

# **Urgensi Pemimpin Adil dan Berpengetahuan Luas: Perspektif Anies Baswedan**

**Siti Habibah Khumalia<sup>1</sup>, Masduki Asbari<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Insan Pembangunan, Indonesia

\*Corresponding author email: [sitihibabkhumalia2810@gmail.com](mailto:sitihibabkhumalia2810@gmail.com)

**Abstrak** – Tujuan dari studi ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana menjadi pemimpin yang adil dan berpengetahuan luas. Pada laporan ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan melakukan simak catat karena sumber data yang diperoleh dengan menyimak narasi lisan dari channel Youtube CXO Media yang berjudul “Menjadi Pemimpin yang Adil dan Berpengetahuan Luas” yang dipaparkan oleh Anies Baswedan. Hasil studi ini menjelaskan bahwa menjadi pemimpin bukan perkara mudah. Jangankan menjalankan keseharian sebagai pemimpin. Mencapai posisi yang dipanggil “pimpinan” pun juga sama susahnya. Kepemimpinan merupakan unsur penting di dalam sebuah perusahaan, tanpa adanya kepemimpinan dari seorang pemimpin maka suatu perusahaan tersebut akan mengalami kemunduran. Banyak yang mencatat bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Namun tantangan itu semakin besar saat diharuskan menjadi pemimpin yang adil. Penelitian ini berawal dari munculnya sebuah revolusi menjadi pemimpin yang adil melalui pendidikan hingga memiliki *goals* untuk bisa menjadikan pendidikan di Indonesia menjadi lebih baik dan merata ke seluruh pelosok Indonesia, serta *sharing value* yang ditanamkan dalam menjalankan hidup dan mengejar mimpi.

**Kata Kunci:** *adil, bahasa Indonesia, berpengetahuan luas, pemimpin, revolusi.*

**Abstract** - The study aims to find out how to be a fair and knowledgeable leader. This report uses a qualitative descriptive method by listening closely because the data source was obtained by listening to the oral narrative from the CXO Media YouTube channel entitled "Becoming a Fair and Knowledgeable Leader" presented by Anies Baswedan. The results of this study explain that becoming a leader is not an easy matter. Never mind carrying out daily activities as a leader. Finding a position called "leader" is also equally difficult. Leadership is an important element in a company, because without leadership from a leader, a company will experience setbacks. Many have noted that leadership can influence organizational performance. However, the challenge becomes greater when you are required to be a fair leader. This research begins with the emergence of a revolution to become a just leader through education and has the aim of making education in Indonesia better and more equitable to all corners of Indonesia, as well as sharing the values that are instilled in living life and pursuing dreams.

**Keywords:** *equitable, indonesian, knowledgeable, leader, revolution.*

## **I. PENDAHULUAN**

Menurut Fahmi (2016) Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Pemimpin merupakan orang yang memimpin ataupun seorang yang menggunakan wewenang serta mengarahkan bawahannya guna mengerjakan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu dari suatu organisasi. Seperti manajemen, Kepemimpinan (*leadership*) telah didefinisikan dengan berbagai cara yang berbeda oleh berbagai orang yang berbeda pula. Fungsi kepemimpinan yaitu mampu mengatur aktivitas dari para anggota secara terarah. Pemimpin harus mampu memberi arahan, bimbingan, serta contoh yang baik terhadap anggota. Dalam mewujudkan fungsi ini, seorang pemimpin perlu mengadakan kegiatan bimbingan, koordinasi, dan pengawasan (Aminiar et al., 2020; Tan et al., 2022; Tsoraya et al., 2023; Utami et al., 2023).

Pemimpin memiliki kompetensi untuk mempengaruhi, menginspirasi dan memotivasi orang lain, karyawan mampu mengoptimalkan kompetensi yang dimiliki dan berperan menciptakan rasa saling menghargai dan membangun kerjasama tim dengan memanfaatkan setiap kompetensi serta menutupi setiap kelemahan. Sedangkan pimpinan adalah orang yang memiliki kewenangan untuk mengelola karyawan, mengawasi dan mengambil keputusan, memastikan karyawan mampu mengerjakan tugas-tugas yang ditentukan dan berperan untuk memanfaatkan kewenangan yang dimiliki untuk melipatgandakan kinerja karyawan dengan melakukan pengawasan dan pemecahan masalah (Amaliya et al., 2024; Asbari, Purwanto, et al., 2020; Novitasari, Kumoro, et al., 2021; Yati et al., 2023).

Seorang pemimpin boleh berprestasi tinggi untuk dirinya sendiri, tetapi itu tidak memadai apabila tidak berhasil menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya (Asbari, Santoso, et al., 2020; Novitasari et al., 2020; Novitasari, Haque, et al., 2021). Pemimpin harus mampu mempengaruhi orang disekitarnya untuk melakukan apa yang tidak ingin dilakukan, atau untuk melakukan apa yang enggan dilakukan dan membuat mereka menyukainya. Pemimpin yang berhasil hendaknya memiliki beberapa kriteria yang tergantung pada sudut pandang atau pendekatan yang digunakan, apakah itu kepribadiannya, keterampilan, bakat, sifat-sifatnya, atau kewenangannya yang dimiliki. Seorang pemimpin mesti bersikap optimis ditengah pesimis atau skeptis, harus bisa melihat peluang di tengah krisis atau ancaman. Dengan adanya sikap mental yang optimis dan usaha melihat peluang, maka sedikitnya pemimpin itu akan disebut pemimpin (Asbari, 2020; Asbari, Novitasari, et al., 2021; Asbari, Purba, et al., 2021; Zaman et al., 2020).

Menjadi pemimpin yang adil membuat seseorang patut menyerap berbagai banyak pembelajaran yang terjadi dari hari ke hari. Posisi pemimpin membebankan tanggung jawab yang sangat besar, baik secara pekerjaan dan moral. Itulah mengapa perlu penting sekali untuk belajar dari pemimpin yang lain. Jangan takut untuk terus belajar karena apapun posisinya pada saat ini di dalam kehidupan, tetap harus belajar dan bertumbuh. Jangan seakan-akan menjadi yang paling tahu atas semua solusi. Karena sebagai pemimpin patut mengandalkan ilmu pengetahuan untuk segala aspek. Dari mana semua ilmu tersebut? Tentunya dari membuka pikiran dan hati untuk terus belajar dan melalui dialog serta diskusi. Meminta pendapat orang lain dan tetap bertanya jika memang belum tahu atas suatu situasi tetap menjadi langkah tepat agar terus bertumbuh sebagai pemimpin yang adil.

Sebagai pemimpin harus bersikap dan bertindak adil (Fayzhall et al., 2020; Novitasari, D., Goestjahjanti, F. S., & Asbari, 2020; Purwanto et al., 2019). Sikap ini diperlukan, baik dalam memperlakukan orang-orang yang dipimpinnya, maupun dalam melaksanakan fungsi-fungsi pimpinan lainnya. Sikap adil yang ada pada dirinya akan menjadikan pemimpin selalu berpandangan objektif. Penilaian terhadap seseorang atau sesuatu persoalan tidak didasarkan pada ukuran *like* dan *dislike*, melainkan semata-mata atas dasar mana yang paling menguntungkan dilihat dari segi pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin juga harus paham dalam membuat keputusan yang adil karena apa yang dikerjakan, ada sesuatu yang berdampak kepada orang banyak. Sikap egaliter atau kesetaraan sebaiknya tidak hanya keluar dari mulut saja.

Pemimpin harus menjalankan sikap *egaliter* dalam keseharian, khususnya saat di dunia kerja. Memang, ada hierarki, tetapi juga penting untuk terus bersikap *egaliter*. Pemimpin yang berpengetahuan luas memiliki beragam keterampilan, kompetensi, dan kualitas yang memungkinkan mereka memimpin orang secara efektif dan mencapai hasil yang berharga. Pemimpin yang pengetahuan luas memiliki cara untuk berjalan efektif, bilamana penyelenggaranya dipimpin oleh orang-orang yang memiliki pengetahuan luas. Berpengetahuan luas tidak berarti harus berpendidikan tinggi. Seseorang yang tidak pernah mengalami pendidikan tinggi juga bisa memiliki pengetahuan yang sangat luas berkat pengalaman dan ketekunannya belajar sendiri, mengenai berbagai masalah.

## II. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan oleh peneliti dalam studi ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif, yaitu melakukan observasi terhadap ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Pendekatan ini diharapkan dapat menghasilkan uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan, dan perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat, dan organisasi unit analisis. Selanjutnya, sesuai konteks yang teramat, data yang diperoleh kemudian dicatat dan dianalisis. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode simak karena sumber data diperoleh dengan menyimak penggunaan bahasa (Mahsun, 2017). Sumber data yang disimak adalah video podcast CXO Media yang berjudul "Menjadi Pemimpin yang Adil dan Berpengetahuan Luas" yang dipaparkan oleh Anies Baswedan. Subjek dalam penelitian adalah seorang Akademisi, Aktivis Sosial, dan Politisi Indonesia yaitu H. Anies Rasyid Baswedan, S.E., M.P.P., Ph.D. Sedangkan objek penelitiannya adalah kajian filosofis yang

dilakukan H. Anies Rasyid Baswedan, S.E., M.P.P., Ph.D.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### **Menjadi Pemimpin Yang Adil Untuk Masa Depan**

Masa depan sebenarnya penuh ketidakpastian dan sulit diprediksi, seperti dikemukakan oleh Roy Amara (Fowles, 1984) bahwa “*the future is largely unknowable*”, atau seperti ungkapan Shane (2002) bahwa “semakin jauh seseorang melihat ke depan, makin kabur kelihatannya hari esok itu”. Demikian pula Peat dan Briggs (1999) menggambarkan masa depan tersebut bersifat chaos (keos atau kacau). Dengan kondisi masa depan tersebut, maka kepemimpinan menjadi faktor kunci untuk mengarungi perkembangan dunia yang cepat berubah. Oleh karena itu diperlukan kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan.

Hoy dan Miskel (2008) mengemukakan bahwa perilaku yang berorientasi pada perubahan terdiri atas pemindaian dan penginterpretasian berbagai peristiwa eksternal, mengartikulasikan suatu visi yang atraktif, merancang program-program inovatif, menyerukan perubahan, dan menciptakan koalisi untuk mendukung dan mengimplementasikan berbagai perubahan. Orientasi tindakan ini berkonsentrasi pada adaptasi terhadap perubahan lingkungan, membuat perubahan pokok pada tujuan, kebijakan, prosedur dan program, serta mengupayakan komitmen untuk berubah.

Seorang Pemimpin yang baik perlu memahami dan memaknai bersikap adil dalam kepemimpinannya. Adil itu merupakan bagian utama dari etika kepemimpinan yang penting. Seorang pemimpin yang bersikap adil adalah mereka yang dapat bertindak dengan berlaku adil dan menerapkan kesetaraan dan kesempatan yang sama bagi semua anggota timnya. Perlakuan yang adil dan tidak melakukan diskriminatif akan mendorong kepuasan semua anggota tim serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi semua anggota tim untuk mengembangkan diri secara optimal. Pemimpin yang bersikap adil, tidak akan membeda-bedakan anggota timnya satu dengan yang lainnya. Pemimpin yang bersikap adil akan lebih tahu pekerjaan apa yang pantas untuk dapat diberikan kepada anggota timnya dan berapa salary yang pantas diberikan kepada anggota timnya tersebut sesuai atas kontribusi dan kerja kerasnya.

#### **Hasil Pemikiran Anies Baswedan Mengenai Revolusi Sebagai Pemimpin Yang Adil**

Seorang pemimpin merupakan sosok yang disegani dan seringkali dijadikan panutan oleh bawahannya. Oleh karena itu, pemimpin tersebut merupakan sosok yang harus memiliki kebijaksanaan, berpengetahuan luas, berpandang jauh, bersikap adil, memiliki komitmen yang kuat, selalu optimis, memiliki keterampilan dalam berkomunikasi secara baik, memiliki ketegasan serta masih banyak lagi sifat yang harus dimiliki agar dapat dikatakan bahwa pemimpin tersebut merupakan pemimpin yang layak memimpin dan layak dijadikan panutan. Seseorang dikatakan sebagai pemimpin jika memiliki pengikut. Pemimpin dan pemangku jabatan tentu dua hal yang berbeda. Pemegang jabatan merupakan sosok yang memiliki kekuasaan, otoritas, kekuasaan dalam mengakomodasi dana dan masa. Namun, jika pemimpin haruslah memiliki kepercayaan yang dibangun dengan menguatkan kompetensi, integritas, kedekatan dengan masa, dan mengurangi *self interest*. Perbanyak wawasan, konsisten dalam pemikiran dan perbuatan, dekatkan diri dengan orang lain serta mengurangi kepentingan pribadi.

Pemimpin yang berpengetahuan luas juga memiliki beragam keterampilan, kompetensi, dan kualitas yang memungkinkan memimpin orang secara efektif dan mencapai hasil yang berharga. Eksistensi dan kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan sangatlah bergantung pada kemampuan seorang pemimpinnya. Baik itu yang berkenaan dengan sifat-sifatnya maupun sikap-sikap seorang pemimpin. Seorang pemimpin yang bersikap adil akan berfungsi dalam menegakkan sesuatu yang menyeleweng, meluruskan semua yang bengkok, memperbaiki semua yang rusak, pemimpin sebagai pilar kekuatan bagi yang lemah, pemimpin sebagai tempat perlindungan bagi yang haknya dirampas dan keadilan bagi anggota timnya yang teraniaya. Kepemimpinan yang adil tidak hanya akan membentuk tim yang memiliki karakter yang kuat, tetapi juga menciptakan praktik bisnis yang beretika. Selanjutnya, reputasi perusahaan juga akan turut meningkat. Kepemimpinan berkeadilan seperti inilah yang dikagumi karyawan dan menarik minat untuk bergabung. Suatu contoh, adanya kejadian seperti beberapa buruh atau karyawan pada suatu perusahaan yang mogok kerja, para sopir bus atau microbus dan sopir taksi yang tidak mau menjalankan armadanya, kiranya hal itu tidak hanya semata-mata para tenaga kerja menuntut upah, akan tetapi bisa juga menuntut adanya suatu keadilan (sosial) yang menjadi hak para tenaga kerja. Jadi sangatlah penting bagi seorang pemimpin harus mampu bersikap adil dalam hidupnya (Kurniawan & Asbari, 2022; Novitasari et al., 2022; Perawati & Asbari, 2022; Prasetyo & Asbari, 2023; Purwanto et al., 2020; Septyawati & Asbari, 2023).

Etika seorang pemimpin dapat menjadi standar moral, memberikan batas yang jelas antara baik dan buruk, serta menjadi pedoman pemimpin dalam pengambilan keputusan. Etika juga akan menuntut pemimpin untuk berpikir dan bertindak sesuai dengan norma kepentasan dalam hubungan sosial. Dengan belajar menjaga sikap dan mengolah emosi negatif, sikap yang tampak di luar tetap bisa menjadi teladan bagi para bawahan dan orang-orang yang melihatnya. Bukan otot yang didahulukan melainkan otak. Semua orang tentu bisa lepas kendali, tetapi sebagai seorang pemimpin dituntut untuk cakap mengelola emosi dan kemarahan. Emosi yang tak terkendali hanya akan membuat citra buruk di mata orang lain, terutama karyawan. Perlu diketahui bahwa citra dan kharisma seorang pemimpin dipengaruhi oleh kemampuan berbicara dan sikap yang tepat.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas yang diambil atau disimak dari perspektif Anies Baswedan, yang menyatakan bahwa syarat adil sangat perlu pada pemimpin agar dapat menyempurnakan urusan-urusan besar kepemimpinan itu, serta dapat membuat keputusan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Sebagai pemimpin memiliki tantangan yang besar, namun tantangan itu diharuskan menjadi pemimpin yang adil. Menjadi pemimpin yang adil membuat seseorang patut menyerap berbagai banyak pembelajaran yang terjadi dari hari ke hari. Posisi pemimpin membebankan tanggung jawab yang sangat besar, baik secara pekerjaan dan moral. Itulah mengapa perlu penting sekali untuk belajar dari pemimpin yang lain.

Seorang pemimpin patut mengandalkan ilmu pengetahuan untuk segala aspek. Dari mana semua ilmu tersebut? Tentunya dari membuka pikiran dan hati untuk terus belajar melalui dialog serta diskusi. Meminta pendapat orang lain dan tetap bertanya jika memang belum tahu atas suatu situasi tetap menjadi langkah tepat agar terus bertumbuh sebagai pemimpin yang adil. Pemimpin juga harus paham dalam membuat keputusan yang adil karena apa yang dikerjakan, ada sesuatu yang berdampak kepada orang banyak. Sikap egaliter atau kesetaraan sebaiknya tidak hanya keluar dari mulut saja. Pemimpin harus menjalankan sikap egaliter dalam keseharian, khususnya saat di dunia kerja. Memang, ada hierarki, tetapi juga penting untuk terus bersikap egaliter. Pada akhirnya, menjadi pemimpin yang adil sama sekali tidak mudah. Tapi kepercayaan yang diberikan ketika ditunjuk sebagai pemimpin mau tidak mau membuat seseorang belajar banyak hal. Kolaborasi antara pemimpin dengan tim yang dipimpin sudah sepatutnya menjadi penurunan ego bahwa pemimpin bukanlah orang yang paling tahu atas semua solusi. Tetaplah adil dan fokus kepada kepentingan umum karena ketika terbentur, terbentur, lalu terbentuk, maka dapat menjadi pemimpin yang adil dan memberikan dampak positif bagi siapapun yang dipimpin.

Menurut Anies Baswedan sebagai sosok pemimpin juga terus menjalankan berbagai cara di atas agar tetap memberikan inspirasi atas setiap langkah-langkah yang dilakukannya. Dimulai dari perannya di dunia pendidikan hingga sebagai tokoh politik dengan dampak besar, kini Anies memberikan pandangannya tentang bagaimana menjadi pemimpin yang adil dan memiliki pengetahuan luas agar tetap profesional tanpa meninggalkan sisi kemanusiaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amaliya, F. P., Komalasari, S., Susilawati, S., Saidah, S., & Asbari, M. (2024). Self Healing with Qur'an: Mengapa Harus Qur'an? Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan, 2(01), 14–18.
- Aminiar, C., Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Analysis on Financial Performance Using Du Pont System Method at PT Indofood Sukses Makmur Tbk Period Year 2015-2019. Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR), 1(3), 122–134.
- Andarias, A., & Luthfi, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. *Management and Accounting Research Statistics*, 1(1), 70-89. <https://doi.org/10.59583/mars.v1i1.7>
- Asbari, M. (2020). Is Transformational Leadership Suitable for Future Organizational Needs? International Journal of Sociology, Policy and Law (Ijospl), 01(01), 51–55. <https://ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/17>
- Asbari, M., Novitasari, D., Purwanto, A., Fahmi, K., & Setiawan, T. (2021). Self-leadership to Innovation: The Role of Knowledge Sharing. International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS), 02(05), 21–36. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/68>
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). From Leadership to Innovation: Managing Employee Creativity. Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis, 4(1), 143–154. <https://doi.org/https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.287>

Asbari, M., Purwanto, A., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., Kusumaningsih, S. W., Yanthy, E., Putra, F., Winanti, W., Imelda, D., Pramono, R., & Bernarto, I. (2020). Pengaruh Hard Skills, Soft Skills dan Mediasi Budaya Sekolah Terhadap Kapabilitas Inovasi Guru di Jawa Barat. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 6(1), 67. <https://doi.org/10.33394/jk.v6i1.2320>

Asbari, M., Santoso, P. B., & Prasetya, A. B. (2020). Elitical and antidemocratic transfomational leadership critics: Is is still relavant? *International Journal of Social, Policy and Law (IJOSPL)*, 01(01), 11–16. <http://www.ijospl.org>

Baswedan, A. (2023). Menjadi Pemimpin Yang Baik dan Berpengetahuan Luas. [https://youtu.be/EExsVdz71Q7M?si=D6eFL\\_q0w8j2FezF](https://youtu.be/EExsVdz71Q7M?si=D6eFL_q0w8j2FezF) (Diakses : 8 Oktober 2023)

Cahyaningrum, W., Sirri, E., & Putris, R. (2023). EDUKASI PERAN PERILAKU ETIS DALAM KEPEMIMPINAN YANG BERKELANJUTAN. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Paguntaka*, 1(2), 31-38. <https://paguntaka.fekonubt.net/index.php/jurnal/article/view/6>

Fayzhall, M., Asbari, M., Purwanto, A., Sestri Goestjahjanti, F., Yuwono, T., Rasyi Radita, F., Yulia, Y., Cahyono, Y., & Suryani, P. (2020). Transformational versus Transactional Leadership: Manakah yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru? *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 256–275. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/463>

Ibrahim, T. T., Didin Fatihudin, S. E., & Salbiyah, S. (2016). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PATERNALISTIK DAN GAYA KEPEMIMPINAN LAISSEZ FAIRE TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN DI CV. ALAM SUBUR* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surabaya). <https://repository.um-surabaya.ac.id/id/eprint/1369>

Jaya, S. (2021). *Kontribusi ekstrakurikuler pramuka dalam menumbuhkan bakat dan minat kepemimpinan siswa SD Negeri 74 Kota Bengkulu* (Doctoral dissertation, IAIN Bengkulu). <http://repository.iainbengkulu.ac.id/id/eprint/6628>

Kurniawan, A. K., & Asbari, M. (2022). Online Learning as a Teaching And Learning Activities Alternative in The COVID-19 Pandemic. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 1(6), 64–70.

Mahsun, M. (2017). *Metode Penelitian Bahasa. Tahapan, Strategi, Metode, dan Tekniknya*. Rajawali Press. <http://eprints.unram.ac.id/29724/1/KUM%20C2.%20Buku%20Metode%20Peneltian%20Bahasa.pdf>

Novitasari, D., Asbari, M., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., & Farhan, M. (2020). The Role of Religiosity, Leadership Style, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior Mediation on Woman Teachers' Performance. *Solid State Technology*, 63(6), 2953–2967. <http://solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/3380>. *Solid State Technology*, 63(6), 2953–2967. [https://www.researchgate.net/profile/Masduki-Asbari/publication/348927578\\_The\\_Role\\_of\\_Religiosity\\_Leadership\\_Style\\_Job\\_Satisfaction\\_and\\_Organizational\\_Citizenship\\_Behavior\\_Mediation\\_on\\_Woman\\_Teachers'\\_Performance/links/60175b60a6fdcc071ba913d5/The-Role-of](https://www.researchgate.net/profile/Masduki-Asbari/publication/348927578_The_Role_of_Religiosity_Leadership_Style_Job_Satisfaction_and_Organizational_Citizenship_Behavior_Mediation_on_Woman_Teachers'_Performance/links/60175b60a6fdcc071ba913d5/The-Role-of)

Novitasari, D., Goestjahjanti, F. S., & Asbari, M. (2020). The Role of Readiness to Change between Transformational leadership and Performance: Evidence from a Hospital during Covid-19 Pandemic. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 9(1), 37–56. <https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2020.009.01.4>. *APMBA (Asia Pacific ...)*, 9(1), 37–56. [https://www.apmba.ub.ac.id/index.php/apmba/article/download/378/285](https://www.apmba.ub.ac.id/index.php/apmba/article/view/378%0Ahttps://www.apmba.ub.ac.id/index.php/apmba/article/download/378/285)

Novitasari, D., Haque, M. G., Supriatna, H., Asbari, M., & Purwanto, A. (2021). Understanding the Links between Charismatic Leadership, Intrinsic Motivation and Tacit Knowledge Sharing among MSME Employees. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(03), 1–13. <https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/29>

Novitasari, D., Kumoro, D. F. C., Purno, M., Pramono, T., & Asbari, M. (2021). Pegawai Wanita dalam Pusaran Kepemimpinan, Stres dan Turnover Kerja. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 4637–4650. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1531>

Novitasari, D., Radita, F. R., Asbari, M., Sukriyah, Jumiran, & Asbari, M. (2022). From Islamic Leadership to Ethical Climate and Innovative Work. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 03(02), 300–310.

Perawati, S., & Asbari, M. (2022). The Role of Islamic Education In Forming a Creative and Innovative Person: The Role of Islamic Education In Forming a Creative and Innovative Person. *Journal of Information*

Systems and Management (JISMA), 1(4), 20–24.

Prasetyo, D., & Asbari, M. (2023). Fixed Mindset versus Growth Mindset: Model Pengembangan Sumber Daya Manusia. Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan, 1(01), 215–221.

Purwanto, A. (2022). The Character Education Based on Pancasila in the Generation Z. Journal of Community Service and Engagement (JOCOSAE) e-ISSN, 2807–5633.

Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019). Does Culture, Motivation, Competence, Leadership, Commitment Influence Quality Performance? Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis, 7(2), 201. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v7i2.1210>

Purwanto, A., Bernarto, I., Asbari, M., Wijayanti, L. M., Choi, &, & Hyun, C. (2020). The Impacts of Leadership and Culture on Work Performance in Service Company and Innovative Work Behavior As Mediating Effects. Journal of Research in Business, Economics, and Education, 2(1), 283–291. <http://e-journal.stiekusumanegara.ac.id>

*Ringkasan 7 Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim.* (2013). Diakses pada Oktober 2023, dari <https://www.studocu.com/id/u/45834203?sid=01696817955>

Septyawati, D., & Asbari, M. (2023). The Art of Thinking Big: Membangun kinerja personal sejak dari pemikiran. Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan, 1(01), 235–239.

Tan, J. D., Purba, J. T., Asbari, M., & Purwanto, A. (2022). Towards Longevity: Managing Innovativeness in Family Micro-Small-Medium Enterprises. Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship, 8(1), 70. <https://doi.org/10.17358/ijbe.8.1.70>

Tsoraya, N. D., Asbari, M., & Novitasari, D. (2023). The Role of Accounting Information Systems in the Industrial Revolution 4.0. Journal of Information Systems and Management (JISMA), 2(1), 44–47.

Utami, S., Afifah, D., & Asbari, M. (2023). Bahaya Social Engineering dalam Sosial Media. Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan, 1(02), 145–149.

Yati, Asbari, M., & Santoso, S. B. (2023). Berliterasi: Cara Cerdas untuk Healing? Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan, 1(01), 120–124.

Zaman, M. N., Novitasari, D., Goestjahjanti, F. S., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Setiawan, T., & Asbari, M. (2020). Effect of Readiness to Change and Effectiveness of Transformational Leadership on Workers' Performance during Covid-19 Pandemic. Solid State Technology, 63(1s), 185–200. <http://www.solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/708>