



MANAJEMEN KEPEMIMPINAN

TRANSFORMASIONAL
PENDIDIKAN

Manajemen kepemimpinan transformasional adalah pendekatan yang berharga bagi organisasi di era digital, karena memungkinkan mereka menavigasi lingkungan yang kompleks dan cepat berubah, merangkul inovasi dan perubahan, serta mencapai tujuan mereka melalui kolaborasi, komunikasi, dan pembelajaran berkelanjutan yang efektif. Transformational leadership mencerminkan sikap suatu kepemimpinan partisipatif yang tidak hanya mampu memotivasi dan menggerakkan organisasi secara vertikal dan horizontal, namun juga mewujudkan suatu kapasitas organisasi yang senantiasa agile di setiap keadaan.

Melalui buku ini, bahasan terkait Manajemen Kepemimpinan Transformasional tersebut coba untuk digali lebih dalam terutama dalam dunia pendidikan, ditinjau dari segi konseptual dan isu terkini yang berkembang.



Penerbit CAKRA
Kantor: Komplek Bojong Malaka Indah D4 No.90
Produksi: Jl. Jati Mekar No. 1, Bandung
Whatsapp: 082115826983
E-mail: penerbit.cakra@gmail.com
www.cakrapublishingoffset.com



MANAJEMEN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PENDIDIKAN

Dr. Muhammad Ihsan Dacholfany, dkk



Dr. Muhammad Ihsan Dacholfany
Ir. Heliza Rahmania Hatta, S.Kom., M.Kom., IPP
Dr. Ratih Kusumastuti, S.E., M.M., M.Si., Ak.,CA
Dr. Ir. Helmi Ali, MP., ME., MBA



**MANAJEMEN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL
PENDIDIKAN**

Dr. Muhammad Ihsan Dacholfany

Ir. Heliza Rahmania Hatta, S.Kom., M.Kom., IPP.

Dr. Ratih Kusumastuti, S.E., M.M., M.Si., Ak.,CA

Dr. Ir. Helmi Ali, MP., ME., MBA

MANAJEMEN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PENDIDIKAN



Penerbit Cakra

Manajemen Kepemimpinan Transformasional Pendidikan

Penulis:

Dr. Muhammad Ihsan Dacholfany
Ir. Heliza Rahmania Hatta, S.Kom., M.Kom., IPP.
Dr. Ratih Kusumastuti, S.E., M.M., M.Si., Ak., CA
Dr. Ir. Helmi Ali, MP., ME., MBA

Diterbitkan oleh:

Penerbit CAKRA
Kantor: Komplek Bojong Malaka Indah D4 No. 90
Produksi: Jl. Jati Mekar No. 1
WhatsApp: 0821.1582.6983
E-mail: penerbit.cakra@gmail.com
Facebook: [penerbitpercetakancakra](https://www.facebook.com/penerbitpercetakancakra)
www.cakrapublishingoffset.com

Cetakan pertama, 2023

©2023

ISBN: 978-623-6868-75-1

Anggota IKAPI

Hak cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun termasuk fotocopi, tanpa izin tertulis dari penerbit.



PENGANTAR PENULIS

Pendidikan menghadapi perubahan besar: transformasi digital, perubahan harapan warga tentang apa yang mungkin dan apa yang diinginkan dari kualitas pendidikan hari ini, pendidikan yang semakin saling terhubung, dan masalah meningkatnya kompleksitas dan ketidakstabilan. Isu-isu ini membutuhkan perhatian lebih besar karena menyangkut dampak resistensi dan inovasi pendidikan di masa mendatang.

Realitas baru ini membutuhkan manajemen kepemimpinan transformatif yang mampu berpikir, mengelola, dan memimpin secara berbeda; dimana para leader di dunia pendidikan membutuhkan tenaga kerja dengan keahlian terbaru dan dihadapkan beragam problematika pendidikan yang menuntut teknik pemecahan masalah dengan segera. Tanggapan yang efektif terhadap tuntutan dan tantangan kebijakan dan penyampaian layanan yang muncul di abad ke-21 juga harus diinformasikan dan didukung oleh pemikiran

baru, cara kerja baru, dan cara baru berinteraksi dengan pelanggan pendidikan/masyarakat.

Kepemimpinan transformasional memainkan peran kunci dalam memberikan inspirasi dan motivasi untuk mencoba hal-hal baru, dan dalam menciptakan budaya di mana para pekerja dapat mengusulkan, menerapkan, mengevaluasi, dan menskalakan solusi inovatif. Pemimpin puncak mengarahkan organisasi, menetapkan visi dan tujuan, menyelaraskan sumber daya, dan memainkan peran penting dalam pengembangan budaya dan iklim organisasi. Pemimpin memiliki kekuatan dan pengaruh untuk menyusun organisasi, memilih karyawan yang terampil, membuka pintu dan menghilangkan hambatan bagi orang, proyek, dan tim yang mereka dukung. Tanpa dukungan dan komitmen dari pimpinan puncak, inovasi pendidikan tidak dapat bertahan. Meskipun demikian, inovasi dimaknai proses melakukan apa yang belum pernah dilakukan sebelumnya tentu menjadi realitas yang sangat menantang dan kompleks, khususnya di sektor pendidikan, dan masih banyak yang harus dipelajari tentang apa yang berhasil dan apa yang tidak. Ini sama benarnya dengan mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang mendorong para pemangku pendidikan, kepala sekolah, guru dan staf untuk berinovasi, dan mekanisme serta intervensi yang dapat membantu mengembangkan pemimpin yang mampu membangun dan menjalankan organisasi yang inovatif.

Era digital telah membawa perubahan signifikan dalam cara organisasi beroperasi dan berinteraksi dengan pelanggan dan karyawan mereka. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional dapat sangat efektif dalam membantu organisasi menavigasi perubahan ini dan mencapai tujuan mereka. Pemimpin transformasional di era digital fokus pada penciptaan lingkungan kerja yang positif dan mendukung yang mendorong inovasi, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan. Mereka mahir memanfaatkan alat dan teknologi

digital untuk merampingkan proses, meningkatkan komunikasi dan kolaborasi, dan meningkatkan pengalaman pelanggan.

Salah satu kekuatan utama kepemimpinan transformasional di era digital adalah kemampuannya untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk merangkul perubahan dan beradaptasi dengan teknologi dan cara kerja baru. Dengan menumbuhkan budaya inovasi dan eksperimen, pemimpin transformasional dapat mendorong karyawan untuk mengambil risiko dan mengeksplorasi ide-ide baru, yang dapat menghasilkan terobosan dan keunggulan kompetitif.

Pemimpin transformasional di era digital juga memprioritaskan pengembangan keterampilan dan kapabilitas digital karyawannya. Mereka menyadari bahwa teknologi digital berkembang pesat dan SDM harus dilengkapi dengan keterampilan yang diperlukan untuk mengimbangi perubahan ini. Dengan berinvestasi dalam program pelatihan dan pengembangan, pemimpin transformasional dapat memastikan bahwa karyawan mereka siap beradaptasi dengan teknologi baru dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

Pemimpin transformasional di era digital mahir memanfaatkan data dan analitik untuk mendorong pengambilan keputusan dan meningkatkan kinerja organisasi. Mereka menyadari bahwa teknologi digital menghasilkan data dalam jumlah besar, yang dapat digunakan untuk mendapatkan wawasan tentang perilaku pelanggan, meningkatkan efisiensi operasional, dan mengidentifikasi peluang pertumbuhan dan inovasi.

Kepemimpinan tidak hadir begitu saja dalam diri seseorang, melainkan perlu dibentuk dan dilatih. Seseorang yang memiliki manajemen kepemimpinan berkualitas dipercaya mampu memimpin organisasi

pendidikan menjadi lebih berkembang dan maju. Lalu, apa sebenarnya pengertian dari *leadership management*? Manajemen kepemimpinan merupakan sebuah skill untuk mengatur suatu organisasi/perusahaan dengan bekal kemampuan yang mumpuni di bidang pengarahan, pengaturan, dan kepemimpinan.

Manajemen kepemimpinan transformasional adalah pendekatan yang berharga bagi organisasi di era digital, karena memungkinkan mereka menavigasi lingkungan yang kompleks dan cepat berubah, merangkul inovasi dan perubahan, serta mencapai tujuan mereka melalui kolaborasi, komunikasi, dan pembelajaran berkelanjutan yang efektif.

Transformational leadership mencerminkan sikap suatu kepemimpinan partisipatif yang tidak hanya mampu memotivasi dan menggerakkan organisasi secara vertikal dan horizontal, namun juga mewujudkan suatu kapasitas organisasi yang senantiasa agile di setiap keadaan. Melalui buku ini, bahasan terkait Manajemen Kepemimpinan Transformasional tersebut coba untuk digali lebih dalam terutama dalam dunia pendidikan, ditinjau dari segi konseptual dan isu terkini yang berkembang. Perspektif tulisan diarahkan untuk membahas secara komprehensif pentingnya konsep kepemimpinan dalam kacamata keilmuan serta dari sisi spiritual, termasuk bagaimana pada akhirnya implikasi positif dari penyatuan atas kedua konsep tersebut terhadap perubahan dan pengembangan mutu pendidikan di era digital.



DAFTAR ISI

PENGANTAR PENULIS	v
DAFTAR ISI	ix
BAB I KONSEP DASAR MANAJEMEN KEPEMIMPINAN.....	1
A. Pengantar.....	1
B. Manajemen dan Kepemimpinan	3
C. Manajer dan Pemimpin (<i>Manager and Leader</i>)	11
D. Level dan Peran Manajemen Organisasi	13
E. Komponen Dasar Manajemen Kepemimpinan	18
F. Urgensi dan Fungsi Manajemen Kepemimpinan	22
G. Peran dan Kompetensi Manajemen Kepemimpinan	26

BAB II SKILL MANAJEMEN KEPEMIMPINAN.....	29
A. Pengantar.....	29
B. Keterampilan Berpikir Strategis	34
C. <i>Planning and Delivery Skills</i>	37
D. <i>People Management Skills</i>	40
E. <i>Change Management and Innovation Skills</i>	42
F. <i>Communication Skills</i>	45
G. Keterampilan Persuasi dan Mempengaruhi.....	48
BAB III TEORI DAN GAYA KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN	53
A. Pengantar.....	53
B. Kepatuhan Kepemimpinan Pendidikan.....	55
C. Teori Kepemimpinan Pendidikan.....	56
1. <i>Ethical Leadership</i>	57
2. <i>Instructional Leadership</i>	60
3. <i>Distributed Leadership Theory</i>	64
4. <i>Servant Leadership Theory</i>	67
5. <i>Transformational Leadership Theory</i>	73
D. Prinsip-Prinsip Pemimpin Sukses	74
E. Pemimpin Sekolah yang Efektif	82
BAB IV MEMAHAMI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL.....	85
A. Pengantar.....	85
B. Memaknai Transformasional dengan Benar.....	87
C. Sejarah Kepemimpinan Transformasional	88
D. Mendefinisikan Kepemimpinan Transformasional	89

E. <i>Pseudo Transformational</i>	95
---	----

BAB V KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN

TRANSFORMASIONAL	99
-------------------------------	----

A. Pengantar.....	99
B. Prinsip-prinsip Kepemimpinan Transformasional.....	101
C. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional	105
D. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan Transformasional.....	107
1. <i>Idealized Influence-Charisma</i>	108
2. <i>Inspirational Motivation</i>	111
3. <i>Intellectual Simulation</i>	114
4. <i>Individualized Consideration</i>	116
E. Unsur Kepemimpinan Transformasional	119

BAB VI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL &

PERUBAHAN	125
------------------------	-----

A. Pengantar.....	125
B. Perubahan, Transformasi dan Pengembangan (<i>Change, Transformation and Development</i>).....	127
C. <i>Transformational Leadership</i> dan <i>Transformational Change Theory</i>	131
D. <i>The Contingency Model Of Change - Dunphy and Stace's Model Of Change & The Contingency Approach-Theory Fiedler</i>	136
E. Mengatasi Hambatan Perubahan.....	139
1. Langkah Motivasional.....	140
2. Langkah Transaksional.....	141
3. Langkah X dan Y.....	141

BAB VII W. EDWARDS DEMING DAN 14 KUNCI SUKSES

TRANSFORMASI	143
A. Mengenal Edward Deming.....	143
B. Pemimpin: Aktor Utama dalam Transformasi Organisasi.....	144
C. 14 Kunci Sukses Transformasi	146

BAB VIII PENDEKATAN 4R DALAM TRANSFORMASI

ORGANISASI	161
A. Pengantar.....	161
B. Pendekatan 4R.....	163
1. <i>Reframing</i>	165
2. <i>Restructure</i>	167
3. <i>Revitaliz</i>	171
4. <i>Renew</i>	174

BAB IX TEORI KEBUTUHAN MASLOW, KEPEMIMPINAN

TRANSAKSIONAL & TRANSFORMASIONAL	177
A. Pengantar.....	177
B. Perbedaan Leader dan Manajer dalam Motivasi	180
C. Kunci Seorang Pemimpin Transformasional Yang Memotivasi.....	183
D. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow	186
E. Teori Kebutuhan Maslow: Kepemimpinan Transformasional Vs Kepemimpinan Transaksional	190

BAB X KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI ERA DIGITAL,

KEPEMIMPINANRANSAKSIONAL & TRANSFRMASIONAL	195
A. Pengantar.....	195
B. Transformasi Digital.....	198

C. <i>Digital Transformational Leadership</i>	199
E. Karakteristik dan Trik Membangun Kepemimpinan Transformasi Digital	205
F. Kompetensi untuk Transformasi Masyarakat dan Membentuk Masa Depan	213
G. Prinsip dan Desain Kepemimpinan Menuju Perubahan Ekosistem-Sistemik	216
H. Konsep Kunci Kepemimpinan dan Transformasi Pendidikan Masa Depan	221
DAFTAR PUSTAKA	223
BIOGRAFI PENULIS	231
GLOSARIUM	235



BAB I

KONSEP DASAR MANAJEMEN KEPEMIMPINAN

A. Pengantar

Sebelum awal abad ke-20, minat terhadap kepemimpinan sebagai bidang yang dipelajari masih terbatas. Kepemimpinan, pada saat itu, berfokus terutama pada identifikasi perbedaan antara pemimpin dan pengikut. Sebaliknya, minat kepemimpinan modern lebih memperhatikan variabel yang terkait dengan tingkat keterampilan dan faktor situasional. Studi manajemen, di sisi lain, menjadi terkenal beberapa dekade lebih awal dari studi tentang masalah kepemimpinan khususnya di akhir abad kesembilan belas. Selama bertahun-tahun studi tentang manajemen dan kepemimpinan telah berkembang. Manajemen telah bergerak melampaui penekanan pada administrasi dan birokrasi dengan maksud untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Bahkan saat ini, fokus manajemen adalah pada keterampilan manajemen strategis, konsep keunggulan kompetitif, penggunaan data dan optimalisasi

proses. Sementara studi formal tentang kepemimpinan mungkin relatif baru, meskipun topik kepemimpinan telah lama menjadi daya tarik. Gary Yukl pada tahun 2002 mencatat bahwa kepemimpinan:

“Connotes images of powerful, dynamic individuals who command victorious armies, direct corporate empires from atop gleaming skyscrapers, or shape the course of nations...The widespread fascination with leadership may be because it is such a mysterious process, as well as one that touches everyone’s life.”

Meskipun ada beberapa kesepakatan tentang citra kepemimpinan yang sering terlintas dalam pikiran, namun tidak ada definisi yang disepakati tentang kepemimpinan itu sendiri. Konsepnya mencakup citra kekuatan, pengikut, kesuksesan, dan kerja keras, tetapi apa sebenarnya kepemimpinan itu? Etzioni (1965) memberikan definisi yang akan kita adopsi untuk isu ini:

“Leadership is the ability, based on the personal qualities of the leader, to elicit the followers’ voluntary compliance in a broad range of matters. Leadership is distinguished from the concept of power in that it entails influence, that is, change of preferences, while power implies only that subjects’ preferences are held in abeyance.”

Nilai dalam definisi ini memusatkan perhatiannya tidak hanya pada keberadaan kekuasaan sebagai bagian dari kepemimpinan, tetapi juga pada pentingnya sifat-sifat tertentu dalam diri seorang pemimpin. Keberadaan pemimpin karena dibentuk dan dilatih, sosok seorang pemimpin ada bukan karena dilahirkan, pemimpin yang baik berkembang dan ditempa melalui proses belajar mandiri, pendidikan, pelatihan, kesungguhan, dan pengalaman yang tidak pernah berakhir. Tempaan akan membuat seseorang memiliki

manajemen kepemimpinan berkualitas, mampu dan mau bekerja keras memimpin suatu organisasi menjadi lebih berkembang dan maju.

Kepemimpinan tidak hadir begitu saja dalam diri seseorang, melainkan perlu dibentuk dan dilatih. Seseorang yang memiliki manajemen kepemimpinan berkualitas dipercaya mampu memimpin perusahaan menjadi lebih berkembang dan maju. Lalu, apa sebenarnya pengertian dari leadership management? Manajemen kepemimpinan merupakan sebuah skill untuk mengatur suatu organisasi/perusahaan dengan bekal kemampuan yang mumpuni di bidang pengarahan, pengaturan, dan kepemimpinan. Seorang pemimpin biasanya dilatih untuk memiliki keterampilan yang baik sesuai kebutuhan perusahaan.

Kepemimpinan dan manajemen harus berjalan beriringan. Mereka bukan hal yang sama. Tapi mereka pasti terkait, dan saling melengkapi. Upaya apa pun untuk memisahkan keduanya cenderung menyebabkan lebih banyak masalah daripada menyelesaikannya. Namun, banyak tinta telah dihabiskan untuk menggambarkan perbedaannya. Tugas manajer adalah merencanakan, mengatur, dan mengkoordinasikan. Tugas pemimpin adalah menginspirasi dan memotivasi.

B. Manajemen dan Kepemimpinan

Manajemen tentu saja merupakan salah satu konsep yang terlalu familiar. Kita berlatih, berdiskusi, dan mengajarkannya setiap hari, tetapi kebanyakan melakukannya tanpa mempertanyakan konsepnya. Untuk satu hal, itu tidak perlu, karena pendekatan intuitif dan implisit sering kali berhasil dengan baik. Kedua, ketika kebutuhan muncul, kita mungkin mengingat beberapa pelajaran

lama dari masa siswa kita tentang bagaimana manajemen adalah sesuatu seperti "merencanakan, mengatur, memimpin, dan mengendalikan untuk mencapai hasil bersama orang". Namun, ketika dihadapkan pada pemikiran kritis, jawaban ini tampaknya tidak memuaskan.

Seperti konsep apa pun, manajemen dapat didefinisikan dengan cara yang berbeda. Perlu dicatat bahwa buku dan artikel tentang manajemen praktis dan penelitian empiris jarang mendefinisikan manajemen. Sebaliknya, sebagian besar buku teks yang digunakan dalam manajemen pendidikan memberikan kumpulan definisi manajemen dengan sangat beragam (Boris & Grundei, 2019). Berikut ditampilkan beberapa definisi manajemen menurut para pakar:

1. *The art of management has been defined, 'as knowing exactly what you want men to do, and then seeing that they do it in the best and cheapest way (Taylor, 1911).*
2. *To manage is to forecast and plan, to organize, to command, to co-ordinate and to control. To foresee and provid means examining the future and drawing up the plan of action. To organize means building up the dual structure, material and human, of the undertaking. To command means maintaining activity among the personnel. To coordinate means binding together, unifying and harmonizing all activity and effort. To control means seeing that everything occurs in conformity with established rule and expressed command."* (Fayol 1916)
3. *Indeed, we can only answer our question: 'What is management and what does it do?' by saying that it is a multipurpose organ that manages a business and manages managers and manages worker and work."* (Drucker, 1954)
4. *Management is the art of getting things done through and with people in formally organized groups, the art of creating an environment in such an organized group*

where people can perform as individuals and yet cooperate toward attainment of group goals, the art of removing blocks to such performance, the art of optimizing efficiency in effectively reaching goals.” (Koontz , 961).

5. Management can be defined as the process of planning, organizing, directing, and controlling organizational resources (human, financial, physical, and informational) in the pursuit of organizational goals.” (Dunham & Pierce,1989).
6. We will define management as a process of planning, organizing and staffing, directing, and controlling activities in an organization in a systematic way in order to achieve a common goal.” (Aldag & Stearns 1991).
7. Management can be defined as the process of achieving organizational goals through planning, organizing, leading, and controlling the human, physical, financial, and information resources of the organization in an effective and efficient manner” (Bové et al, 1993)
8. Management. The process of achieving desired results through efficient utilization of human and material resources” (Bedeian, 1993).
9. The process of planning, organizing, leading, and controlling the work of organization members and of using all available organizational resources to reach stated organizational goals.” (Stoner, Freeman, & Gilbert,1995)
10. Management is the process of achieving organizational goals by engaging in the four major functions of planning, organizing, leading, and controlling (Bartol & Martin, 1998)
11. Management is the process of achieving organisational objectives, within a changing environment, by balancing efficiency, effectiveness and equity, obtaining the most from limited resources, and working with and through other people.” (Naylor, 2004)

19. Keterampilan manual untuk teknologi informasi dan komunikasi (terkait dengan strategi pembelajaran)
20. Keterampilan manual terkait seni dan kerajinan tangan, musik, keterampilan pendidikan jasmani yang dibutuhkan untuk masa depan
21. Keterampilan pembelajaran meta (termasuk keterampilan belajar untuk belajar)
22. Perhatian penuh
23. Motivasi (misalnya untuk belajar, berkontribusi pada masyarakat)
24. Pola pikir terbuka (kepada orang lain, ide baru, pengalaman baru) – Pengambilan perspektif dan fleksibilitas kognitif
25. Pro-aktif
26. Keterampilan memecahkan masalah
27. Tujuan
28. Pemikiran reflektif/Evaluasi/Pemantauan
29. Ketahanan/ resiliensi
30. Menghormati (untuk diri sendiri, orang lain, termasuk keragaman budaya)



DAFTAR PUSTAKA

- Addin, F. N., Bintang Kejora, M. T., & Kosim, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad Kabupaten Karawang. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 153. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i2.16673>
- Ardi, Djati, S. P., Bernarto, I., Sudibjo, N., Yulianeu, A., Nanda, H. A., & Nanda, K. A. (2020). The relationship between digital transformational leadership styles and knowledge-based empowering interaction for increasing organisational innovativeness. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 3, 259-277.
- Arif, S., & Akram, A. (2018). Transformational Leadership and Organizational Performance. *SEISENSE Journal of Management*, 1(3), 59-75. <https://doi.org/10.33215/sjom.v1i3.28>
- Arslan, A., & Staub, S. (2013). Theory X and Theory Y Type Leadership Behavior and its Impact on Organizational Performance: Small Business Owners in the Şişhane Lighting and Chandelier District. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, 102-111. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.012>

- Bakker, A. B., Hetland, J., Kjellefold Olsen, O., & Espevik, R. (2022). Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance? *European Management Journal*, December 2020. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.04.004>
- Barling, J., Christie, A., & Turner, N. (2008). Pseudo-transformational leadership: Towards the development and test of a model. *Journal of Business Ethics*, 81(4), 851–861. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9552-8>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2005). Transformational leadership: Second edition. In LAWRENCE ERLBAUM ASSOCIATES, PUBLISHERS. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Beach, J. D. (2020). *Leadership for the 21 st Century: The Case of School Education*. University of Gavle.
- Belias, D., & Koustelios, A. (2014). The Impact Of Leadership And Change Management Strategy On Organizational Culture. *European Scientific Journal March*, 10(7). <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2006.00480.x>
- Bennis, W. (2009). On Becoming a Leader: The Leadership Classic. In Warren Bennis Inc.
- Boris, K., & Grundei, J. (2019). HR Governance: A Theoretical Introduction - Boris Kaehler, Jens Grundei - Google Buku. *Springer*, 1(July 2018), 7–29.
- Boydak Özcan, M., Yavuz Özdemir, T., & Yirci, R. (2017). Ethical Leadership Behaviours of School Administrators from Teachers' Point of View. *Foro de Educación*, 15(23), 161. <https://doi.org/10.14516/fde.520>
- Branson, C. M., & Marra, M. (2019). Leadership as a relational phenomenon: What this means in practice. *Research in Educational Administration and Leadership*, 4(1), 81–108. <https://doi.org/10.30828/real/2019.1.4>
- Britchenko, I., Smerichevskyi, S., & Kryvovyazyuk, I. (2018). Transformation of entrepreneurial leadership in the 21st century: prospects for the future. 217(Icseal), 115–121. <https://doi.org/10.2991/icseal-18.2018.17>
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Integrated Media.

- Maryanti, N., Rohana, R., & Kristiawan, M. (2020). the Principal'S Strategy in Preparing Students Ready To Face the Industrial Revolution 4.0. *International Journal of Educational Review*, 2(1), 54–69. <https://doi.org/10.33369/ijer.v2i1.10628>
- Mendy, J. (2020). Challenging contingency approach to organisational failure-induced adaptation: New research directions and implications for organisational change studies. *BAM 2020, Virtual - Conference in Cloud.*, 53(9), 1689–1699.
- Moradi Korejan, M., & Shahbazi, H. (2016). An analysis of the transformational leadership theory. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 8(3), 452. <https://doi.org/10.4314/jfas.v8i3s.192>
- Moynihan, D. P., Pandey, S. K., & Wright, B. E. (2012). Setting the table: How transformational leadership fosters performance information use. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 22(1), 143–164. <https://doi.org/10.1093/jopart/mur024>
- Ng, D. F. S. (2019). *Instructional Leadership* (Issue April). <https://doi.org/10.1007/978-3-319-74746-0>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2018). The future of education and skills: education 2030. *OECD Education Working Papers*, 1–23. [http://www.oecd.org/education/2030/E2030PositionPaper\(05.04.2018\).pdf](http://www.oecd.org/education/2030/E2030PositionPaper(05.04.2018).pdf)
- Priansa, D. J. (2017). *Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Profesional: Konsep Peran Strategis dan Pengembangannya*. Pustaka Setia.
- Putri, S. A., Mirzania, A., & Hartanto, M.Pd, D. D. (2020). the Importance of a Transformational Leadership Model in Managing Organizational Culture. *Journal of Leadership in Organizations*, 2(1), 49–56. <https://doi.org/10.22146/jlo.49529>
- Răducan, R., & Răducan, R. (2014). Leadership and Management. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 149, 808–812. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.08.322>



BIOGRAFI PENULIS



Dr. Muhammad Ihsan Dacholfany adalah dosen tetap Universitas Muhammadiyah Metro dan juga mengajar di kampus² Lampung, Pendidikan pernah ditempuh S-1 di ISID Pesantren Gontor, UI Depok, UHAMKA dan IPRIJA tahun 1997, S2 di Universitas Kebangsaan Malaysia (UKM), 2004, S3 di UKM-UNINUS 2011, selain mengajar, ia mengisi materi organisasi Pelajar-Mahasiswa, di amanahi menjadi Sekretaris Dewan Pendidikan Kota Metro, Staf Ketua MUI, Sekretaris Forum Pimpinan AIK se Indonesia, Asesor Jurnal Nasional dan menjadi Wakil Rektor UM Metro Lampung, dll, no hp/wa : 0812-1302-2488.



Ir. Heliza Rahmania Hatta, S.Kom., M.Kom., IPP. Kelahiran Kalimantan Timur, lebih tepatnya di Kota Samarinda Tahun 1985. Merupakan anak ke 3 dari 4 saudara. Aktif mengajar sebagai dosen prodi Informatika dan peneliti di Universitas Mulawarman. Selain itu juga aktif sebagai reviewer di beberapa jurnal nasional maupun internasional. Bidang penelitian yang di minati antara lain Information System,



Dr. Ratih Kusumastuti, S.E., M.M., M.Si., Ak.,CA merupakan Dosen Tetap pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi sejak tahun 2008. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya hingga S3, penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di

bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Beberapa buku yang penulis telah hasilkan, di antaranya: Kinerja Kerja Auditor Tinjauan Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Professional, Akuntansi Suatu Pengantar, Rencana Kerja dan Penganggaran, Pengelolaan Keuangan perusahaan, Bumdesa sebagai kekuatan Ekonomi Baru, Konsep dan Sistem Akuntansi Biaya, Mengukur Kinerja Perusahaan Melalui Analisis Laporan Keuangan, Sistem dan Strategi dalam Konteks Pengendalian Manajemen. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional. Penulis juga aktif menjadi pemakalah diberbagai kegiatan dan menjadi narasumber pada workshop/seminar/lokakarya tertentu. Email: ratihkusumastuti@unja.ac.id



Dr. Ir. Helmi Ali, MP., ME., MBA., lahir pada tanggal 04 Desember 1961 di Sawah Lunto – Sumatera Barat, dari ayah yang bernama Drs.H.Ali Akbar dan Ibu Hj. Nurmimar (alm). Dosen Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim (ITBHAS) Bukittinggi, prodi Manajemen dan Magister Manajemen ITBHAS Bukittinggi. Sebelumnya mengajar pada jurusan sosial ekonomi pertanian Faperta UMMY

Solok. Dosen luar biasa pada Fekon UBH Padang, STAIN Sjech M. Djamil Djambek (berubah menjadi IAIN Bukittinggi) dan STIT Diniyah Putri Rahmah El-Yunusiyah Padang Panjang. Mengajar Matakuliah Analisa Proyek, Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi, Ekonomi Internasional, Perekonomian Indonesia, Statistik Ekonomi dan Bisnis, Pembangunan Pertanian, Islamic

Entrepreneurship, Entrepreneurship, Ekonomi Mikro, Ekonomi Makro dan Bisnis Internasional pada berbagai perguruan tinggi. Pendidikan yang pernah ditempuh: Program Sarjana Jurusan Sosial Ekonomi Peternakan Fakultas Pertanian Universitas Andalas Padang, Lulus Tahun 1989, Program Magister Pertanian KPK-IPB UNAND Prodi Sosial Ekonomi Peternakan, Lulus tahun 1995, Program Magister Ekonomi Fakultas Ekonomi UNJA, Lulus Tahun 2005 dan Program Doktorat ilmu-ilmu Pertanian pemusatan ilmu Ekonomi Pertanian pada Universitas Andalas, lulus Tahun 2019. Pekerjaan/Jabatan yang di pegang sekarang adalah: Organisasi Dosen dan aktifitas sosial: ISEI kota Bukittinggi, PERHEPI, FORSILADI sebagai anggota. Aktifis organisasi kemahasiswaan, seperti Senat Mahasiswa, KOPMA Universitas Andalas (ketua), MPK HMI 1989-1991, KNPI Sumbar, AMPI Sumbar, GOLKAR Prov Sumbar, Ketua KUD Jujur, PUSKUD Sumbar, Dekopinda Padang, HIPMI Sumbar dan KADINDA Padang. Sebagai dosen tercatat sebagai ‘dosen teladan 2’ Kopertis Wil X tahun 1996. Sebagai aktifis, berkesempatan mengikuti “International Leadership Programme 21st Century di Japan atas biaya JICA tahun 1994 bidang Social Development. Karya Tulis dalam bentuk buku dan jurnal penelitian adalah: Buku dan Bahan Ajar: Berkolaborasi dalam buku Matematika Keuangan, Ekonomi Pertanian, Manajemen Sains, Etika Profesi, dan lainnya sedang berproses. Pengalaman Publish Jurnal Nasional, International dan seminar nasional dan internasional sebagai presenter.



GLOSARIUM

Action plan: Rencana tindakan untuk mengimplementasikan perubahan organisasi.

Audit mutu: Proses evaluasi independen untuk menentukan apakah sebuah organisasi atau produk memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan.

Benchmarking: Proses membandingkan kinerja organisasi dengan organisasi lain atau praktik terbaik di industri yang sama.

Budaya mutu: Budaya organisasi yang menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan dan peningkatan mutu secara berkelanjutan.

Budaya Organisasi: Nilai-nilai, norma, dan perilaku yang dianut oleh anggota organisasi dan membentuk identitas dan karakteristik dari organisasi tersebut.

Change management: Proses merencanakan, mengimplementasikan, dan memonitor perubahan dalam organisasi.

Delegasi: Proses memberikan tanggung jawab atau wewenang pada orang lain untuk menyelesaikan tugas atau proyek tertentu.

Empowerment: Proses memberikan kekuatan, otoritas, dan tanggung jawab kepada anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Empowerment: Proses memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada pengikut untuk mencapai tujuan organisasi.

Evaluasi Kinerja: Proses pengukuran dan penilaian terhadap kinerja seseorang atau tim dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hubungan: Fokus pada pengembangan hubungan dan koneksi antara pemimpin dan pengikut, serta memperkuat komunikasi dan interaksi mereka.

Incremental change: Perubahan yang terjadi secara bertahap dan terfokus pada perbaikan kecil dalam sistem atau proses organisasi.

Inovasi Digital: Pengembangan dan penerapan teknologi digital baru untuk menciptakan solusi yang lebih efektif dalam memecahkan masalah dan mencapai tujuan organisasi.

Inspirasi: Kemampuan pemimpin untuk mengilhami dan memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi.

Intelektualitas: Kemampuan untuk merangsang pemikiran kritis dan kreatif pada pengikut, dan mendorong mereka untuk mempertanyakan asumsi-asumsi yang sudah ada.

Kaizen: Filsafat kontinu perbaikan dalam proses organisasi.

Karisma: Kemampuan untuk menarik perhatian dan mempengaruhi orang lain dengan daya tarik dan kepribadian yang kuat.

Kepemimpinan Berbasis Data: Kepemimpinan yang menekankan penggunaan data dan analisis untuk membuat keputusan yang lebih baik dan lebih efektif.

Kepemimpinan Berbasis Nilai: Model kepemimpinan yang fokus pada nilai-nilai organisasi dan memastikan bahwa keputusan dan tindakan yang diambil selaras dengan nilai-nilai tersebut.