tranformasi digital diharapkan mampu meningkatkan etos kerja seluruh anggota organisasi. Salah satu kebijakan yang menjadi focus dalam kepemimpinan tranformasi adalah kebijakan dalam Sistem Administrasi Sekolah (SAS) berbasis Sistem Informasi Manajemen (SIM) sebagai wujud tranformasi pada teknologi di era digital. Pemimpin organisasi harus mampu mendevelop pekerjaanya (coach dan counsel), berkontribusi yang menghasilkan dan dapat diikuti anggotanya karena munculnya keinginan dari anggota tim. Dengan demikian kepemimpinan digital dapat membuat keputusan yang lebih baik. Kesiapan seluruh angota sebagai wujud dukungan dalam kepemimpinan tranformasi dapat di lihat dari data berikut ini :

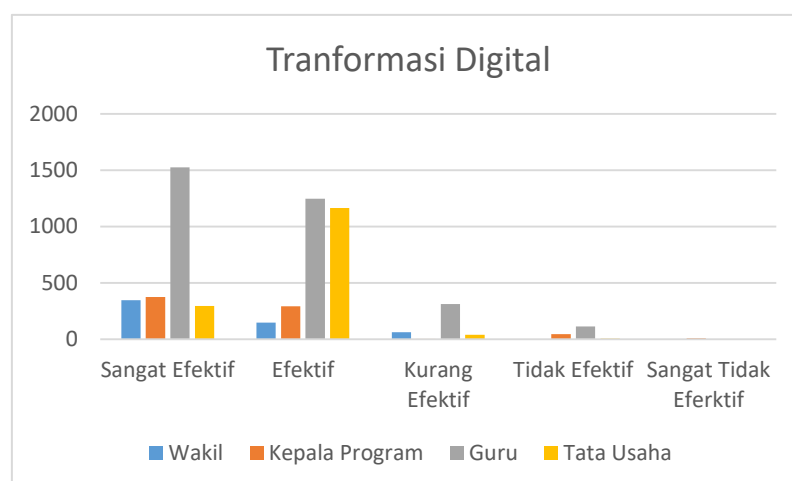


Gambar 3. Dukungan Kepemimpinan



Gambar 3. Dukungan Kepemimpinan (lanjutan..)

Data pada gambar 2 menunjukkan 54% Pendidik dan tenaga kependidikan siap untuk bersinergi dalam kepemimpinan transformational menuju Pendidikan bermutu di era digital. Perkembangan manajemen tentunya bersifat dinamis dan mengikuti perubahan setiap saat. Dan ini menciptakan pemimpin transformasional dengan keunggulan relatif, kompetitif, adaptif, dan digital. Kepemimpinan digital menggunakan data secara ekstensif untuk membuat keputusan. Meski saran dari ahli dan orang kepercayaan tetap digunakan, namun dasarnya tetap data, Untuk mendukung kepemimpinan tranformasi dan kebijakan tranformasi digital terhadap sistem administrasi sekolah (SAS) yang berbasis Sistem Informasi Manajemen (SIM) diperlukan komitmen yang tinggi untuk melakukan perubahan pola pikir atau mindset yang mendukung kinerja organisasi. Efektifitas kepemimpinan transformational berbasis digital dapat menjadi alat untuk merubah pola pikir sebagai mana pada gambar di bawah ini:



Gambar 4. Perubahan Mindset

Data pada gambar 3 membuktikan tingkat efektifitas kepemimpinan dan tranformasi digital untuk meningkatkan mutu dan layanan Pendidikan. Komitmen yang tinggi akan mammpu merubah

mindset sehingga keluar dari zona nyaman yang menyebabkan ketertinggalan akan menjadi katrol yang akan menaikkan profesionalisme organisasi yang mengutamakan pada pelayanan prima. Merubah mindset memerlukan proses dimana setiap proses akan menemukan hal-hal yang akan menghambat. Pola pikir, juga disebut mentalitas, sering dianggap sebagai faktor terpenting yang mempengaruhi kehidupan kita. Hal ini dikarenakan hal-hal yang menjadi pola pikir atau yang kita pikirkan dari waktu ke waktu secara langsung mempengaruhi karakter dan sikap kita, bukan sebaliknya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan bahwa setiap kepemimpinan memiliki gaya dalam memecahkan setiap ancaman, tantangan dan hambatan dan gangguan yang dapat mengekang percepatan dalam mencapai visi misi organisasi. Kepimpinan Transformasional Menjadi gaya kepemimpinan yang diharapkan mampu untuk membawa perubahan pada organisasi sekolah. Kesiapan seluruh tenaga pendidik dan kependidikan di tunjukan pada sikap terbuka pada setiap kebijakan yang mengarah pada transformasi digital, belajar dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi agar mampu menyeimbangkan kebutuhan organisasi yang efektif dan efisien dalam pengelolaan sistem administrasi dan layanan umum. Perubahan pola pikir yang tumbuh dan berkembang sesuai kebutuhan organisasi merupakan upaya para pendidik dan tenaga kependidikan untuk berproses melakukan transformasi diri. Kesiapan untuk menjadi bagian dari agen perubahan harus dimulai dari diri sebagai upaya untuk berubah, berbagi dan berkolaborasi menciptakan iklim kerja yang profesional.

Daftar Pustaka

- [1] S. Lina Saptaria, "Transformasi Kepemimpinan dan Kompetensi Teknologi dalam Manajemen Industri Hijau: Tinjauan Literatur Sistematis," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (MINISTAL)*, vol. 1, no. 2, pp. 119-132, 2021.
- [2] S. Azhar, "Kepemimpinan Kepala sekolah Efektif (Perspektif Pendidikan Islam)," *Jurnal Pendidika dasar Islam*, vol. 4, no. 1, pp. 20-29, 1 Juni 2017.
- [3] F. N. Nurul Fathia Mahessa, "Gaya Kepemimpinan melayani dan kesiapan untuk berubah pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan," *Jurnal Empati*, vol. 5, no. 1, pp. 113-116, Januari 2016.
- [4] Y. F. Tri Darma Rosmala Sari, "Kontribusi Kepemimpinan Transformasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM," *Jurnal Akuntansi*, vol. 31, no. 1, pp. 106-115, Januari 2021.
- [5] D. P. S. J. B. M. Evans E.W. Tulungen, "Digital Transformation : Role of Digital Leadership," *Jurnal EMBA*, vol. 10, no. 2, pp. 1116-1123, April 2022.
- [6] S. Nurmaeta, "Aktualisasi Kepemimpinan Transformational Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Dasar Dikabupaten Gowa," *Jurnal analisis Sosial Politik*, vol. 5, no. 1, pp. 1-8, Juli 2019.
- [7] D. A. A. P. B. Nur'Aida Sofiah Sinaga, "Konsep Kepemimpinan Transformational," *Jurnal Ilmiah*

- Indonesia*, vol. 1, no. 7, pp. 840-846, Juli 2021.
- [8] Junaidah, "Kepemimpinan Transformational Dalam pendidikan," *Jurnal Pendidikan Islam*, vol. 6, no. 2, pp. 100-118, 2016.
- [9] M. Iqbal, "Kepemimpinan Transformational Dalam Upaya pengembangan Sekolah/Madrasah," *Jurnal Pendidikan*, vol. 10, no. 3, pp. 119-129, 2021.
- [10] B. nadeak, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi di era 4.0*, Y. E. P. R. Hidayat, Ed., Cawang Jakarta: Uki Press, Unit Penerbitan dan Publikasi Universitas Kristen Indonesia, 2018, p. 399.
- [11] D. I. E. S. e. Ajabar, *GCAINDO*, Ed., Depok, Sleman Yogyakarta, Jawa Tengah: Diandra Kreatif, 2021, p. 219.
- [12] "https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/pentingnya-digital-leadership-dalam-transformasi-teknologi," 13 September 2021. [Online]. Available: <https://www.menpan.go.id/site/>. [Accessed Desember 2022].
- [13] R. Arum, "https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-mindset/," [Online]. Available: <https://www.gramedia.com/literasi/>. [Accessed Desember 2022].
- [14] "https://www.jurnal.id/id/blog/pemimpin-transformasional-pemimpin-yang-mengubah-dunia/," [Online]. Available: <https://www.jurnal.id/id/>. [Accessed Desember 2022].
- [15] A. Dwinda, "https://employers.glints.com/id-id/blog/definisi-digital-leadership/," 12 March 2021. [Online]. Available: <https://employers.glints.com/id-id/blog/>. [Accessed Nopember 2022].
- [16] D. Pendidikan, "https://www.dosenpendidikan.co.id/kepemimpinan-transformasional/," 27 September 2022. [Online]. Available: <https://www.dosenpendidikan.co.id/>. [Accessed Desember 2022].
- [17] Wikipedia, "https://id.wikipedia.org/wiki/Kepemimpinan," [Online]. Available: https://id.wikipedia.org/wiki/Halaman_Utama. [Accessed Desember 2022].



ZONasi: Jurnal Sistem Informasi
is licensed under a [Creative Commons Attribution International \(CC BY-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)