



Konsep Dasar Kepemimpinan Pendidikan dalam Mengenal Potensi Peserta Didik Generasi Alpha

Asagina Sabila¹, Adinda Azzahra Salsabila², Ahmad Sabri³, Rully Hidayatullah⁴

^{1,2}Program Studi Tadris Matematika, Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, Indonesia

³Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, Indonesia

⁴Institut Agama Islam Pariaman, Indonesia

*Korespondensi penulis: Cabiillllaaa@gmail.com

Abstract. *Generation Alpha is a unique generation, born in the era of digital technology. Since an early age, they have been in contact with information technology. Based on previous research, this generation spends a lot of time in front of the screen and is fluent in using technological tools. As a generation of future leaders, teachers and parents must have an approach based on the characteristics of the Alpha generation in parenting and teaching patterns to develop leadership character. The study aims to examine the characteristics of the Alpha generation, how character education for the Alpha generation and effective parenting patterns in preparing the digital leadership of the Alpha generation. Literature studies show that the Alpha generation has great potential as a digital leader through the digital environment, character education in schools and parental care must be adjusted to the characteristics of the Alpha generation, by providing role models, mentoring, and good relationships. This study used a mixed method involving a quantitative survey of teachers and students, as well as qualitative interviews with school principals. The results of the study show that effective leadership in this context involves the implementation of holistic policies, which not only emphasize mastery of technology, but also strengthen character values such as responsibility, discipline, and empathy. Thus, the role of principals and teachers is crucial in creating a learning environment that is balanced between the intellectual development and character of students. This research provides strategic recommendations for educational leaders in designing policies that are able to integrate technology without neglecting student character development.*

Keywords: *Leadership, Education, Generation Alpha.*

Abstrak. Generasi Alpha adalah generasi unik, lahir di era teknologi digital. Sejak usia dini, telah bersentuhan dengan teknologi informasi. Berdasarkan penelitian terdahulu generasi ini banyak menggunakan waktu di depan layar dan fasih dalam penggunaan alat-alat teknologi. Sebagai generasi pemimpin di masa depan, guru dan orang tua harus mempunyai pendekatan berdasarkan karakteritik generasi alpha dalam pola asuh dan pengajaran untuk mengembangkan karakter kepemimpinan. Penelitian bertujuan mengkaji karakteristik generasi Alpha, bagaimana pendidikan karakter untuk generasi Alpha dan pola asuh orang tua yang efektif dalam mempersiapkan kepemimpinan digital generasi Alpha. Studi literatur menunjukkan generasi Alpha mempunyai potensi besar sebagai pemimpin digital melalui lingkungan digital, pendidikan karakter di sekolah dan asuhan orang tua harus menyesuaikan dengan karakteristik generasi Alpha, dengan memberikan keteladanan, pendampingan, serta relasi yang baik. Penelitian ini menggunakan metode campuran yang melibatkan survei kuantitatif terhadap guru dan siswa, serta wawancara kualitatif dengan kepala sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dalam konteks ini melibatkan penerapan kebijakan yang holistik, yang tidak hanya menekankan pada penguasaan teknologi, tetapi juga pada penguatan nilai-nilai karakter seperti tanggung jawab, disiplin, dan empati.

Dengan demikian, peran kepala sekolah dan guru sangat krusial dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang seimbang antara perkembangan intelektual dan karakter siswa. Penelitian ini memberikan rekomendasi strategis bagi para pemimpin pendidikan dalam merancang kebijakan yang mampu mengintegrasikan teknologi tanpa mengesampingkan pembangunan karakter siswa.

Kata kunci: Kepemimpinan, Pendidikan, Generasi Alpha.

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan pendidikan berarti usaha untuk memimpin, memengaruhi dan memberikan bimbingan kepada para personel pendidikan sebagai bawahan agar berbagai tujuan pendidikan dapat tercapai melalui serangkaian kegiatan yang telah direncanakan. (musfah, 2022)

Generasi Alpha yang lahir di era digital memiliki karakteristik dan potensi kepemimpinan digital yang unik di masa depan (Sitompul et al., 2023). Untuk mendidik dan memelihara generasi ini secara efektif, pendidik dan orang tua harus menyesuaikan pendekatan mereka agar selaras dengan sifat-sifat generasi Alpha (Sitompul et al., 2023; Yuliandari, 2020). Guru dituntut untuk mengembangkan keterampilan profesional di luar kompetensi tradisional, merangkul kemajuan teknologi untuk melibatkan peserta didik Alpha secara efektif (Widodo & Rofiqoh, 2020). Pendekatan yang seimbang yang menggabungkan nilai-nilai agama dan keluarga dengan gaya pengasuhan yang demokratis sangat penting untuk membimbing anak-anak Alpha di tengah kemajuan teknologi yang pesat (Yuliandari, 2020). Lembaga pendidikan harus fokus pada pengelolaan dan pengembangan potensi siswa, karena prestasinya merupakan indikator kunci keberhasilan pendidikan (Na'im, 2018). Menerapkan strategi manajemen siswa yang efektif sangat penting bagi sekolah untuk mencapai tujuan mereka dan memastikan keberhasilan siswa dalam

Kepemimpinan berkelanjutan berarti menjaga keseimbangan antara inovasi dan prinsip pendidikan yang mendasar. Pemimpin pendidikan harus memastikan bahwa integrasi teknologi tidak mengabaikan nilai-nilai dasar pendidikan seperti interaksi sosial, keterampilan berpikir kritis, dan pengembangan karakter (madiistryatno, 2019). Dengan cara ini, kepemimpinan

berkelanjutan berkontribusi pada penciptaan lingkungan pendidikan yang tidak hanya efisien secara teknologi tetapi juga holistik dalam mendukung perkembangan siswa secara keseluruhan.

Kepemimpinan berkelanjutan dapat meningkatkan kualitas pendidikan di era digital dengan menciptakan kebijakan dan praktik yang berfokus pada penggunaan teknologi secara efektif, mengatasi kesenjangan digital, dan mempertahankan nilai-nilai pendidikan yang fundamental. Dengan pendekatan yang berorientasi pada keberlanjutan, pemimpin pendidikan dapat memastikan bahwa teknologi tidak hanya berfungsi sebagai alat tambahan, tetapi sebagai bagian integral dari sistem pendidikan yang mendukung dan meningkatkan kualitas belajar di masa depan.

Era digital telah membawa perubahan yang mendalam dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam bidang pendidikan (Aji, 2020). Transformasi teknologi yang terjadi telah mengubah cara pendidikan diselenggarakan, dari metode pengajaran hingga manajemen institusi pendidikan. Salah satu perubahan paling signifikan adalah peralihan dari pembelajaran konvensional ke pembelajaran berbasis teknologi atau e-learning. Dengan adanya internet, informasi menjadi lebih mudah diakses, memungkinkan siswa untuk belajar dari berbagai sumber di seluruh dunia. Teknologi digital telah memungkinkan terciptanya platform pembelajaran online yang interaktif, di mana siswa dapat belajar secara mandiri atau berkolaborasi dengan siswa lain di berbagai lokasi geografis. Namun, transformasi ini juga membawa tantangan tersendiri, terutama dalam hal aksesibilitas, kualitas, dan efektivitas pembelajaran.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode campuran (mixed methods), yang menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Penelitian ini dapat dimulai dengan survei kuantitatif untuk mengumpulkan data dari kepala sekolah, guru, dan siswa mengenai persepsi mereka tentang implementasi teknologi dalam pembelajaran dan pengaruhnya terhadap perkembangan

karakter siswa. Survei ini akan menghasilkan data numerik yang dapat dianalisis untuk mengidentifikasi tren atau korelasi antara variabel-variabel tersebut. pendekatan kualitatif bisa dilakukan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan guru untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai strategi kepemimpinan yang digunakan dalam menjaga keseimbangan antara pengembangan karakter dan penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran. Observasi langsung di sekolah juga dapat dilakukan untuk melihat bagaimana kebijakan dan praktik kepemimpinan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari di sekolah. Dengan metode campuran ini, peneliti dapat mengidentifikasi baik data kuantitatif terkait pengaruh teknologi dan karakter siswa, maupun mendapatkan wawasan kontekstual melalui data kualitatif yang lebih mendalam.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Kepemimpinan

Istilah “pemimpin” dalam bahasa Inggris disebut sebagai leader. Proses ini diidentifikasi sebagai kepemimpinan atau praktik kepemimpinan. Allan Tucker, sebagaimana dikutip oleh Syafruddin, berpendapat bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi atau mendorong seseorang/sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan di dalam bahasa Arab dikenal dengan kata imam, ra'is, ulul amri, dan sebagainya. (Siswadi, 2021)

Kepemimpinan mencakup kapasitas untuk memberikan pengaruh atas tindakan individu atau entitas kolektif untuk mencapai tujuan tertentu dalam konteks tertentu. Kepemimpinan merupakan fenomena sosiologis yang ditandai dengan interaksi antara pemimpin dan pengikut yang bertujuan untuk mewujudkan tujuan bersama, dicapai melalui metode persuasi, motivasi, dan koordinasi. Hal tersebut dilandaskan pada pernyataan Robbins bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Hal tersebut karena pengarahan, pengawasan, dan perintah saja tidak akan cukup untuk menyukseskan tujuan pendidikan saja. Seperti yang dijelaskan lebih lanjut oleh Simerson &

Venn bahwa Kepemimpinan biasanya merupakan kekuatan pendorong di belakang kemampuan organisasi untuk memenuhi proposisi nilainya. (hapudin, 2022)

Islam berpendapat bahwa kepemimpinan itu harus dipercayakan kepada individu yang memiliki kemampuan sebagai mercusuar kebenaran dengan mencontohkan perilaku budi luhur, karena ia mewujudkan prinsip-prinsip Uswatun Hasanah. Dalam doktrin dasar dan ajaran Islam, pemimpin dianggap sebagai hamba Tuhan, membebaskan umat manusia dari ketundukan kepada entitas apa pun, menumbuhkan gagasan solidaritas komunal di antara individu, terlibat dengan dinamika hubungan manusia dan lingkungan, dan mengizinkan kepatuhan kepada pemimpin asalkan dia tidak terlibat dalam tindakan kemaksiatan atau melanggar ketetapan Allah. (rifa, 2023)

Ngalim Purwanto (1991) dalam bahasa yang agak berbeda mendefinisikan kepemimpinan dengan sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa. (Duryat, 2015)

Kepemimpinan memiliki banyak perilaku, Yuki mengemukakan bahwa perilaku pemimpin yang didefinisikan secara luas: kepemimpinan suportif (mirip dengan pertimbangan) dan kepemimpinan direktif (serupa dengan memulai struktur dan kepemimpinan instrumental). Dua perilaku pemimpin lainnya ditambahkan dalam versi selanjutnya oleh House dan Mitchell (ismail, 2022)

Kepemimpinan Pendidikan Dalam Mengenal Potensi Peserta Didik Generasi Alpha

Generasi Alpha adalah putra-putri generasi Y dan sebagian generasi Z, yang mempunyai keunikan tersendiri, karena lahir pada masa digital dan sangat tertarik pada dunia digital (Spasova, 2022). Generasi alpha sebagai warga asli digital ini akan lebih cerdas, gesit, mandiri, dan otodidak daripada guru, orang tua, atau generasi sebelumnya. Ada banyak

tantangan yang harus dihadapi generasi Alpha termasuk perubahan sosial, lingkungan dan ekonomi yang membutuhkan kemampuan memecahkan permasalahan, kreativitas dalam mengatasi rintangan, pengambilan keputusan, pemikiran kritis, fleksibilitas dan pengaturan diri. Diharapkan generasi Alpha yang memiliki keterampilan ini mampu mengatasi tantangan-tantangan masa depan sehingga menjadi orang yang berpengaruh penting dan penopang masyarakat masa depan (dos Reis, 2018).

Generasi Alpha perlu dibekali keterampilan dan kompetensi yang memungkinkan mereka berkembang di era perubahan. Persiapan masa depan suatu generasi sangat erat kaitannya dengan pembentukan karakter yang tangguh, yang memiliki nilai-nilai spritual dan nilai kemanusiaan terwujud dalam cara hidup yang ditampilkan. Membangun karakter generasi Alpha menjadi dasar penting bagi keberhasilan dan kualitas di masa mendatang untuk menghadapi ketidakpastian.

Realita yang terjadi, generasi Alpha sangat terpengaruh oleh layar digital yang tidak pernah lepas dari keseharian. Anak-anak banyak yang tidak terawasi oleh konten-konten yang tidak layak untuk dikonsumsi. Generasi Alpha mudah dipengaruhi oleh apa yang dilihat, seumpama spons yang cepat menyerap air yang ada disekitarnya. Menurut Fell (2020), generasi Alpha adalah generasi anak-anak pertama yang dibentuk di era perangkat digital portable. (Sitompul, 2023)

Generasi Alpha mempunyai cara yang berbeda dalam bermain, berinteraksi, dan belajar, mereka menentukan pilihan sendiri dan mengharapkan guru untuk mempertimbangkan kebutuhan individu. Selain itu, generasi ini menghargai integrasi perangkat digital ke dalam lingkungan belajar. Penelitian terbaru juga menemukan bahwa generasi alpha memiliki keterampilan visual dan kemampuan koordinasi tangan-mata yang baik karena kepiawaian bermain digital game. Generasi ini memperoleh pengetahuan jauh lebih baik dengan partisipasi aktif dalam proses pembelajaran melalui eksperimen, pembelajaran kooperatif, kegiatan pemecahan masalah (Sitompul, 2023).

Teori dan Sumber Kepemimpinan

1) Teori Great Man

Teori Great Man, yang muncul pada abad ke-19 selama Revolusi Industri, menyatakan bahwa kepemimpinan berakar pada kualitas bawaan individu luar biasa yang membentuk sejarah melalui kecerdasan dan keberanian mereka. Teori ini, yang dikembangkan oleh Thomas Carlyle, memandang pemimpin sebagai tokoh heroik dengan karisma, kebijaksanaan, dan kecerdasan politik (Dadang Rusmana, 2021). Teori ini merupakan salah satu pendekatan paling awal terhadap kepemimpinan, mendahului teori sifat, perilaku, dan situasional (Nasib Tua Lumban Gaol, 2020). Meskipun Teori Great Man memiliki signifikansi historis, studi kepemimpinan modern telah berkembang untuk memasukkan pendekatan transformasional dan kecerdasan emosional, khususnya dalam konteks pendidikan. Terlepas dari keterbatasannya, pemahaman teori ini berkontribusi pada pemahaman komprehensif tentang pengembangan kepemimpinan dan penerapannya dalam berbagai lingkungan organisasi, termasuk sekolah di mana kepala sekolah memainkan peran penting dalam membentuk hasil pendidikan (Nasib Tua Lumban Gaol, 2020).

Teori Kepemimpinan great man dikembangkan dari berbagai studi-studi yang dilakukan kepada pemimpin pemimpin besar. Teori great man berpegang teguh pada gagasan bahwa ketika dibutuhkan seorang pemimpin, maka akan muncul seseorang manusia luar biasa yang mampu menjadi seorang pemimpin dan mampu memecahkan masalah. Teori great man secara umum dapat dipahami sebagai suatu kepemimpinan besar yang pengaruh kekuasaannya dalam bentuk karisma, kecedasan, kebijaksanaan, dalam berbagai bidang terutama politik sehingga memiliki dampak pada sejarah. (Hardhienata, 2023)

2) Teori sifat (trait)

Teori kepemimpinan sifat atau biasa yang disebut juga dengan "trait" hadir dan berkembang dari sebuah kemajuan dari teori kepemimpinan orang hebat. Teori

Kepemimpinan sifat pertama kali muncul pada sekitar akhir perang dunia kedua. Perkembangan teori ini dapat dilihat dari adanya perubahan fokus dari teori orang hebat atau great man yang fokus kepada orang atau figur menjadi tokoh kepada kepemilikan sifat-sifat kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Apabila didasarkan pada teori sifat, maka dapat dipahami juga bahwa kepemimpinan merupakan sifat sifat yang secara alamiah menjadi bawaan dari seorang pemimpin.

Zaccaro (2007) disebutkan bahwa pemaknaan sifat seorang pemimpin dapat diidentifikasi menjadi tiga komponen, yakni pertama, sifat seorang pemimpin tidak terpisahkan melainkan sebagai suatu sekumpulan sifat yang tergabung sehingga menghasilkan kinerja kepemimpinan. Kedua, kepemimpinan harus memiliki sifat dasar inklusiv untuk menciptakan lingkungan yang merata yang menggambarkan efektifitas dalam kepemimpinan. Ketiga, sifat kepemimpinan sebagai suatu yang melekat dan bertahan lama sehingga menghasilkan kinerja kepemimpinan yang stabil. (Hardhienata, 2023)

3) Teori kontingensi

Model kepemimpinan Kontingensi ini dikembangkan oleh Fred E.Fiedler. dia menyatakan bahwa seseorang pemimpin tidak akan berhasil jika menerapkan satu model kepemimpinan saja. Dalam menerapkan model kepemimpinan, seorang pemimpin harus menyesuaikan dengan kondisi dan situasi yang ada. Dengan kata lain, seorang pemimpin cenderung berhasil dalam menjalankan kepemimpinannya jika menerapkan model kepemimpinan yang berbeda untuk menghadapi situasi yang tidak sama. Menurut Fiedler dalam Gusti Ketut mengemukakan bahwa hubungan pemimpin dengan yang dipimpin merupakan faktor yang terpenting dalam menentukan situasi yang menguntungkan dan kedudukan kekuasaan pemimpin yang diperoleh melalui wewenang formal adalah dimensi penting ketiga situasi yang menguntungkan. (hapudin, 2022)

Teori kontingensi merupakan teori yang pertama kali menetapkan kemungkinan pada “situasi” berkaitan dengan kepribadian dan perilaku kepemimpinan. Teori kontingensi juga sebagai suatu bentuk perkembangan teori kepemimpinan perilaku yang dianggap lemah yang mengakibatkan para ilmuwan mencoba untuk memperbaikinya. (Hardhienata, 2023). Teori ini didasarkan pada pandangan bahwa gaya kepemimpinan yang cocok tergantung pada situasi. Ini berarti bahwa seorang pemimpin harus dapat menyesuaikan perilaku dan gayanya dengan situasi yang ada.

4) Teori situasional

Teori kepemimpinan situasional berfokus pada kesiapan dan kematangan pengikut, menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif bergantung pada adaptasi dengan situasi dan kemampuan anggota (Dea Mustika et al., 2022). Pendekatan ini membantu membangun kesiapan di antara staf dalam lingkungan pendidikan dengan menggunakan empat gaya kepemimpinan situasional (Dea Mustika et al., 2022). Teori ini merupakan bagian dari empat pendekatan kepemimpinan utama, termasuk teori sifat, perilaku, situasional, dan transformasional. Kepemimpinan situasional, yang dipelopori oleh Hersey dan Blanchard, mengakui bahwa kepemimpinan dibentuk tidak hanya oleh kepribadian pemimpin tetapi juga oleh faktor lingkungan dan tujuan organisasi. Hal ini mengharuskan pemimpin untuk memahami perilaku, sifat, dan karakter bawahannya, serta situasi saat ini, sebelum menerapkan gaya kepemimpinan tertentu (Nur Khoironi & A. Hamid, 2020).

Teori kepemimpinan situasional lebih memusatkan perhatiannya pada anggota, dimana kepemimpinan dianggap berhasil didasarkan pada tingkat kesiapan dan kedewasaan anggotanya. Dengan kata lain, kepemimpinan yang efektif bergantung kepada situasi dimana anggota merasa siap serta kemampuan dalam menyelesaikan orientasinya, yang berarti apabila kematangan anggota semakin tinggi maka tingkat keberhasilan seorang pemimpin akan menjadi semakin tinggi juga. Situasi dimana anggota memiliki tingkat kematangan atau kedewasaan yang sesuai apabila anggota

mampu berpartisipasi dalam penyelesaian konflik dan pengambilan keputusan, serta memiliki kepercayaan diri yang tinggi pada diri sendiri . (Hardhienata, 2023)

5) Teori perilaku (Behaviour)

Teori perilaku kepemimpinan menekankan bahwa pemimpin dapat dibentuk melalui pengalaman dan pendidikan, bukan hanya bawaan lahir (Ghufron, 2020). Pendekatan ini berfokus pada gaya, sikap, dan tindakan pemimpin yang menentukan keberhasilan atau kegagalannya (Ghufron, 2020; El Widdah & Suryana, 2016). Perilaku kepemimpinan umumnya berorientasi pada tugas atau hubungan. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan ruang untuk kritik konstruktif dan pertukaran gagasan (Syaroh, 2023)

Teori perilaku kepemimpinan memfokuskan pada perilaku yang membedakan diri pemimpin yang bukan pemimpin. Jika perilaku pemimpin dapat diidentifikasi, maka seseorang yang akan menjadi pemimpin dapat mempelajari perilaku tersebut supaya menjadi pemimpin efektif. Dengan demikian teori perilaku kepemimpinan lebih sesuai dengan pandangan bahwa pemimpin dapat dipelajari bukan bawaan sejak lahir. (hapudin, 2022)

6) Teori partisipatif

Teori kepemimpinan partisipatif adalah suatu kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin secara persuasif, dapat menciptakan kerjasama, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi anggota Teori kepemimpinan partisipatif menjelaskan gaya dasar pemimpin dalam memecahkan masalah maupun pengambilan keputusan yang dilakukan dengan melibatkan anggotanya.

Dari penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa kepemimpinan partisipatif memerlukan adanya komunikasi secara dua arah dan pemimpin yang berperan aktif dalam mendengarkan seluruh masukan anggota. Hal tersebut tanggungjawab dalam memecahkan masalah tidak hanya diemban oleh pemimpin melainkan juga sebagai

bagian tanggung jawab dari anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya. (Hardhienata, 2023)

Teori kepemimpinan partisipatif ini dikembangkan agar pemimpin merasa terbantu dalam menjalankan kepemimpinannya dengan memperhatikan interaksi dan keterlibatan yang dilakukan dengan anggotanya. Hal ini mendukung pemahaman terkait gaya kepemimpinan yang efektif merupakan pemimpin yang menjaga hubungannya dengan anggotanya. (faturrahman, 2018)

7) Teori manajemen

Teori manajemen biasa disebut juga dengan teori transaksional pertama kali dipaparkan oleh Burns (1978) yang dijelaskan sebagai teori yang berfokus pada pengawasan kinerja organisasi. Kepemimpinan transaksional menyangkut proses pengawasan terkait nilai-nilai dalam proses kinerja seperti kejujuran, keadilan dan tanggungjawab. Yukl (1998) menjelaskan bahwa teori transaksional diartikan pula sebagai motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada para anggotanya untuk melakukan apa yang diinginkan pemimpin sesuai dengan ketentuan yang ada. Pemimpin transaksional dapat menentukan apa yang akan anggota kerjakan atau memberikan tugas tertentu dan memberikan imbalan atas apa yang telah dikerjakan anggota sesuai dengan apa yang anggota inginkan, sehingga terjadi suatu transaksi dalam suatu organisasi. (Hardhienata, 2023)

8) Teori hubungan

Teori hubungan dikenal juga dengan teori transformasional diperkenalkan oleh Burns (1978) dimana nilai-nilai dari seorang pemimpin dan anggota harus memiliki tujuan yang sama. Teori hubungan memiliki fokus untuk membentuk hubungan antara pemimpin dengan pengikut, dimana seorang pemimpin berfokus pada kinerja anggota kelompok dan menginginkan anggota untuk memaksimalkan potensinya. (Hardhienata, 2023)

9) Teori kepemimpinan transformasional

Teori kepemimpinan transformasional berfokus pada pendekatan personal antara pemimpin dan bawahan atau staf, serta organisasi secara keseluruhan. Teori ini bertujuan untuk membangkitkan semangat, meningkatkan kesadaran, dan memberikan inspirasi agar anggota tim dapat mencapai tujuan bersama tanpa merasa terbebani. Pemimpin transformasional berupaya menciptakan lingkungan yang memotivasi setiap individu untuk berkontribusi secara maksimal (sepmady, 2020). Dalam konteks pendidikan, seorang pemimpin transformasional mampu memotivasi guru, staf, dan siswa untuk menerima teknologi baru dan melihatnya sebagai peluang untuk meningkatkan kualitas pendidikan bukan sebagai ancaman. (Patodingan, 2024)

Tipe Kepemimpinan

1) Tipe otoriter (the autocratic style of leadership)

Kepemimpinan yang otoriter, semua kebijakan dasar ditetapkan oleh pemimpin sendiri dan pelaksanaannya ditugaskan kepada bawahannya. Semua kebijakan yang ada, dilakukan tanpa mengonsultasikannya dulu dengan orang-orang yang dipimpinya. Kepemimpinan otoriter ini merupakan kepemimpinan yang baik apabila pemimpinnya juga memiliki kepribadian yang baik, dan mengutamakan rakyat, dan sebaliknya. Kepemimpinan otoriter ini kurang bagus karena berkesan pemimpin hanya mengutamakan argumen pribadinya ketimbang bawahannya, padahal tidak selamanya argumen pemimpin atau atasan itu baik, mungkin akan baik baginya tetapi belum tentu baik bagi bawahannya. (jahari, 2020)

Kepemimpinan otoriter dicirikan oleh pengambilan keputusan yang terpusat pada pemimpin tanpa konsultasi dengan bawahan (Irinne Fauz Yusria et al., 2020). Gaya ini cenderung mendikte dan kurang membangun hubungan erat dengan bawahan, serta jarang memberikan dampak positif kecuali jika disertai penjelasan (Irinne Fauz Yusria et al., 2020). Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan otoriter dapat

diterapkan dengan menyeimbangkan ketegasan dan toleransi, serta membuka diri terhadap perspektif warga sekolah (C. Anisa, 2020). Pada tingkat pemerintahan, gaya otoriter sering mengabaikan hak asasi manusia dan prinsip-prinsip demokrasi, seperti yang terlihat di beberapa negara seperti Rusia, Venezuela, Tiongkok, dan Arab Saudi.

2) Tipe *laissez faire* (*laissez-faire style of leadership*)

Tipe “*laissez faire*” ini, pemimpin memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada setiap anggota staf di dalam tata prosedur dan apa yang akan dikerjakan untuk pelaksanaan tugas-tugas jabatan mereka. Mereka mengambil keputusan dengan siapa ia hendak bekerjasama. Dalam penetapannya menjadi hak sepenuhnya dari anggota kelompok atau staf lembaga pendidikan itu. Pemimpin ingin turun tangan bilamana diminta oleh staf, apabila mereka meminta pendapat-pendapat pemimpin tentang hal-hal yang bersifat teknis, maka barulah ia mengemukakan pendapat-pendapatnya. Tetapi apa yang dikatakannya sama sekali tidak mengikat anggota. Mereka boleh menerima atau mengolah pendapat tersebut. Apabila hal ini kita jumpai di sekolah, maka dalam hal ini bila akan menyelenggarakan rapat guru biasanya dilaksanakan tanpa kontak pimpinan (Kepala Sekolah), tetapi bisa dilakukan tanpa acara. Rapat bisa dilakukan selagi anggota/guru-guru dalam sekolah tersebut menghendakinya. (beta salsabila, 2022)

Kepemimpinan *laissez-faire* adalah gaya kepemimpinan yang memberikan kebebasan kepada bawahan dalam melaksanakan tugas dan mengambil keputusan (Rozalddin, 2021). Pemimpin dengan gaya ini menekankan keputusan kelompok dan menyerahkan tanggung jawab pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan. Gaya ini berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan dengan sedikit pengarahan. Meskipun demikian, penerapan gaya *laissez-faire* membutuhkan sumber daya manusia dan alam yang baik serta kemampuan merancang kebutuhan organisasi secara mandiri (Rozalddin, 2021). Dalam studi kasus di Dinas Sosial Kabupaten Mojokerto, gaya kepemimpinan *laissez-faire* terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun hubungannya tidak searah. Gaya ini

dianggap paling sesuai dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di instansi tersebut.

3) Tipe demokratis (democratic style of leadership)

Pemimpin yang bertipe demokratis menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai diktator, melainkan sebagai pemimpin di tengah-tengah anggota kelompoknya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha memotivasi anggota-anggotanya agar bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam tindakan dan usahanya ia selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya, dan memperimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya. (rahmi hayati, 2023)

Dalam hasil research itu menunjukkan bahwa untuk mencapai kepemimpinan yang demokratis, aktivitas pemimpin harus:

- a. Meningkatkan interaksi kelompok dan perencanaan kooperatif.
- b. Menciptakan iklim yang sehat untuk perkembangan individual dan memecahkan pemimpin-pemimpin yang potensial.

Hasil ini dapat dicapai apabila ada partisipasi yang aktif dari semua anggota kelompok yang berkesempatan untuk secara demokrasi member kekuasaan dan tanggung jawab pemimpin bertipe ini hanya tampaknya saja bersifat demokratis padahal sebenarnya dia bersifat otoriter. Nampak seperti demokratis tetapi semua karena tetap otoriter dan demi kepentingan kelompok tertentu saja. Ide-ide atau gagasan yang ia terapkan selalu didiskusikan tetapi akhirnya bawahan didesak untuk menerima ide pimpinan tersebut sebagai keputusan bersama. (jahari, 2020)

Kepemimpinan Pendidikan Berkelanjutan

Makawimbang dalam bukunya menjelaskan bahwa kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Soetopo dan Soemanto (1982) menjelaskan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan secara

bebas dan sukarela. (ismail, 2022)

Dalam kerangka kepemimpinan berkelanjutan, penting juga untuk menekankan peran inovasi dan perubahan sebagai elemen kunci (Noperman, 2022). Seorang pemimpin yang berkelanjutan harus terus mencari cara-cara baru untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan memenuhi kebutuhan masyarakat yang terus berkembang. Mereka harus terbuka terhadap perubahan dan mampu mengelola proses inovasi dengan efektif, sambil tetap mempertahankan nilai-nilai inti pendidikan. Hal ini mencakup pengembangan kurikulum yang relevan dengan era digital, integrasi teknologi dalam proses pembelajaran, serta penerapan pendekatan pembelajaran yang berpusat pada siswa. (Patodingan, 2024)

Kepemimpinan berkelanjutan memiliki relevansi yang sangat penting dalam konteks pendidikan di era digital. Dalam era yang ditandai oleh kemajuan teknologi yang cepat dan perubahan sosial yang dinamis, pemimpin pendidikan dihadapkan pada tantangan yang belum pernah terjadi sebelumnya. Kepemimpinan yang berkelanjutan adalah pendekatan yang menekankan pada keberlanjutan jangka panjang, baik dalam hal lingkungan, sosial, maupun ekonomi, sehingga sangat cocok untuk menghadapi kompleksitas yang dihadirkan oleh era digital. Dalam pendidikan, kepemimpinan berkelanjutan berperan penting dalam mengarahkan institusi untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi sambil tetap menjaga nilai-nilai fundamental pendidikan. Di era digital, pemimpin pendidikan harus mampu menjembatani kesenjangan antara teknologi dan pedagogi, memastikan bahwa inovasi teknologi tidak hanya digunakan untuk meningkatkan efisiensi, tetapi juga untuk memperkaya pengalaman belajar siswa.

Kepemimpinan berkelanjutan dapat meningkatkan kualitas pendidikan di era digital dengan menciptakan kebijakan dan praktik yang berfokus pada penggunaan teknologi secara efektif, mengatasi kesenjangan digital, dan mempertahankan nilai-nilai pendidikan yang fundamental. Dengan pendekatan yang berorientasi pada keberlanjutan, pemimpin pendidikan dapat memastikan bahwa teknologi tidak hanya berfungsi sebagai alat tambahan, tetapi sebagai bagian integral dari sistem pendidikan yang mendukung dan meningkatkan kualitas belajar di

masa depan. Hubungan antara kepemimpinan berkelanjutan dan keberhasilan siswa serta staf pengajar merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif dan produktif. Kepemimpinan berkelanjutan berfokus pada penciptaan dan pemeliharaan strategi serta praktik yang mendukung pertumbuhan jangka panjang dan kesejahteraan seluruh lingkungan dan pelaku pendidikan. (Patodingan, 2024)

Fungsi kepemimpinan pendidikan sebagai administrator mencakup kemampuan mengelola administrasi kegiatan belajar- mengajar serta bimbingan dan konseling, kesiswaan, ketenagaan, keuangan, sarana dan prasarana, maupun aspek kemampuan mengelola administrasi persuratan. Fungsi kepemimpinan pendidikan sebagai pendidik (educator), manajer, administrator, supervisor (penyelia), leader (pemimpin), inovator, dan motivator. (abdul hamid, 2023)

Dalil tentang Kepemimpinan Pendidikan

Kepemimpinan islam memiliki subjek dan objek yang sama yaitu manusia. Setiap manusia dalam Islam merupakan seorang pemimpin dengan pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seseorang sebagai pemimpin minimal harus mampu memimpin dirinya sendiri sebelum terjun ke dalam sebuah organisasi. Dalam lingkungan organisasi idealnya harus ada pemimpin yang dipatuhi dan disegani oleh bawahannya. Islam menerangkan bahwa manusia dilahirkan sebagai khalifah di bumi (khalifah fi al-ardl). (Siswadi, 2021)

Firman Allah dalam surah Al-Baqoroh ayat 30, al-an'am ayat 165, dan ali-imran ayat 26 menerangkan tentang kepemimpinan, yaitu :

1) Surah Al-Baqoroh ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُ

Artinya:

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadi seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa

Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakannya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.

2) Surat al-an'am ayat 165

الْعَفَابِ سَرِيْعٍ رَبِّكَ إِنَّ اٰتٰتِكُمْ مَا فِى الْاَيْلٰوٰتِكُمْ دَرَجٰتٍ بَعْضٍ فَوْقَ بَعْضٍكُمْ وَرَفَعِ الْاَرْضَ خَلِيْفَتِ جَعَلَكُمْ الَّذِىْ وَهُوَ
رَجِيْ لَعَفُوْرٌ وَاِنَّهٗ ۙ

Artinya:

“Dan Dialah yang menjadikan kamu sebagai khalifah- khalifah di bumi dan Dia mengangkat (derajat) sebagian kamu di atas yang lain, untuk mengujimu atas (karunia) yang diberikan-Nya, sesungguhnya Tuhanmu sangat cepat memberi hukuman dan sungguh Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang “(al-An'am: 165).

Dari ayat di atas menerangkan bahwa, Allah mengingatkan telah menjadikan kalian sebagai penguasa di atas bumi, yang telah menggantikan umat dan masyarakat yang sebelumnya, juga Allah telah mengangkat sebagian dari kamu beberapa derajat, setingkat dari yang lain, kekuasaan dan ketinggian Kepemimpinan Pendidikan derajat itu tidak lain Allah akan menguji kalian, bagaimana menerima, mempergunakan dan mensyukuri pemberian Tuhanmu itu. (khourussalim, 2021)

3) Surat ali-imran ayat 26

اَلْخَيْرُ بِيَدِكَ تَشَا مَنْ وَّتُذِلُّ تَشَاءُ مَنْ وَّتُعِزُّ تَشَاءُ مِمَّنَّ الْمَلِكُ وَتَنْزِعُ تَشَاءُ مَنْ الْمَلِكُ تُؤْتِي الْمَلِكُ مَلِكُ اللّٰهُمَّ قُلْ
قَدِيْ شَيْءٍ كُلِّ عَلَى اِنَّكَ

Artinya:

Katakanlah (Muhammad), "Wahai Tuhan pemilik kekuasaan. Engkau berikan kekuasaan kepada siapapun yang Engkau kehendaki, dan Engkau cabut kekuasaan dari siapapun yang Engkau kehendaki. Engkau muliakan siapapun yang Engkau kehendaki. dan Engkau hinakan siapapun yang Engkau kehendaki. Di tangan Engkaulah segala kebajikan. Sungguh Engkau Maha Kuasa atas segala sesuatu". (Ali Imron: 26).

Ayat ini mengandung peringatan dan bimbingan untuk senantiasa bersyukur kepada Allah Ta'ala atas nikmat yang dikaruniakan-Nya kepada umat ini berupa Kepemimpinan Pendidikan pengalihan kenabian dari tangan Bani Israel kepada seorang nabi yang berbangsa Arab, suku Quraisy, dan orang Mekah, sebagai penutup seluruh nabi dan rasul. yang diutus kepada manusia dan jin, yang diberi beberapa keistimewaan yang tidak diberikan kepada seorangpun dari nabi dan rasul sebelumnya dari golongan manusia di santero alam ini; dan yang mengunggulkan agama dan syariatnya atas agama dan syariat nabi lainnya.

Adapun hadist yang menjelaskan tentang kepemimpinan yaitu:

تُبغضونهم الذين أنتمكم وشرار عليكم ويصلون عليهم وتصلون ويحبونكم تحبونهم الذين أئمتكم خيار
ويلعنونكم وتلعنونهم ويبغضونكم

Artinya:

Sebaik-baik pemimpin di antara kalian adalah pemimpin yang kalian cintai dan mencintai kalian, kalian mendoakannya dan merekapun mendoakan kalian, dan seburuk-buruknya pemimpin di antara kalian adalah pemimpin yang kalian benci dan merekapun membenci kalian, kalian melaknatnya dan merekapun melaknat kalian (H.R. Muslim dari Auf bin Malik).

Hadits ini mengisyaratkan bahwa salah satu ciri pemimpin yang baik adalah dicintai dan didoakan rakyatnya, serta ciri pemimpin yang buruk adalah dibenci dan dilaknat oleh rakyatnya. Rosululloh Saw. adalah tauladan bagi umat Islam dalam segala aspek kehidupan, khususnya dalam hal kepemimpinan ini beliau adalah sosok yang mencontohkan kepemimpinan paripurna di mana kepentingan umat adalah prioritas utama beliau. Maka sangat tepatlah apabila kita sangat mengidealkan visi dan model kepemimpinan Nabi Muhammad Saw.

Kepemimpinan juga tidak bisa dilepaskan dari konsep sosiologis dimana manusia merupakan makhluk sosial selalu hidup bermasyarakat atau berkelompok. Agar dinamis dan berproses dengan baik, kelompok atau pribadi tertentu dapat menggerakkan masyarakat atau

kelompok tersebut, maka dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat membimbing anggotanya mencapai tujuan dari kelompok itu sendiri. Maka tidak mengherankan jika seorang pemimpin berperan dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam kelompok tersebut. (Siswadi, 2021)

4. SIMPULAN

Kepemimpinan pendidikan, merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang efektif. Kepemimpinan dalam konteks pendidikan tidak hanya sekadar posisi atau jabatan, tetapi lebih kepada kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok menuju pencapaian tujuan bersama. Dalam hal ini, penulis telah menguraikan berbagai teori kepemimpinan yang memberikan perspektif berbeda tentang bagaimana kepemimpinan dapat dipahami dan diterapkan dalam lingkungan Pendidikan.

Kepemimpinan berkelanjutan memiliki relevansi yang sangat penting dalam konteks pendidikan di era digital. Dalam era yang ditandai oleh kemajuan teknologi yang cepat dan perubahan sosial yang dinamis, pemimpin pendidikan dihadapkan pada tantangan yang belum pernah terjadi sebelumnya. Era digital tidak hanya mengubah cara kita mengakses dan menyebarkan informasi, tetapi juga mengharuskan adanya transformasi dalam sistem pendidikan yang lebih responsif terhadap kebutuhan dan tuntutan baru. Kepemimpinan yang berkelanjutan adalah pendekatan yang menekankan pada keberlanjutan jangka panjang, baik dalam hal lingkungan, sosial, maupun ekonomi, sehingga sangat cocok untuk menghadapi kompleksitas yang dihadirkan oleh era digital.

Teori-teori yang dibahas, seperti teori Great Man, teori sifat, teori kontingensi, teori situasional, dan teori perilaku, menunjukkan bahwa kepemimpinan bukanlah sifat bawaan, melainkan keterampilan yang dapat dipelajari dan dikembangkan. Selain itu, teori partisipatif, manajemen transaksional, dan hubungan transformasional memberikan wawasan tentang bagaimana pemimpin dapat berinteraksi dengan pengikutnya untuk menciptakan lingkungan yang kolaboratif dan inovatif.

Dalam konteks Islam, kepemimpinan pendidikan juga memiliki dimensi spiritual dan moral. Ayat-ayat Al-Qur'an dan hadis yang dikutip dalam makalah ini menekankan pentingnya tanggung jawab, keadilan, dan karakter pemimpin yang baik. Pemimpin yang ideal dalam pandangan Islam adalah mereka yang dicintai dan didoakan oleh rakyatnya, serta mampu mengutamakan kepentingan kelompok di atas kepentingan pribadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid, D. (2023). *Kepemimpinan pendidikan dan perilaku organisasi kependidikan*. Jawa Barat: CV. Adamu Abimata.
- Aji. (2020). Digitalisasi, eta tantangan digital. *Islamic Communication Journal*, 3(2), 1.
- Anisa, C. A. (2020). Konsep kepemimpinan otoriter dalam lembaga pendidikan di sekolah atau madrasah. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 155-173.
- Beta Salsabila, D. (2022). Tipe dan gaya kepemimpinan pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9982.
- Duryat, M. (2015). *Kepemimpinan pendidikan*. Indramayu: Alfabeta.
- El Widdah, M., & Suryana, A. (2016). Value-based leadership belajar kepemimpinan dari seorang ibu, sahabat, kekasih, dan pelayan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 13(1).
- Faturrahman. (2018). Kepemimpinan dalam budaya organisasi. *Madani: Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan*, 11.
- Fauzi, S. A., & Mustika, D. (2022). Peran guru sebagai fasilitator dalam pembelajaran di kelas V sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(3), 2492-2500.
- Gaol, N. T. L. (2020). Sejarah dan konsep manajemen pendidikan. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 13(1), 79-88.
- Ghufron, G. (2020). Teori-teori kepemimpinan: Leadership theories. *Fenomena*, 19(1), 73-79.
- Gillessen, S., Attard, G., Beer, T. M., Beltran, H., Bossi, A., Bristow, R., ... & Omlin, A. (2018). Management of patients with advanced prostate cancer: The report of the Advanced

Prostate Cancer Consensus Conference APCCC 2017. *European Urology*, 73(2), 178-211.

Hapudin, M. S., & Praja, A. K. A. (2022). *Kepemimpinan pendidikan*. Yogyakarta: Cahaya Harapan.

Hardhienata, S., & Sisdiyanto, S. (2023). *Pengembangan kepemimpinan pendidikan*. Malang: LITNUS.

Ismail. (2022). Kepemimpinan pendidikan di sekolah. *Jurnal Manajemen dan Budaya STAI Darul Kamal NW Kemang Kerang*, 41.

Jahari, J., & Rusdiana. (2020). *Kepemimpinan pendidikan Islam*. Bandung: Yayasan Darul Hikam.

Khoironi, N., & Hamid, A. (2020). Kepemimpinan situasional dalam pendidikan Islam. *Jurnal Mudarrisuna: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 10(4), 668-677.

Khoirussalim, & Salim, U. (2021). *Kepemimpinan pendidikan*. Ponorogo: CV Nata Karya.

Madiistryatno. (2019). *Pemimpin dan kepemimpinan*. CV Bintang Surya Madani.

Marpaung, S. F., Miranda, N., Syaroh, M., & Fatimah, T. (2023). Optimalisasi kinerja guru pendidikan agama Islam dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Fitrah: Journal of Islamic Education*, 4(1), 14-25.

Musfah, J. (2022). *Kepemimpinan pendidikan: Teori dan kebijakan*. Jakarta: Kencana.

Na'im, Z. (2018). Model pendekatan peningkatan mutu pendidikan agama Islam. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 100-118.

Noperman, F. (2022). *Inovasi pembelajaran: Dari ide kreatif di kepala sampai praktik inovatif di kelas*. Laksbang Pustaka.

Patodingan, L., Meilani, F., & Purnamasari, I. (2024). Kepemimpinan berkelanjutan dalam menghadapi tantangan pendidikan di era digital. *Educational Journal: General and Specific Research*, 4(3), 447-462.

Rahmi Hayati, D. A., & Yessi Kartika. (2023). Kepemimpinan pendidikan. *Jurnal Manajemen dan Budaya*, 41.

- Rifa'i, K. (2023). *Kepemimpinan pendidikan Islam: Konsep dasar dan teori memimpin lembaga pendidikan Islam*. Yogyakarta: Garudhawaca.
- Rusmana, D. (2021). Rancang bangun pengaman sistem login menggunakan metode captcha. *Incomtech*, 10(1), 46-52.
- Sepmady, W. H. (2020). *Filsafat dan teori kepemimpinan*. Malang: Ahli Media Press.
- Siregar, S., Sitompul, H., Wijaya, K., Solahuddin, A. A., & Nurmaidah, N. (2023). Design of retarding basin as an effort to reduce flood. *Jurnal Penelitian Pendidikan IPA*, 9(4), 1819-1824.
- Siswadi. (2021). *Kepemimpinan pendidikan modern*. Yogyakarta: SELAT Media Partners.
- Sitompul, L. R., Japar, M., Sukardjo, M., Azhar, M. H., & Saepuloh, L. (2023). Kepemimpinan digital masa depan melalui pendidikan karakter generasi alpha [Future digital leadership through character education for the Alpha Generation]. *Polyglot: Jurnal Ilmiah*, 19(2), 139-157.
- Widodo, G. S., & Rofiqoh, K. S. (2020). Pengembangan guru profesional menghadapi generasi alpha. *Urwatul Wutsqo*, 13(1).
- Yuliandari, R. N., & Hadi, S. (2020). Implikasi asesmen kompetensi minimum dan survei karakter terhadap pengelolaan pembelajaran SD. *Jurnal Ibriez: Jurnal Kependidikan Dasar Islam Berbasis Sains*, 5(2), 203-219.
- Yusria, I. F., Halilintar, D. P., Ilyas, M. P., & Kholisoh, N. Q. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter pada usia remaja. *Al Yasini: Jurnal Keislaman, Sosial, Hukum dan Pendidikan*, 5(1), 386-397.