

REKONSTRUKSI KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN PASCA PANDEMI: Dari Emergency Leadership Menuju Adaptive Digital Leadership

Siswadi

UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

siswadi@uinsaizu.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the reconstruction process of educational leadership in the post-COVID-19 pandemic era, shifting from emergency leadership to adaptive digital leadership. The pandemic has forced educational systems to undergo rapid transformations, resulting in a reactive and crisis-oriented leadership model focused on stability and immediate response. However, as the crisis subsides, such leadership is no longer sufficient to address the complexity of the digital era. This research employs a qualitative approach using a library research method by analyzing relevant scholarly literature published between 2018 and 2022. The findings reveal that the reconstruction of educational leadership occurs through three main phases: the emergency phase, the recovery phase, and the transformation phase. This transformation leads to the emergence of adaptive digital leadership characterized by adaptability, integration of digital technology, collaborative leadership, and data-driven decision-making. Therefore, the reconstruction of educational leadership in the post-pandemic era is not merely technical but also paradigmatic, requiring a shift in mindset, values, and leadership practices toward a more innovative, sustainable, and future-oriented model.

Keywords: *educational leadership, emergency leadership, adaptive digital leadership, educational transformation, post-pandemic era*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses rekonstruksi kepemimpinan pendidikan pasca pandemi COVID-19 dari *emergency leadership* menuju *adaptive digital leadership*. Pandemi telah memaksa sistem pendidikan mengalami perubahan drastis yang melahirkan pola kepemimpinan darurat yang bersifat reaktif, cepat, dan berorientasi pada stabilitas. Namun, seiring berakhirnya krisis, model kepemimpinan tersebut tidak lagi memadai dalam menghadapi kompleksitas era digital. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*library research*) melalui analisis berbagai literatur ilmiah yang relevan pada rentang tahun 2018–2022. Hasil kajian menunjukkan bahwa rekonstruksi kepemimpinan pendidikan berlangsung melalui tiga tahap utama, yaitu fase krisis (*emergency phase*), fase pemulihan (*recovery phase*), dan fase transformasi (*transformation phase*). Transformasi tersebut mengarah pada terbentuknya *adaptive digital leadership* yang ditandai dengan kemampuan adaptif, pemanfaatan teknologi digital, kepemimpinan kolaboratif, serta pengambilan keputusan berbasis data. Dengan demikian, rekonstruksi kepemimpinan pendidikan pasca pandemi tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga paradigmatis, yang menuntut perubahan cara berpikir, nilai, dan praktik kepemimpinan menuju model yang lebih inovatif, berkelanjutan, dan relevan dengan tuntutan era digital.

Kata Kunci: *kepemimpinan pendidikan, emergency leadership, adaptive digital leadership, transformasi pendidikan, pasca pandemi*

A. Pendahuluan

Pandemi COVID-19 telah menjadi disrupsi global yang tidak hanya mengguncang sektor kesehatan, tetapi juga memicu transformasi fundamental dalam sistem pendidikan di berbagai negara, termasuk Indonesia. Krisis ini memaksa lembaga pendidikan untuk melakukan migrasi cepat dari pembelajaran konvensional menuju pembelajaran berbasis digital tanpa kesiapan yang memadai, baik dari sisi infrastruktur, kompetensi pendidik, maupun kesiapan peserta didik. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan era digital dengan kapasitas sistem pendidikan yang ada (Achmad & Hartono, 2021). Dalam situasi krisis tersebut, muncul pola kepemimpinan yang bersifat darurat (*emergency leadership*), yang ditandai oleh pengambilan keputusan cepat, orientasi pada stabilitas, serta pendekatan manajerial yang reaktif terhadap perubahan. Pemimpin pendidikan berperan sebagai crisis manager yang berfokus pada keberlangsungan operasional pembelajaran, termasuk pengaturan pembelajaran daring, distribusi sumber daya, serta penyesuaian kebijakan akademik dalam kondisi ketidakpastian tinggi. Model kepemimpinan ini efektif dalam jangka pendek, namun cenderung bersifat situasional dan tidak dirancang untuk keberlanjutan jangka panjang (Adiyono, 2021).

Seiring dengan meredanya pandemi, sistem pendidikan memasuki fase transisi menuju normalitas baru (*new normal*) yang justru menghadirkan kompleksitas yang lebih tinggi. Tantangan pendidikan tidak lagi terbatas pada aspek teknis pembelajaran daring, tetapi meluas pada kebutuhan untuk membangun sistem pendidikan yang resilien, adaptif, dan berbasis teknologi. Dalam konteks ini, kepemimpinan yang bersifat reaktif tidak lagi memadai, sehingga diperlukan transformasi menuju model kepemimpinan yang lebih strategis dan berorientasi masa depan (Alifiyah dkk., 2019). Transformasi tersebut berkaitan erat dengan perubahan paradigma kepemimpinan pendidikan di era digital. Pemimpin pendidikan tidak lagi diposisikan sebagai administrator yang menjalankan fungsi birokratis semata, melainkan sebagai aktor strategis yang mampu mengintegrasikan inovasi teknologi, membangun kolaborasi lintas pemangku kepentingan, serta mengembangkan budaya organisasi yang adaptif. Kepemimpinan dalam konteks ini menuntut kemampuan untuk mengelola perubahan secara sistemik, bukan sekadar merespons perubahan secara parsial (Anggal dkk., 2019).

Lebih lanjut, akselerasi digitalisasi pendidikan pasca pandemi telah memperkuat urgensi penerapan teknologi dalam seluruh aspek pendidikan, mulai dari proses pembelajaran, asesmen, hingga pengambilan keputusan berbasis data. Teknologi tidak lagi berfungsi sebagai

alat bantu, melainkan sebagai ekosistem yang membentuk ulang praktik pendidikan secara menyeluruh. Hal ini menuntut pemimpin pendidikan untuk memiliki literasi digital yang memadai serta kemampuan dalam mengintegrasikan teknologi dengan pendekatan pedagogis yang relevan (Arifin, 2019). Dalam kerangka tersebut, konsep *adaptive digital leadership* menjadi relevan sebagai paradigma baru kepemimpinan pendidikan. Kepemimpinan ini menekankan pada kemampuan adaptasi terhadap perubahan yang cepat, pemanfaatan teknologi secara strategis, serta penguatan inovasi dan kolaborasi dalam organisasi pendidikan. Selain itu, kepemimpinan adaptif digital juga mengedepankan dimensi humanistik, di mana teknologi tidak hanya digunakan untuk efisiensi, tetapi juga untuk meningkatkan kualitas pengalaman belajar dan kesejahteraan peserta didik (Astuti & Danial, 2019).

Dengan demikian, rekonstruksi kepemimpinan pendidikan pasca pandemi bukan sekadar proses penyesuaian teknis, melainkan transformasi paradigmatis yang mencakup perubahan cara berpikir, nilai, dan praktik kepemimpinan. Pergeseran dari *emergency leadership* menuju *adaptive digital leadership* mencerminkan kebutuhan akan kepemimpinan yang tidak hanya responsif terhadap krisis, tetapi juga proaktif dalam merancang masa depan pendidikan yang berkelanjutan dan relevan dengan tuntutan era digital.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*) yang bertujuan untuk mengkaji secara mendalam konsep rekonstruksi kepemimpinan pendidikan pasca pandemi dari *emergency leadership* menuju *adaptive digital leadership*. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada analisis konseptual, interpretasi makna, serta pemahaman fenomena kepemimpinan dalam konteks perubahan sosial dan digital yang kompleks. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya membangun konstruksi teoretis yang komprehensif berdasarkan sintesis berbagai sumber literatur yang relevan.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data sekunder yang diperoleh dari buku ilmiah, artikel jurnal bereputasi, laporan lembaga internasional, serta dokumen kebijakan pendidikan yang dipublikasikan dalam rentang waktu 2018 hingga 2022. Pemilihan rentang waktu tersebut didasarkan pada pertimbangan relevansi terhadap perkembangan kepemimpinan pendidikan di era digital serta dinamika pendidikan selama dan pasca pandemi COVID-19. Literatur yang digunakan difokuskan pada kajian tentang kepemimpinan pendidikan,

transformasi digital, kepemimpinan adaptif, serta dampak pandemi terhadap sistem pendidikan global dan nasional.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran sistematis terhadap berbagai basis data akademik seperti Google Scholar, ERIC, dan database jurnal nasional maupun internasional. Proses seleksi literatur dilakukan dengan mempertimbangkan kredibilitas sumber, relevansi tema, serta kontribusi teoretis terhadap topik penelitian. Literatur yang terpilih kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*), yaitu dengan mengidentifikasi konsep-konsep kunci, pola pemikiran, serta hubungan antar variabel yang berkaitan dengan perubahan paradigma kepemimpinan pendidikan.

Proses analisis data dilakukan secara deskriptif-analitis dengan tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi, peneliti menyaring dan mengelompokkan informasi yang relevan dengan fokus kajian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi yang sistematis untuk menggambarkan dinamika pergeseran kepemimpinan dari model darurat menuju model adaptif digital. Tahap akhir dilakukan melalui sintesis konseptual untuk menghasilkan pemahaman yang utuh mengenai proses rekonstruksi kepemimpinan pendidikan pasca pandemi.

Untuk menjaga validitas data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan berbagai referensi yang memiliki perspektif berbeda namun berkaitan dengan topik yang sama. Selain itu, dilakukan pula pengecekan konsistensi konsep dan argumentasi agar hasil analisis memiliki tingkat keabsahan dan kredibilitas yang tinggi. Dengan demikian, metode penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan kajian yang mendalam, sistematis, dan relevan dengan kebutuhan pengembangan kepemimpinan pendidikan di era digital.

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil kajian ini menunjukkan bahwa pandemi COVID-19 telah menjadi katalis utama dalam mempercepat transformasi kepemimpinan pendidikan dari model konvensional menuju model yang lebih adaptif dan berbasis digital. Transformasi tersebut tidak hanya terjadi pada tataran teknis operasional pendidikan, tetapi juga pada dimensi epistemologis kepemimpinan, yaitu cara pemimpin memahami perubahan, mengambil keputusan, serta membangun arah strategis organisasi pendidikan. Dengan kata lain, pandemi telah mendorong terjadinya pergeseran paradigma kepemimpinan dari pendekatan yang bersifat stabil dan rutin menuju pendekatan yang dinamis dan transformatif.

Dalam konteks ini, kepemimpinan pendidikan mengalami pergeseran signifikan dari *emergency leadership* menuju *adaptive digital leadership* sebagai respons terhadap kompleksitas era disrupsi (Azmi dkk., 2018). Pergeseran ini tidak bersifat linier, melainkan berlangsung secara bertahap melalui proses adaptasi organisasi yang melibatkan perubahan struktur, budaya, serta pola interaksi dalam ekosistem pendidikan.

Pada fase awal pandemi, kepemimpinan pendidikan berada dalam situasi krisis yang ditandai dengan ketidakpastian tinggi, keterbatasan sumber daya, serta tekanan untuk menjaga keberlangsungan sistem pendidikan. Dalam kondisi tersebut, pemimpin pendidikan dituntut untuk mengambil keputusan secara cepat dan tepat dengan informasi yang terbatas. Model *emergency leadership* yang muncul memiliki karakteristik utama berupa orientasi pada stabilitas, kontrol, serta respons instan terhadap perubahan. Pemimpin berperan sebagai *crisis manager* yang berfokus pada mitigasi dampak krisis, seperti memastikan kelangsungan pembelajaran daring, penyesuaian kurikulum, serta pengelolaan keterbatasan akses teknologi (Barnawi & Kristijarso, 2021).

Lebih jauh, karakter kepemimpinan darurat ini juga memperlihatkan dominasi pola komunikasi satu arah dan pengambilan keputusan yang terpusat. Hal ini dapat dipahami karena dalam kondisi krisis, kecepatan sering kali lebih diutamakan dibandingkan partisipasi. Namun, di sisi lain, kondisi ini juga menimbulkan implikasi terhadap menurunnya ruang inovasi di tingkat guru serta terbatasnya fleksibilitas dalam pengelolaan pembelajaran. Dengan demikian, *emergency leadership* memiliki efektivitas tinggi dalam jangka pendek, tetapi kurang adaptif untuk jangka panjang. Namun demikian, hasil analisis menunjukkan bahwa model kepemimpinan darurat memiliki keterbatasan struktural dan kultural. Secara struktural, pendekatan yang terlalu sentralistik dan top-down berpotensi menghambat partisipasi dan kreativitas guru serta tenaga kependidikan. Secara kultural, orientasi jangka pendek yang dominan dalam *emergency leadership* tidak mendorong terbentuknya budaya inovasi dan pembelajaran berkelanjutan dalam organisasi pendidikan. Kepemimpinan adaptif diperlukan untuk menghadapi masalah kompleks yang tidak dapat diselesaikan dengan solusi teknis semata (Djihadah, 2020).

Selain itu, kepemimpinan pendidikan modern harus mampu mengakomodasi perubahan melalui pendekatan kolaboratif dan pemberdayaan sumber daya manusia. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keterbatasan *emergency leadership* menjadi dasar munculnya kebutuhan akan model kepemimpinan yang lebih adaptif dan berkelanjutan (Hifza dkk., 2020). Pergeseran paradigma ini mencerminkan kesadaran kolektif bahwa keberhasilan sebuah

sekolah sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan yang dijalankan kepala sekolah, di mana kepala sekolah berperan sebagai pengarah arah gerak organisasi yang menerjemahkan tujuan pendidikan ke dalam visi sekolah, kebijakan operasional, serta praktik pembelajaran sehari-hari. Dalam kerangka ini kepala sekolah tidak hanya mengelola administrasi, tetapi juga memimpin secara instruksional dengan menetapkan tujuan yang jelas, mengelola kurikulum, mengamati proses pembelajaran, dan menilai kinerja guru secara konsisten (Siswadi, 2022).

Seiring dengan berakhirnya fase krisis, sistem pendidikan memasuki fase transisi yang ditandai dengan kebutuhan untuk melakukan refleksi dan evaluasi terhadap praktik kepemimpinan selama pandemi. Pada fase ini, mulai terjadi pergeseran orientasi kepemimpinan dari sekadar mempertahankan stabilitas menuju upaya membangun sistem pendidikan yang lebih resilien dan berkelanjutan. Transformasi ini dipengaruhi oleh meningkatnya kesadaran akan pentingnya integrasi teknologi dalam pendidikan, serta kebutuhan untuk mengembangkan kompetensi digital bagi seluruh aktor pendidikan (Hasibuan, 2018). Dalam fase transisi ini, pemimpin pendidikan mulai mengadopsi pendekatan yang lebih partisipatif dan reflektif. Evaluasi terhadap praktik pembelajaran daring, efektivitas kebijakan darurat, serta kesiapan infrastruktur menjadi bagian penting dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mulai bergeser dari pola reaktif menuju pola yang lebih strategis dan berbasis pembelajaran organisasi (*organizational learning*).

Kepemimpinan pendidikan harus dapat mengintegrasikan teknologi dengan nilai-nilai kemanusiaan, kepemimpinan tidak hanya berorientasi pada efisiensi dan inovasi, tetapi juga pada empati, etika, dan kesejahteraan manusia. Hal ini sejalan dengan konsep *society 5.0* yang menempatkan manusia sebagai pusat dari perkembangan teknologi (Siswadi, 2022). Dalam konteks tersebut, *adaptive digital leadership* muncul sebagai paradigma kepemimpinan yang relevan untuk menjawab tantangan pendidikan pasca pandemi. Kepemimpinan ini mengintegrasikan dua dimensi utama, yaitu adaptivitas dan digitalisasi. Adaptivitas merujuk pada kemampuan pemimpin dalam merespons perubahan secara fleksibel, cepat, dan strategis, sementara digitalisasi berkaitan dengan kemampuan memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi sistem pendidikan. Kedua dimensi ini saling terkait dan menjadi fondasi bagi kepemimpinan pendidikan di era digital (Haryanti & Wahyuddin, 2021). Lebih lanjut, hasil kajian ini mengidentifikasi bahwa *adaptive digital leadership* memiliki beberapa karakteristik utama. Pertama, kepemimpinan berbasis data (*data-driven leadership*), di mana pengambilan keputusan didasarkan pada analisis data pendidikan yang akurat dan relevan. Dalam konteks ini, teknologi seperti learning analytics dan sistem manajemen

pembelajaran (LMS) menjadi instrumen penting dalam mendukung pengambilan keputusan yang lebih objektif.

Kedua, kepemimpinan kolaboratif (*collaborative leadership*), yang menekankan pada keterlibatan aktif berbagai pemangku kepentingan, termasuk guru, siswa, orang tua, dan komunitas. Kolaborasi ini tidak hanya terjadi secara internal, tetapi juga melibatkan jejaring eksternal dalam bentuk kemitraan strategis.

Ketiga, kepemimpinan inovatif (*innovative leadership*), yang mendorong eksplorasi ide-ide baru serta penerapan teknologi dalam pembelajaran. Inovasi tidak hanya terbatas pada penggunaan media digital, tetapi juga mencakup desain pembelajaran, asesmen, serta pengelolaan kelas yang lebih fleksibel (Muafiah dkk., 2021).

Keempat, kepemimpinan humanistik (*human-centered leadership*), yang menempatkan kesejahteraan peserta didik dan guru sebagai prioritas utama. Dalam hal ini, teknologi tidak hanya digunakan untuk efisiensi, tetapi juga untuk meningkatkan kualitas pengalaman belajar (Fithriah, 2018).

Transformasi menuju kepemimpinan adaptif digital juga berdampak pada perubahan peran dan fungsi pemimpin pendidikan. Pemimpin tidak lagi berperan sebagai pengendali utama, melainkan sebagai fasilitator, mediator, dan katalisator perubahan. Dalam hal ini, pemimpin berfungsi sebagai *change agent* yang mampu menggerakkan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang dinamis. Selain itu, pemimpin juga berperan sebagai *learning leader* yang mendorong terbentuknya budaya pembelajaran berkelanjutan dalam organisasi pendidikan (Gaol & Nababan, 2019). Hasil analisis juga menunjukkan bahwa proses rekonstruksi kepemimpinan pendidikan pasca pandemi berlangsung secara bertahap dan evolutif. Tahap pertama adalah fase krisis (*emergency phase*), di mana kepemimpinan berfokus pada respons cepat dan stabilitas sistem. Tahap kedua adalah fase pemulihan (*recovery phase*), yang ditandai dengan evaluasi dan penyesuaian terhadap praktik kepemimpinan sebelumnya. Tahap ketiga adalah fase transformasi (*transformation phase*), di mana kepemimpinan telah berorientasi pada inovasi, digitalisasi, dan keberlanjutan (Gumilar dkk., 2022). Selain itu, terdapat beberapa faktor determinan yang memengaruhi keberhasilan transformasi menuju *adaptive digital leadership*. Faktor tersebut meliputi kompetensi digital pemimpin, kesiapan infrastruktur teknologi, dukungan kebijakan pendidikan, serta budaya organisasi yang adaptif. Kompetensi digital menjadi faktor kunci karena pemimpin dituntut untuk tidak hanya memahami teknologi, tetapi juga mampu mengintegrasikannya dalam strategi Pendidikan (Siswadi, 2021).

Di sisi lain, tantangan dalam implementasi *adaptive digital leadership* juga tidak dapat diabaikan. Kesenjangan digital (*digital divide*), resistensi terhadap perubahan, serta keterbatasan sumber daya menjadi hambatan utama dalam proses transformasi kepemimpinan pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa transformasi kepemimpinan tidak hanya bergantung pada individu pemimpin, tetapi juga pada ekosistem pendidikan secara keseluruhan (Gibbs, 2022).

Dengan demikian, hasil dan pembahasan ini menegaskan bahwa rekonstruksi kepemimpinan pendidikan pasca pandemi merupakan proses transformasi yang bersifat multidimensional, mencakup aspek struktural, kultural, dan teknologi. Pergeseran dari *emergency leadership* menuju *adaptive digital leadership* tidak hanya mencerminkan perubahan dalam praktik kepemimpinan, tetapi juga perubahan dalam paradigma pendidikan secara keseluruhan. Kepemimpinan pendidikan di era pasca pandemi harus mampu mengintegrasikan adaptivitas, digitalisasi, dan humanisme sebagai fondasi dalam membangun sistem pendidikan yang berkelanjutan, inklusif, dan relevan dengan tuntutan abad ke-21.

Kesimpulan

Rekonstruksi kepemimpinan pendidikan pasca pandemi dari *emergency leadership* menuju *adaptive digital leadership* merupakan proses transformasi yang bersifat bertahap, sistemik, dan berkelanjutan. Proses ini diawali dari fase krisis, di mana kepemimpinan berorientasi pada respons cepat dan stabilitas melalui pendekatan darurat yang reaktif. Selanjutnya, memasuki fase pemulihan, kepemimpinan mulai mengalami pergeseran dengan melakukan refleksi, evaluasi, serta integrasi awal teknologi dalam sistem pendidikan. Pada tahap ini, pemimpin mulai meninggalkan pola kepemimpinan yang bersifat instan menuju pendekatan yang lebih terencana.

Transformasi tersebut mencapai bentuk idealnya pada fase adaptif-digital, yaitu ketika kepemimpinan pendidikan telah mampu mengintegrasikan kemampuan adaptasi dengan pemanfaatan teknologi secara strategis. Dalam tahap ini, pemimpin tidak lagi berperan sebagai pengendali krisis, melainkan sebagai agen perubahan yang inovatif, kolaboratif, dan visioner. Rekonstruksi kepemimpinan dilakukan melalui penguatan kompetensi digital, penerapan pengambilan keputusan berbasis data, pembangunan budaya organisasi yang adaptif, serta pengembangan kolaborasi antar pemangku kepentingan.

Dengan demikian, cara merekonstruksi kepemimpinan pendidikan pasca pandemi tidak hanya melalui perubahan teknis, tetapi melalui transformasi paradigma kepemimpinan itu

sendiri, dari yang bersifat reaktif menuju proaktif, dari berorientasi jangka pendek menuju berkelanjutan, serta dari berbasis kontrol menuju berbasis inovasi dan kolaborasi. Rekonstruksi ini menjadi kunci dalam membangun sistem pendidikan yang resilien, adaptif, dan relevan dengan tuntutan era digital.

Daftar Pustaka

- Achmad, H., & Hartono, S. (2021). Manajemen Pendidikan: Desentralisasi dan Kepemimpinan Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya*, 7(4), 307–320.
- Adiyono, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru. *FIKRUNA: Jurnal Ilmiah Kependidikan Dan Kemasyarakatan*, 4(1), 50–63. <https://doi.org/10.56489/fik.v4i1.56>
- Alifiyah, I., Imron, A., & Juharyanto, J. (2019). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Karakter Peserta Didik. *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(1), 32–39.
- Anggal, N., Kristianus, K., & Lio, Z. D. (2019). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Gaudium Vestrum: Jurnal Kateketik Pastoral*, 14–25.
- Arifin, I. (2019). *Kepemimpinan Religio-Humanistik Bidang Pendidikan pada Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0*. <https://repository.um.ac.id/905/>
- Astuti, A., & Danial, D. (2019). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Madrasah Yang Kondusif di Madrasah Aliyah Negeri. *El-Idare: Journal of Islamic Education Management*, 5(1), 31–45. <https://doi.org/10.19109/elidare.v5i1.3495>
- Azmi, N. R. L., Sobri, A. Y., & Nurabadi, A. (2018). Kepemimpinan Ekologis Kepala Sekolah Dalam Pembentukan Sekolah Berbudaya Lingkungan. *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1(3), 327–336.
- Barnawi, B., & Kristijarso, K. (2021). Entrepreneurship dalam Kepemimpinan Pendidikan. *Eduvis: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 114–122.
- Djihadah, N. (2020). Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Aplikasi Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) di Madrasah. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 5(1), 1–10. <https://doi.org/10.14421/jpm.2020.51-01>
- Fithriah, N. (2018). Kepemimpinan Pendidikan Pesantren (Studi Kewibawaan Pada Pondok Pesantren Salafiyah, Modern, dan Kombinasi). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, (0), 13–30. <https://doi.org/10.35931/aq.v0i0.17>
- Gaol, N. T. L., & Nababan, A. (2019). Kepemimpinan Guru Pendidikan Agama Kristen. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 89–96. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i1.p89-96>
- Gibbs, L. (2022). Leadership emergence and development: Organizations shaping leading in early childhood education. *Educational Management Administration & Leadership*, 50(4), 672–693. <https://doi.org/10.1177/1741143220940324>
- Haryanti, S., & Wahyuddin, M. S. (2021). *Model Kepemimpinan Transformasional Perguruan Tinggi Islam Dalam Menghadapi Tantangan Era Revolusi Industri 4.0 (Studi Kasus Kepemimpinan Di IAIN Surakarta Periode 2015-2019)* [PhD Thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta]. <https://eprints.ums.ac.id/id/eprint/90143>
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>

- Hifza, H., Suhardi, M., Aslan, A., & Ekasari, S. (2020). Kepemimpinan Pendidikan Islam Dalam Perspektif Interdisipliner. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 46–61. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i1.518>
- Muafiah, E., Afifah, A., Nurohman, D., Huda, S., & Siswadi. (2021). The concept of eco-friendly schools: The application of science education in shaping children's characters to the environment. *Journal of Physics: Conference Series*, 1796(1), 012063. <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1742-6596/1796/1/012063/meta>
- Siswadi, H. (2021). *Kepemimpinan pendidikan modern*. Selat Media.