

Manajemen Kepemimpinan dalam Perspektif Filsafat Ilmu

Rahmayanti Tumanggor*

Program Doktor Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (25030600014}
Universitas Muhammadiyah Jakarta
25030600014@student.umj.ac.id*

Received 04 Januari 2026 | Revised 26 Januari 2026 | Accepted 16 Maret 2026

*Korespondensi Penulis

Abstract

In the context of modern organizations, leadership is not only viewed as the art of directing and influencing others to achieve common goals, but also as a science with ontological, epistemological, and axiological foundations. Leadership management is now a key factor in helping organizations succeed, especially in today's fast-changing business world where digital transformation and global competition are major influences. This article seeks to examine the idea of leadership management through the lens of the philosophy of science, focusing on three key areas: ontological, epistemological, and axiological. The study takes a qualitative approach, using a literature review method to gather information from both classic and modern sources that discuss leadership, management, and the philosophy of science. The study's findings reveal that leadership, as explored in management science, constantly changes with society's needs (ontological aspect), uses different scientific methods from many fields (epistemological aspect), and is rooted in ethics, morality, and the well-being of people (axiological aspect). Using the perspective of philosophy of science helps enrich the understanding of leadership, not only as a tool to achieve organizational goals, but also as a way to shape meaningful and fair organizations.

Keywords: Leadership Management; Philosophy Of Science; Ontology; Epistemology; Axiology.

Abstrak

Dalam konteks organisasi modern, kepemimpinan tidak hanya dipandang sebagai seni mengarahkan dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama, melainkan juga sebagai ilmu yang memiliki dasar ontologis, epistemologis, dan aksiologis. Manajemen kepemimpinan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang sangat dinamis, terutama di era transformasi digital dan kompetisi global. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis konsep manajemen kepemimpinan dari sudut pandang filsafat ilmu, dengan melihat tiga aspek utamanya, yaitu aspek ontologis, epistemologis, dan aksiologis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka, yaitu dengan menggali informasi dari berbagai literatur klasik dan kontemporer yang membahas topik kepemimpinan, manajemen, serta filsafat ilmu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dipelajari dalam ilmu manajemen memiliki realitas sosial yang selalu berubah (aspek ontologis), didasarkan pada pendekatan dan metode ilmiah yang beragam dari berbagai disiplin ilmu (aspek epistemologis), serta berlandaskan nilai-nilai etika, moral, dan kesejahteraan manusia (aspek aksiologis). Menggunakan perspektif filsafat ilmu membantu memperkaya pemahaman tentang kepemimpinan, tidak hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga sebagai cara untuk membentuk organisasi yang bermakna dan adil.

Kata Kunci: Manajemen Kepemimpinan; Filsafat Ilmu; Ontologi; Epistemologi; Aksiologi.

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu manajemen modern menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai alat penggerak sumber daya manusia, tetapi juga sebagai penentu arah, nilai, dan budaya organisasi. Dalam era globalisasi, digitalisasi, dan disrupsi, organisasi menghadapi tantangan kompleks yang ditandai oleh perubahan teknologi yang sangat cepat, dinamika sosial-ekonomi-politik, serta tuntutan transparansi, keadilan, dan keberlanjutan. Kondisi ini menuntut lahirnya pemimpin yang adaptif, visioner, dan beretika.

Dominasi pendekatan positivistik dalam studi kepemimpinan menyebabkan kepemimpinan diperlakukan sebagai variabel instrumental yang netral nilai. Padahal, kepemimpinan merupakan fenomena sosial yang sarat dengan makna, relasi kekuasaan, norma, dan nilai moral. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan "bagaimana memimpin", tetapi juga menyentuh pertanyaan mendasar tentang hakikat kepemimpinan itu sendiri, cara pengetahuan kepemimpinan dibangun, serta tujuan dan nilai yang menjadi landasannya.

Artikel ini berangkat dari asumsi bahwa manajemen kepemimpinan bukan sekadar seperangkat teknik pengelolaan, melainkan disiplin keilmuan yang memiliki dimensi ontologis, epistemologis, dan aksiologis. Dalam konteks ini, filsafat ilmu memiliki peran penting sebagai landasan reflektif untuk menelaah kembali ilmu manajemen kepemimpinan secara lebih komprehensif, kritis, dan bernilai. Kajian yang secara khusus membahas manajemen kepemimpinan dalam perspektif filsafat ilmu masih relatif terbatas dalam literatur manajemen Indonesia, sehingga penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu manajemen melalui pendekatan integratif dan kritis.

Filsafat ilmu memberikan landasan konseptual yang kuat bagi kajian kepemimpinan melalui tiga aspek utama: ontologi, epistemologi, dan aksiologi. Secara ontologis, kepemimpinan dipahami sebagai realitas sosial yang dinamis dan kontekstual, bukan sekadar jabatan formal. Kepemimpinan muncul melalui proses interaksi, pengaruh, dan legitimasi sosial dalam organisasi, yang menuntut pemimpin untuk memahami struktur

organisasi, nilai-nilai yang hidup, serta realitas sosial dan budaya di sekitarnya.

Dari sisi epistemologis, kepemimpinan menuntut pemimpin memiliki dasar pengetahuan yang kuat dalam mengambil keputusan dan memimpin perubahan. Pemimpin perlu mengandalkan data, riset, teori kepemimpinan, dan pengalaman reflektif bukan sekadar intuisi atau karisma serta mendorong organisasi berkembang sebagai learning organization yang berbasis pengetahuan. Sementara itu, aksiologi menegaskan bahwa kepemimpinan tidak boleh terlepas dari nilai moral dan etika: pemimpin harus mempertimbangkan dampak keputusannya terhadap karyawan, masyarakat, dan lingkungan, demi mewujudkan kepemimpinan yang bertanggung jawab, transparan, dan berintegritas.

Hubungan Manajemen Kepemimpinan dengan Filsafat Ilmu

Filsafat ilmu memberikan landasan konseptual yang kuat bagi kajian kepemimpinan melalui tiga aspek utama: ontologi, epistemologi, dan aksiologi. Secara ontologis, kepemimpinan dipahami sebagai realitas sosial yang dinamis dan kontekstual, bukan sekadar jabatan formal. Kepemimpinan muncul melalui proses interaksi, pengaruh, dan legitimasi sosial dalam organisasi, yang menuntut pemimpin untuk memahami struktur organisasi, nilai-nilai yang hidup, serta realitas sosial dan budaya di sekitarnya.

Dari sisi epistemologis, kepemimpinan menuntut pemimpin memiliki dasar pengetahuan yang kuat dalam mengambil keputusan dan memimpin perubahan. Pemimpin perlu mengandalkan data, riset, teori kepemimpinan, dan pengalaman reflektif bukan sekadar intuisi atau karisma serta mendorong organisasi berkembang sebagai learning organization yang berbasis pengetahuan. Sementara itu, aksiologi menegaskan bahwa kepemimpinan tidak boleh terlepas dari nilai moral dan etika: pemimpin harus mempertimbangkan dampak keputusannya terhadap karyawan, masyarakat, dan lingkungan, demi mewujudkan kepemimpinan yang bertanggung jawab, transparan, dan berintegritas.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis hakikat manajemen kepemimpinan sebagai objek kajian ilmu ditinjau dari dimensi ontologis; (2) mengkaji cara memperoleh dan mengembangkan pengetahuan manajemen kepemimpinan berdasarkan

dimensi epistemologis; (3) menjelaskan orientasi nilai, etika, dan tujuan manajemen kepemimpinan dalam perspektif aksiologis; serta (4) memberikan kontribusi konseptual terhadap pengembangan ilmu manajemen kepemimpinan melalui pendekatan filsafat ilmu.

Landasan Teori

Dalam filsafat ilmu manajemen, teori dibedakan menjadi tiga tingkat yang saling berkaitan: Grand Theory sebagai tingkat paling abstrak yang bersifat konseptual dan filosofis, Middle Range Theory yang menjembatani konsep besar dengan konteks empiris, serta Applied Theory sebagai penerapan nyata teori dalam praktik organisasi.

Grand Theory: Humanistic Leadership Theory

Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah Humanistic Leadership Theory, yang berakar pada pandangan humanistik dan teori perilaku organisasi modern. Teori ini memandang kepemimpinan sebagai manifestasi nilai-nilai kemanusiaan bukan semata fungsi manajerial. Pijakan dasarnya mencakup teori human relations (Elton Mayo), teori motivasi (Maslow, McGregor, Herzberg), serta eksistensialisme dan humanisme (Rogers, Fromm). Secara ontologis, kepemimpinan dipahami sebagai realitas sosial dan moral yang muncul dari hubungan antara pemimpin dan pengikut yang saling mengaktualisasikan nilai, visi, dan makna bersama.

Tabel 1. Pokok Gagasan Grand Theory

Aspek	Penjelasan
Hakikat kepemimpinan	Proses memengaruhi dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama berdasarkan nilai-nilai kemanusiaan.
Manusia	Dipandang sebagai makhluk yang memiliki potensi, motivasi, dan nilai moral.
Tujuan kepemimpinan	Aktualisasi diri, kesejahteraan bersama, dan keberlanjutan sosial organisasi.
Filosofi	Berakar pada filsafat humanistik dan eksistensial.

Middle Range Theory: Transformational dan Situational Leadership

Middle Range Theory yang digunakan adalah Transformational Leadership Theory dan Situational Leadership Theory. Keduanya berfungsi menjembatani teori humanistik dengan realitas empiris organisasi modern. Transformational Leadership menekankan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi,

memotivasi, dan mengubah perilaku pengikut melalui visi dan keteladanan (Burns, Bass), sementara Situational Leadership menekankan pentingnya penyesuaian gaya kepemimpinan berdasarkan kematangan dan kesiapan pengikut (Hersey & Blanchard). Keduanya menjawab pertanyaan tentang bagaimana nilai dan prinsip kepemimpinan diterapkan dalam konteks organisasi nyata.

Tabel 2. Pokok Gagasan Middle Range Theory

Aspek	Transformational Leadership	Situational Leadership
Konsep inti	Pemimpin menginspirasi, memotivasi, dan mengubah perilaku pengikut melalui visi dan teladan.	Pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinan berdasarkan kematangan dan kesiapan pengikut.
Hubungan dengan grand theory	Menerjemahkan nilai humanistik (motivasi, nilai, aktualisasi) ke dalam praktik organisasi.	Menghubungkan aspek psikologis dan perilaku manusia dengan efektivitas kerja.
Dimensi utama	Idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration.	Gaya kepemimpinan: telling, selling, participating, delegating.
Tokoh utama	James MacGregor Burns, Bernard Bass	Paul Hersey & Kenneth Blanchard

Applied Theory: Strategic Leadership dan Servant Leadership

Applied Theory yang diterapkan dalam penelitian ini adalah Strategic Leadership Management dan Servant Leadership Practice.

Pada tingkat ini, kepemimpinan diterjemahkan menjadi kebijakan, gaya, dan sistem manajerial yang konkret dalam organisasi. Strategic Leadership Management berfokus pada pemanfaatan visi, strategi, dan budaya organisasi

untuk mencapai keunggulan kompetitif, sedangkan Servant Leadership Practice berorientasi pada pelayanan, empati, dan

pemberdayaan bawahan demi kesejahteraan dan pertumbuhan manusia.

Tabel 3. Bentuk dan Penerapan Applied Theory

Aspek	Strategic Leadership Management	Servant Leadership Practice
Fokus utama	Pemimpin memanfaatkan visi, strategi, dan budaya organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif.	Pemimpin berorientasi pada pelayanan, empati, dan pemberdayaan bawahan.
Aplikasi nyata	Perencanaan strategis, manajemen perubahan, pengambilan keputusan adaptif, pengembangan SDM.	Penguatan budaya kerja etis, pelayanan publik dan LSM, kepemimpinan dalam lembaga pendidikan atau keagamaan.
Tujuan utama	Efisiensi dan keberlanjutan organisasi.	Kesejahteraan dan pertumbuhan manusia.
Tokoh utama	Rowe (2001), Boal & Hooijberg (2000)	Robert K. Greenleaf (1977)

Penelitian Terdahulu (State of the Art)

Kajian kepemimpinan dalam perspektif filsafat ilmu telah dirintis oleh beberapa peneliti terdahulu. Djafri dkk. (2021) dalam penelitiannya tentang manajemen kepemimpinan inovatif pada PAUD menemukan bahwa kepemimpinan inovatif terbukti berperan penting dalam pengambilan keputusan adaptif dan penguatan kolaborasi selama era new normal. Dari perspektif filsafat ilmu, kepemimpinan inovatif pada PAUD dipahami sebagai realitas sosial yang dinamis (ontologis), dibangun melalui pengalaman dan interaksi sosial (epistemologis), serta mengandung nilai humanisme dan tanggung jawab etis (aksiologis). Namun, penelitian ini masih terbatas pada konteks PAUD tertentu dan belum mengintegrasikan kajian kepemimpinan inovatif, kebijakan Merdeka Belajar, dan konteks new normal secara komprehensif.

Sementara itu, Jauhari dkk. (2024) mengkaji manajemen kepemimpinan kepala sekolah sebagai administrator dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru. Temuan mereka menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menjalankan fungsi administratif secara optimal mampu menciptakan iklim kerja kondusif dan mendorong pengembangan kompetensi pedagogik guru secara sistematis. Dalam perspektif filsafat ilmu, kepemimpinan kepala sekolah dipahami sebagai realitas manajerial yang bersifat sistemik (ontologis), dibangun melalui interpretasi praktik pendidikan nyata (epistemologis), serta bernilai strategis dalam meningkatkan mutu pembelajaran (aksiologis). Research gap kedua penelitian tersebut membuka ruang bagi penelitian ini untuk menghadirkan kajian yang lebih integratif dan konseptual.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (library research). Pendekatan kualitatif dipilih karena tujuan penelitian ini bukan untuk menguji hubungan antarvariabel secara statistik, melainkan untuk memahami, menafsirkan, dan merefleksikan konsep manajemen kepemimpinan dalam perspektif filsafat ilmu secara mendalam dan komprehensif.

Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis, yaitu menggambarkan secara sistematis konsep dan teori manajemen kepemimpinan, kemudian menganalisisnya menggunakan kerangka filsafat ilmu yang meliputi dimensi ontologis, epistemologis, dan aksiologis. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengkaji kepemimpinan tidak hanya sebagai praktik manajerial, tetapi juga sebagai konstruksi keilmuan yang sarat makna dan nilai.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data sekunder yang diperoleh dari berbagai literatur ilmiah, mencakup buku teks klasik dan kontemporer tentang manajemen, kepemimpinan, dan filsafat ilmu; artikel jurnal ilmiah nasional dan internasional; serta publikasi akademik lain yang relevan. Pemilihan sumber data dilakukan secara purposif, dengan mempertimbangkan relevansi, kredibilitas, dan kontribusinya terhadap kajian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, yaitu dengan menelusuri, mengidentifikasi, dan menginventarisasi literatur yang kemudian diklasifikasikan berdasarkan dimensi ontologi, epistemologi, dan aksiologi.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis isi (content analysis) melalui empat tahapan: reduksi data untuk menyeleksi literatur relevan, kategorisasi konsep ke dalam dimensi ontologis-epistemologis-aksiologis,

interpretasi dan refleksi untuk menafsirkan makna konsep kepemimpinan, serta penarikan kesimpulan konseptual. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber, yaitu membandingkan berbagai literatur dari penulis dan perspektif yang berbeda, disertai pengecekan konsistensi konsep dan argumentasi untuk memastikan hasil analisis bersifat logis, koheren, dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil Kajian:

Kesatuan Ontologi, Epistemologi, dan Aksiologi

Hasil kajian pustaka menunjukkan bahwa manajemen kepemimpinan dalam ilmu manajemen tidak dapat dipahami secara tunggal sebagai praktik teknis atau instrumen pengendalian organisasi. Kepemimpinan memiliki kompleksitas konseptual yang mencakup dimensi sosial, epistemik, dan normatif. Ketiga dimensi filsafat ilmu ontologi, epistemologi, dan aksiologi membentuk kerangka berpikir komprehensif yang memperkuat legitimasi manajemen sebagai disiplin ilmiah dan praktis.

Secara ontologis, kepemimpinan dipahami sebagai realitas sosial yang dinamis dan kontekstual. Kepemimpinan tidak semata-mata melekat pada jabatan formal, tetapi muncul melalui proses interaksi, pengaruh, dan legitimasi sosial dalam organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan bersifat relasional dan terus berkembang seiring dengan perubahan lingkungan organisasi. Dari sisi epistemologis, pengetahuan tentang ke-

pemimpinan dibangun melalui beragam paradigma keilmuan: pendekatan positivistik berkontribusi dalam mengukur efektivitas kepemimpinan, sementara pendekatan interpretatif dan kritis memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai makna, nilai, serta dinamika kekuasaan dalam praktik kepemimpinan. Secara aksiologis, kepemimpinan terbukti tidak bebas nilai: etika, moral, dan tanggung jawab sosial menjadi bagian integral dari praktik kepemimpinan yang efektif.

Pembahasan

Implikasi Perspektif Filsafat Ilmu

Menghubungkan kepemimpinan dengan filsafat ilmu membawa kepemimpinan ke tingkat yang lebih tinggi bukan hanya *how to lead*, tetapi *why* dan *for what purpose* kita memimpin. Pertama, perspektif ini membangun kepemimpinan yang berbasis ilmu pengetahuan, di mana setiap keputusan strategis memiliki landasan rasional dan ilmiah sehingga lebih objektif, terukur, dan sistematis. Kedua, filsafat ilmu melatih pemimpin untuk berpikir kritis, reflektif, dan sistematis—mampu melihat persoalan dari berbagai sudut pandang dan belajar dari pengalaman secara berkelanjutan. Ketiga, fondasi aksiologis mewujudkan kepemimpinan yang etis dan bertanggung jawab, berorientasi bukan hanya pada efisiensi dan profit, tetapi juga pada nilai moral, keadilan, dan kesejahteraan bersama. Keempat, kepemimpinan berbasis filsafat ilmu mendorong organisasi yang adaptif dan berkelanjutan dengan budaya terbuka, kolaboratif, dan inovatif.

Tabel 4. Integrasi Teori dan Praktik di Organisasi

Level Teori	Contoh Nyata di Organisasi
Grand Theory	Kepemimpinan diilhami oleh nilai kemanusiaan dan visi etis (misalnya: kepemimpinan berbasis nilai dalam perusahaan sosial).
Middle Range Theory	Penerapan transformational leadership oleh CEO yang mengubah budaya perusahaan secara menyeluruh.
Applied Theory	Program pengembangan pemimpin (leadership development program) dan succession planning di perusahaan.

Studi Kasus: PT Telkom Indonesia

Salah satu contoh penerapan perspektif filsafat ilmu dalam manajemen kepemimpinan dapat dilihat pada transformasi digital PT Telkom Indonesia. Secara ontologis, Telkom mendefinisikan ulang hakikat perusahaannya dari perusahaan telekomunikasi tradisional menjadi perusahaan digital (digital telco), di

mana para pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan tetapi juga sebagai agen perubahan budaya. Secara epistemologis, transformasi ini didukung oleh proses pembelajaran berkelanjutan melalui program Digital Leadership Academy, pelatihan internal, dan kolaborasi dengan berbagai universitas serta mitra teknologi

global sehingga pengetahuan kepemimpinan dibentuk melalui kombinasi teori dan pengalaman praktis. Secara aksiologis, Telkom menekankan nilai integritas, tanggung jawab sosial, dan keberlanjutan dalam setiap proses perubahan, menghasilkan budaya organisasi yang adaptif dan berintegritas tinggi. Dampaknya terlihat dari meningkatnya daya saing perusahaan, kepuasan pelanggan, serta efisiensi organisasi.

Refleksi Normatif

Manajemen kepemimpinan dalam perspektif filsafat ilmu tidak hanya dipahami sebagai seperangkat teknik pengelolaan organisasi, melainkan sebagai praktik sosial yang sarat dengan nilai dan tanggung jawab moral. Secara normatif, kepemimpinan menuntut lebih dari sekadar efektivitas dan efisiensi ia mengedepankan keadilan, akuntabilitas, dan penghormatan terhadap martabat manusia. Kepemimpinan ideal tidak hanya mengarahkan pencapaian tujuan institusional, tetapi juga memastikan bahwa proses pencapaian tersebut selaras dengan prinsip-prinsip kemanusiaan dan tanggung jawab sosial.

Refleksi normatif ini mengkritisi praktik kepemimpinan yang bersifat instrumentalistik yang menempatkan manusia semata sebagai alat pencapaian target karena pendekatan tersebut berpotensi mengabaikan dimensi etis dan relasional dalam organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan sejatinya merupakan tindakan etis dan emansipatoris, di mana pemimpin berperan sebagai agen moral yang bertanggung jawab menciptakan ruang partisipasi, memberdayakan anggota organisasi, dan mendorong pengembangan potensi individu secara berkelanjutan. Keberhasilan kepemimpinan diukur secara holistik, mencakup kinerja organisasi sekaligus kualitas relasi sosial dan moral yang terbangun di dalamnya.

SIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa manajemen kepemimpinan bukan sekadar keterampilan praktis, melainkan ilmu dan seni yang memerlukan landasan konseptual yang kuat. Melalui pendekatan filsafat ilmu ontologi, epistemologi, dan aksiologi terungkap bahwa kepemimpinan adalah fenomena sosial yang dinamis (*ontologis*), dibangun melalui beragam paradigma keilmuan (*epistemologis*), serta

tidak dapat dilepaskan dari nilai etika dan tanggung jawab moral (*aksiologis*).

Dengan pendekatan ini, pemimpin tidak hanya efektif secara manajerial, tetapi juga berintegritas, visioner, dan bertanggung jawab sosial. Tujuan akhirnya adalah mewujudkan kepemimpinan yang mampu membawa organisasi dan masyarakat menuju perubahan yang positif, berkelanjutan, dan berkeadilan. Bagi akademisi, temuan ini mendorong kesadaran akan landasan filosofis dalam merancang studi dan menafsirkan fenomena organisasi secara reflektif. Bagi praktisi, kepemimpinan dituntut tidak hanya efisien, tetapi juga etis, humanis, dan bertanggung jawab terhadap lingkungan serta masyarakat luas.

Ilmu manajemen pada akhirnya berfungsi sebagai alat untuk menyeimbangkan logika, pengetahuan, dan moralitas membangun organisasi yang berkelanjutan dan bermakna. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji konsep-konsep ini secara empiris dalam berbagai konteks organisasi, sehingga perspektif filsafat ilmu dalam manajemen kepemimpinan dapat semakin mengakar dalam praktik nyata.

DAFTAR PUSTAKA

- Bertens, K. (2018). Pengantar filsafat. Kanisius.
- Creswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approach (4th ed.). SAGE Publications.
- Djafri, N., et al. (2021). Manajemen kepemimpinan inovatif pada pendidikan anak usia dini dalam perspektif Merdeka Belajar era new normal. Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 5(2). <https://doi.org/10.xxxx/obsesi.v5i2.xxxx>
- Drucker, P. F. (2007). Management challenges for the 21st century. Harper Business.
- Jauhari, et al. (2024). Manajemen kepemimpinan kepala sekolah sebagai administrator dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru. Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran, 7(3). <https://doi.org/10.xxxx/jrpp.v7i3.xxxx>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2020). Essentials of management: An international perspective (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Northouse, P. G. (2022). Leadership: Theory and practice (9th ed.). SAGE Publications.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). Organizational behavior (18th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2021). Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Suriasumantri, J. S. (2017). Filsafat ilmu: Sebuah pengantar populer. Pustaka Sinar Harapan.
- Yukl, G. (2013). Leadership in organizations (8th ed.). Pearson Education.
- Zaleznik, A. (2004). Managers and leaders: Are they different? Harvard Business Review, 82(1), 74-81.