



KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN TRANSFORMASIONAL DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

Herman^{1*}

¹Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh, Aceh, 23681, Indonesia.

*Email korespondensi : herman@staindirundeng.ac.id¹

Diterima Maret 2021; Disetujui Mei 2021; Dipublikasi 30 Juli 2021

Abstract: *This article aims to describe transformational education leadership in the era of industrial revolution 4.0. Education leadership can be transformed through the utilization of information communication technology in managing education institutions. This study is performed as a library research within a qualitative approach by applying phenomenology to analyze the phenomena in the field of education. Data analysis is carried by studying relevant literature to the research problems investigated. The result of study indicated that transformational education leadership in the era of industrial revolution 4.0 is established and developed by a having a shared vision in managing education institutions (visioning), developing inspirational education programs (inspiring), driving teachers and employees' work motivation (stimulating), facilitating teachers and employees' professional development (coaching), and building a solid team work with fellow school communities in managing education institution.*

Keywords : *Education Leadership, Transformational, Industrial Revolution 4.0.*

Abstrak: Artikel ini bertujuan untuk mendeskripsikan kepemimpinan pendidikan transformasional di era revolusi industri 4.0. Kepemimpinan pendidikan dapat ditransformasikan melalui pemanfaatan kemajuan teknologi, informasi, dan komunikasi dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Penelitian ini menggunakan penelitian *library research* bersifat kualitatif dengan pendekatan fenomenologi dalam menganalisis fenomena dunia pendidikan. Teknik analisis data dengan cara pengkajian *literature* yang relevan dengan fokus masalah yang dibahas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan pendidikan transformasional di era revolusi industri 4.0 dibangun, dan dikembangkan dengan cara penyamaan visi pengelolaan lembaga pendidikan (*visioning*), mengembangkan *inspirasi* program pendidikan (*inspiring*), menggerakkan motivasi kerja guru, dan karyawan (*stimulating*), memfasilitasi pengembangan profesionalisme guru, dan karyawan (*coaching*), dan membangun *team work* yang solid dengan sesama warga sekolah dalam pengelolaan satuan pendidikan

Kata kunci : *Kepemimpinan Pendidikan, Transformasional, Era Revolusi Industri 4.0.*

Kehidupan manusia menjadi unggul dan kompetitif di era revolusi industri 4.0 apabila menguasai sains, teknologi, informasi, dan komunikasi. Begitu juga halnya terhadap pengelolaan lembaga pendidikan dapat berkembang maju dan bermutu apabila dalam kepemimpinan pendidikan menguasai sains, dan

beradaptasi dengan kemajuan teknologi modern dalam mentransformasi pengelolaan lembaga pendidikan. Kepemimpinan pendidikan transformasional mengutamakan teknologi, informasi, dan komunikasi pada saat melakukan perbaikan, perubahan, dan perbaruan terhadap lembaga

pendidikan. (Robert, 2007: 140). Kepemimpinan pendidikan transformasional sangat mengutamakan nilai-nilai kolektif dalam menumbuh kembangkan kebebasan, kesamaan, keadilan, dan persaudaraan dalam pengelolaan lembaga pendidikan (Danim, 2005: 55).

Kepemimpinan pendidikan transformasional melakukan perumusan, dan penetapan visi (*visioning*) satuan pendidikan senantiasa melibatkan semua elemen warga sekolah, dan *stakeholder* pendidikan. Perumusan dan penetapan visi (*visioning*) tersebut acapkali memanfaatkan teknologi, informasi, dan komunikasi supaya visi yang dilaksanakan dapat diterima oleh semua pihak, terutama bagi warga satuan pendidikan. Visi merupakan cita-cita luhur yang ingin diraih dalam jangka waktu tertentu yang diwujudkan melalui misi. Misi merupakan langkah-langkah konkrit yang menjadi landasan petunjuk dalam mewujudkan visi (Calam & Kurniati, 2016). Visi kepemimpinan pendidikan transformasional berorientasi pada mutu, dan indikator kinerja dengan memanfaatkan teknologi, informasi, dan komunikasi dalam pencapaian visi yang telah ditetapkan.

Pencapaian visi satuan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan pendidikan yang memiliki inspirasi dalam merancang program, sasaran, dan indikator kinerja yang mendukung pencapaian visi satuan pendidikan. Inspirasi yang cemerlang dari kepemimpinan pendidikan dapat menghasilkan program kerja berkualitas, dan meyakinkan semua elemen sekolah terhadap program pendidikan. Kepemimpinan pendidikan yang inspirasional tidak hanya mendukung tenaga pendidik, dan

kependidikan dari belakang, tetapi juga sebagai pekerja keras dengan penuh kegigihan dalam mewujudkan visi satuan pendidikan.

Kepemimpinan pendidikan transformasional sebagai penggerak motivasi tenaga pendidik, dan kependidikan (*stimulating*) dalam bekerja aktif, dan kreatif, cerdas, dan tuntas terhadap apa yang diamanahkan kepadanya. Motivasi kerja dapat membangkitkan dorongan dari dalam dan dari luar diri tenaga pendidik, dan kependidikan untuk melaksanakan tugas dengan disiplin, ikhlas, dan tanggung jawab. Motivasi kerja menjadi instrumen kompetitif dalam mendukung strategi lembaga pendidikan (Nadeak, 2018: 15). Motivasi kerja tenaga pendidik, dan kependidikan sangat besar dipengaruhi oleh kepemimpinan dalam memimpin, dan memenuhi seperangkat alat teknologi, informasi, dan komunikasi yang dapat menstimulasikan warga sekolah, dan *stakeholder* pendidikan (Suyanto & Mu'ah, 2018: 1).

Pengelolaan lembaga pendidikan yang inspiratif terus melakukan pengembangan profesionalisme (*coaching*) tenaga pendidik dan kependidikan supaya beradaptasi dengan kemajuan teknologinya. Tenaga pendidik dan kependidikan merupakan sumber daya manusia pendidikan merupakan sumber daya yang menggerakkan semua sistem di sekolah dan berpengaruh dalam pencapaian tujuan pendidikan (Hasnadi, 2019).

Kepemimpinan pendidikan transformasional sebagai faktor pendorong dan penggerak bagi semua warga sekolah untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, dan mengikuti berbagai *training*, *workshop*, dan sosialisasi yang menunjang penguatan kualitas sumber daya

manusia di sekolah (Nursyifaa, 2019).

Penguatan profesionalisme aparatur sekolah dilakukan untuk memperbarui keilmuan, dan memperkuat profesi selaku tenaga pendidik dan kependidikan handal serta berkualitas di sekolah. Penguatan profesionalisme dapat dilakukan dengan cara melakukan pengawasan secara sistematis, komprehensif dan berkelanjutan sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja aparatur sekolah, meningkatkan mutu dan tercapaian tujuan pendidikan (Hasnadi, 2021).

Membangun *team work* yang solid menjadi prioritas utama dalam kepemimpinan pendidikan. *Team work* yang solid dapat memancar energi positif dalam melaksanakan program pendidikan, dan menjadi penggerak peningkatan mutu lembaga pendidikan, dan mutu lulusan siswa. *Team work* yang solid dibangun melalui pertemuan individual, dan kelompok di dalam, dan diluar sekolah untuk memperkuat sistem, dan budaya kerja. Sistem, dan budaya kerja diperkuat dengan pemanfaatan computer, dan aplikasi digital penyelenggaraan program pendidikan (Suyanto & Mu'ah, 2018: 1).

Permasalahan yang sering muncul, kepemimpinan pendidikan sangat lemah dalam mentransformasi pengelolaan lembaga pendidikan. Inbasnya lembaga pendidikan seperti kurang bermutu, baik dalam hal pengelolaan manajemen pendidikan maupun dari segi mutu lulusan siswa. Hal ini terjadi bisa saja disebabkan karena lemah kepemimpinan dalam penggunaan komputer, dan aplikasi digital dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Secara teoritis dalam pengelolaan satuan pendidikan membutuhkan kompetensi beradaptasi dengan teknologi fiber (*fiber*

technology), dan sistem jaringan intelegensi (*integrated network*) pada saat pengelolaan, dan pengembangan lembaga pendidikan (Nadeak, 2018: 127).

Berdasarkan permasalahan tersebut, yang menjadi pokok pembahasan kepemimpinan pendidikan transformasional di era revolusi industri 4.0 menfokuskan pada persamaan visi dalam pengelolaan lembaga pendidikan (*visioning*), mengembangkan inspirasi program pendidikan (*inspiring*), menggerakkan motivasi warga sekolah (*stimulating*), memfasilitasi pengembangan profesionalisme guru, dan karyawan, (*coaching*), dan membangun *teamwork* yang solid dengan semua warga sekolah.

Pembahasan masing-masing fokus tersebut ditransformasikan dalam pengelolaan lembaga pendidikan dengan memanfaatkan kemajuan teknologi komputer, dan aplikasi digital dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Teknologi computer adalah *machine learning*, dan aplikasai *Artificial Intelligence* (kecerdasan buatan) sebagai sebuah sistem dalam pengelolaan lembaga pendidikan bermutu. Teknologi computer, dan aplikasi digital dijadikan sebagai *cloud computing* dalam pengolahan data, dan pengendalian sistem informasi lembaga pendidikan serta peningkatan mutu lulusan siswa.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan Pendidikan

Istilah kepemimpinan berasal dari kata memimpin, mengandung arti sebagai suatu kemampuan dalam menggerakkan sumber daya yang ada pada suatu lembaga pendidikan untuk didayagunakan secara maksimal agar tercapai

tujuan yang ditetapkan. Dalam praktik kata “memimpin” mengandung sering diartikan menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, dan memberikan teladan. Owens memberi batasan kepemimpinan bahwa “Kepemimpinan merupakan interaksi antar suatu pihak sebagai pemimpin dengan pihak lain orang dipimpin” (Umiarso, 2008: 82). Kepemimpinan merupakan proses dinamis yang dilaksanakan melalui hubungan timbal balik antara pemimpin, dan yang dipimpin. Hubungan tersebut berlangsung, dan berkembang melalui interaksi antar pribadi yang saling memotivasi dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah seseorang yang memberi motivasi, dan aksi kepada orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama (Bush & Coleman, 2012: 5).

Pada dasarnya, kepemimpinan merupakan sifat, perilaku, dan pengaruh pemimpin dalam memikul tanggung jawab secara moral, dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenangnya yang telah dilimpahkan kepada orang-orang yang dipimpinnya. Kepemimpinan merupakan seseorang yang memiliki kompetensi dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, dan cara kerja setiap anggota agar dapat bersikap mandiri dalam bekerja, terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan” (Wahyudi, 2009: 120). “Kepemimpinan bisa berfungsi sebagai pihak yang memiliki kekuasaan untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain guna melakukan sesuatu demi pencapaian suatu tujuan tertentu” (Kartono, 2010: 6).

Kepemimpinan pendidikan merupakan proses mempengaruhi, menggerakkan, dan mengkoordinasikan orang-orang dalam lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Kalau kepemimpinan itu sebagai kepala madrasah, maka ia memiliki peran dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan tenaga pendidik, dan kependidikan, siswa, dan orang tua siswa serta pihak lain yang berhubungan dengan aktivitas program pendidikan guna tercapai tujuan pendidikan (Haris, 2013: 6)

Boardman menekankan seorang pemimpin pendidikan harus memiliki beberapa keterampilan. Pertama, ia harus memiliki kemampuan mengorganisir, dan membantu tenaga pendidik, dan kependidikan dalam merumuskan perbaikan program pembelajaran. Kedua, kemampuan memupuk kepercayaan diri tenaga pendidik, dan kependidikan serta warga madrasah. Ketiga, kemampuan membangun kerjasama dalam pengembangan program supervisi. Keempat, kemampuan mendorong aparaturnya supaya turut serta dalam semua kegiatan mencapai tujuan pendidikan di madrasah. (Haris, 2013: 7)

Hakikat Kepemimpinan Pendidikan

Pengelolaan satuan pendidikan sangat membutuhkan seorang pemimpin yang *acceptability*, karena keberhasilan dalam penyelenggaraan program pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan, dan keterampilan kepemimpinan satuan pendidikan dalam menggerakkan aktivitas kerja untuk pencapaian tujuan pendidikan. Aktivitas kepala satuan pendidikan sebagai seorang manajer meliputi pengelolaan 3 M, yaitu pertama, manusia sebagai

faktor penggerak utama aktivitas madrasah. Kedua, money yaitu sebagai modal aktivitas, ketiga, method sebagai alat untuk mengarahkan manusia, dan uang menjadi efektif dalam mencapai tujuan (Mulyasa, 2001: 21).

Menurut Warren Bennis, dan Robert Tonwseng dalam Soetjipto membedakan antara pemimpin, dan menejer. Pemimpin adalah orang yang diberikan tugas untuk menggerakkan pekerja melakukan hal-hal yang benar, dan menejer adalah orang yang melakukan pekerjaan sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen (Soetjipto & Rafli, 2007: 65) Pemimpin pendidikan berkepentingan untuk mendorong tenaga pendidik, dan kependidikan untuk bekerja secara aktif, dan kreatif untuk pencapaian tujuan pendidikan. Sedangkan menejer pendidikan berkepentingan untuk mengarahkan tenaga pendidik, dan kependidikan supaya dapat bekerja dengan benar, mulai dari proses perencanaan sampai pada tingkat pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi kinerja para tenaga pendidik, dan kependidikan.

Pada hakikatnya kepemimpinan pendidikan adalah kepala madrasah yang memiliki kompetensi manajerial, dan kepemimpinan yang efektif. Hakikat dari kepemimpinan yang efektif dapat dimaknai sebagai proses mempengaruhi tidak hanya dari pemimpin kepada bawahan, melainkan juga bawahan yang baik juga dapat memunculkan kepemimpinan yang ada, dan pada derajat tertentu dapat memberikan pengaruh kepada pemimpin. Pengaruh adalah proses mengkomunikasikan gagasan, memperoleh penerimaan atas gagasan, dan memotivasi pengikut untuk mendukung serta melaksanakan gagasan tersebut lewat perbaikan, dan perubahan. (Robert, 2010: 6) Dalam Kepemimpinan Pendidikan Transformasional... (Herman, 2021)

menggunakan wewenang formal pemimpin dapat mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol tenaga pendidik, dan kependidikan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasikan demi mencapai tujuan (Solikin, dkk., 2017)

Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Pendidikan

Dalam kepemimpinan satuan pendidikan, tentu memiliki prinsip-prinsip kepemimpinan yang harus dipahami, dan dipegang teguh oleh seorang pemimpin dalam mengelola satuan pendidikan, guna untuk meningkatkan mutu proses pengelolaan satuan pendidikan, dan mutu hasil pendidikan, baik mutu akademik siswa maupun mutu non akademik siswa. Mutu proses pengelolaan pendidikan, dan mutu hasil pendidikan dapat dicapai oleh seorang pemimpin apabila sanggup menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan dalam menggerakkan, dan mengelola satuan pendidikan.

Prinsip-prinsip kepemimpinan pendidikan, antara lain: 1) konstruktif: kepala madrasah harus memberikan dorongan, dan pembinaan kepada tenaga pendidik, dan kependidikan di madrasah, 2) kreatif: kepala madrasah tidak terjebak dengan pola-pola kerja lama apa yang dikerjakan oleh kepala madrasah, 3), partisipatif memberikan kepercayaan kepada semua pihak untuk selalu terlibat dalam setiap aktivitas madrasah, 4) Kooperatif: kepala madrasah senan tiasa bekerja sama dengan semua komponen yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan, 5) delegatif: kepala madrasah berupaya memberikan kepercayaan kepada staf untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan, dan uraian tugas, 6) integratif: untuk menghasilkan sesuatu sinergi yang besar dalam melaksanakan tugas, 7) rasional, dan

objektif : kepala madrasah berupaya untuk menjadi pemimpin yang bijak dalam melaksanakan tugas, dan bertindak berdasarkan rasio, dan objektif, 8) pragmatis: kepala madrasah dalam menetapkan kebijakan, dan target harus berdasarkan kondisi, dan kemampuan riil yang dimiliki oleh madrasah, 9) tidak memaksa diri untuk melaksanakan kegiatan di luar kemampuan madrasah, 10) keteladanan: kepala madrasah sebagai seorang figur yang patut memberikan keteladanan kepada tenaga pendidik, dan kependidikan serta para siswa, 11) adaptable, dan fleksibel: kepala madrasah harus mampu beradaptasi, dan fleksibel dalam menghadapi situasi baru, dan juga menciptakan kondisi kerja yang mendukung tenaga pendidik, dan kependidikan untuk untuk cepat beradaptasi (Wahjosumidjo, 2010: 24)

Kepemimpinan pendidikan transformasional memiliki kewajiban berpegang teguh pada prinsip-prinsip tersebut, guna tenaga pendidik, dan kependidikan dibawah kepemimpinan dapat melaksanakan tugas secara maksimal sesuai dengan standar operasional prosudural, dan menghasilkan kinerja yang produktif serta dapat memberikan kepuasan kepada tenaga pendidik, dan kependidikan serta kepada para siswa, dan publik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *library research* bersifat kualitatif dengan pendekatan fenomenologi dalam menganalisis fenomena dalam dunia pendidikan di era revolusi industri 4.0, sehingga mengharuskan kepemimpinan pendidikan melakukan transformasional dengan cara memanfaatkan teknologi, informasi, dan komunikasi dalam pengelolaan lembaga

pendidikan (Nursyifaa, 2019). Sumber data diperoleh dengan membaca buku, jurnal, majalah, buletin, surat kabar, seminar dan sumber data lain yang berhubungan dengan pokok masalah yang telah dirumuskan (Kartono, 1996: 6). Teknik analisis data dengan cara melakukan pengkajian dari berbagai teori-teori maupun gagasan yang diperoleh dari berbagai *literature* yang dianggap relevan, serta saling berkaitan, dan melengkapi dalam mendiskripsikan kepemimpinan pendidikan transformasional di era revolusi industri 4.0 (Nazir, 1988: 202).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Kepemimpinan Pendidikan Transformasional di Era Revolusi Industri 4.0

Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan mempengaruhi guru dan karyawan serta warga sekolah lainnya supaya berperilaku, dan bekerja sesuai yang diinginkan oleh pemimpin itu sendiri (Soekanto, 2010: 250). Kepemimpinan merupakan pemimpin yang memiliki peran membimbing, mendorong, mengarahkan, menggerakkan tenaga pendidik, dan kependidikan serta *stakeholder* pendidikan sebagai upaya dalam mewujudkan tujuan pendidikan (Haris, 2013: 16). Kepemimpinan pendidikan merupakan pihak yang mempengaruhi warga sekolah supaya mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan pendidikan transformasional memiliki kompetensi melakukan perubahan di dalam diri, dan diluar diri setiap individu yang tergabung dalam sebuah lembaga pendidikan supaya berperilaku sesuai dengan norma, dan budaya organisasi/lembaga. Performa tersebut

menggambarkan tingkat kehormonisan antara pimpinan dengan karyawan yang dapat melahirkan rasa nyaman, dan aman serta tumbuh semangat, dan gairah dalam bekerja (Wibisono, 2014). Kepemimpinan transformasional selalu memposisikan diri, dan lembaga yang dipimpinnya sebagai pelayan publik.

Kepemimpinan sebagai pelayan publik senantiasa mempersiapkan diri secara matang supaya memiliki etika, keterampilan penggunaan teknologi, dan kemampuan pengambilan kebijakan pendidikan (Nursyifaa, 2019). Sistem pengelolaan manajemen dilakukan berbasis teknologi modern supaya apa yang dilakukan dapat bergerak cepat, tepat, dan bermutu. Kepemimpinan pendidikan transformasional memiliki kompetensi profesional dalam bersikap, bertindak, dan berbuat di sekolah, seperti yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 bahwa standar kepala sekolah memiliki kompetensi kepribadian, supervisi, manajerial, kewirausahaan, dan kompetensi sosial (Permendiknas, Nomor 13 Tahun 2007).

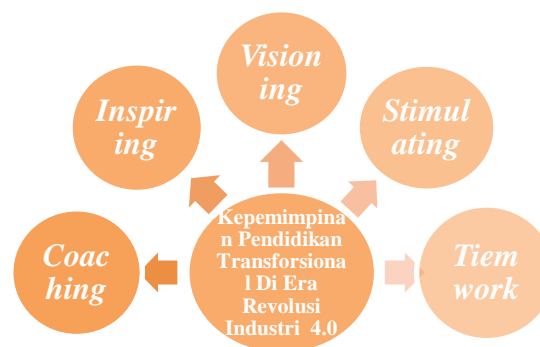
Kepemimpinan pendidikan transformasional ditandai dengan pemanfaatan teknologi modern dalam memimpin lembaga pendidikan (Nursyifaa, 2019). Kepemimpinan pendidikan membutuhkan kompetensi dalam memimpin pengajaran, dan pembelajaran sesuai dengan kemajuan teknologi modern. Pengelolaan lembaga pendidikan terus secara kontinu melakukan perbaikan, perubahan, dan melakukan inovasi dalam mengelola tenaga pendidik, dan kependidikan. Keberhasilan kepemimpinan pendidikan sangat dipengaruhi: (1) memposisikan diri berperan sebagai pengelola pembelajaran, (2) meningkatkan profesionalisme

tenaga pendidik, dan kependidikan, (3) selalu memfokuskan penguatan tim, dan 4) siap membangun kolaborasi di sekolah yang dipimpinnya (Nadeak, 2018: 112).

Kepemimpinan pendidikan transformasional mencakup lima hal yang sangat esensi yang meliputi: *visioning* (menyamakan visi), *inspiring* (menumbuhkan inspirasi), *simulating* (membangkitkan semangat) *coaching* (memfasilitasi pelatihan), dan *team building* (membangun tim yang solid) (Prasojo, tt: 24). Lima hal tersebut menjadi fondasi, dan kekuatan moral dalam kepemimpinan pendidikan transformasional. Kepemimpinan pendidikan transformasional dapat melahirkan tenaga pendidik, dan kependidikan bekerja cepat, cerdas, dan tuntas dengan memanfaatkan kemajuan teknologi modern di era revolusi industri 4.0.

Kerangka Konseptual Kepemimpinan Pendidikan Transformasional di Era Revolusi Industri 4.0

Beranjak dari konsep kepemimpinan pendidikan transformasional di era revolusi industri 4.0, maka desain kerangka konseptual adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Desain Kepemimpinan Pendidikan Transformasional di Era Revolusi Industri 4.0

Kelima indikator tersebut saling mempengaruhi satu sama lain dalam kepemimpinan pendidikan transformasional di era revolusi industri 4.0. Indikator-indikator tersebut dijadikan sebagai dasar kepemimpinan pendidikan transformasional dalam memenuhi kepuasan pelanggan yang menikmati dunia pendidikan. Kepuasan pelanggan sebagai cerminan keberhasilan kepemimpinan pendidikan transformasional dalam mempengaruhi, dan menggerakkan guru, dan karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari di sekolah.

Kepemimpinan Pendidikan Transformasional di Era Revolusi Industri 4.0

Kepemimpinan pendidikan transformasional di era revolusi industri 4.0 dilaksanakan dengan cara penyamaan visi dalam pengelolaan lembaga pendidikan, mengembangkan inspirasi program pendidikan secara berkelanjutan, menggerak motivasi kerja warga sekolah secara kontinu, memfasilitasi peningkatan profesionalisme guru, dan karyawan, serta membangun *team work* yang solid dengan sesama warga sekolah, dan *stakeholder* pendidikan.

1. Membangun persamaan visi dalam pengelolaan lembaga pendidikan (*visioning*)

Langkah awal dilakukan dalam pengelolaan lembaga pendidikan adalah perumusan, dan penetapan visi satuan pendidikan yang dipimpinya. Perumusan, dan penetapan visi tersebut harus melewati proses *Focus Group Discussion* (FGD) dengan melibatkan semua elemen/unsur, dan komponen sekolah, serta *stakeholder* pendidikan supaya visi yang

dirumuskan, dan ditetapkan tersebut betul-betul menjadi cita-cita bersama sesuai dengan target waktu atau periode yang ditentukan pihak satuan pendidikan. Hasil dari perumusan, dan penetapan visi tersebut menjadi cita-cita yang harus diperjuangkan, dan dicapai dalam jangka waktu tertentu pihak satuan pendidikan.

Visi yang telah dirumuskan, dan ditetapkan harus disiolisasikan supaya sama terbangun kesamaan persepsi atau pemahaman dengan semua warga sekolah, dan *stakeholder* pendidikan (*visioning*). Penyamaan visi dilakukan untuk membangun komitmen, dan tanggung jawab semua warga sekolah, dan *stakeholder* pendidikan untuk mewujudkan visi tersebut. Membangun persamaan visi sangat ditunjang oleh computer, dan internet dalam mewujudkan visi satuan pendidikan (Nadeak, 2018: 127). Komputer yang tersambung dengan internet dalam sebuah jaringan akan mempercepat proses persamaan visi, sebab informasi akan diketahui, dan akan sampai pada saat itu juga (Nadeak, 2018: 128).

Persamaan visi tersebut dapat juga dilakukan melalui sosialisasi secara manual, diantaranya dalam bentuk rapat-rapat, FGD, whorshop, brosur, spanduk, banner, dan melalui media online, diantaranya dalam bentuk website, youtube, dan konten-konten *digital* lain yang dibuat sesuai dengan kebutuhan pelanggan pendidikan. Kemudian melakukan gerakan bersama atau kepanitiaan untuk mengunjungi sekolah, dan instansi terkait lainnya dalam membangun persamaan visi sesama warga sekolah, *stakeholder* pendidikan, masyarakat, dan pemerintah.

2. Mengembangkan *inspirasi* program pendidikan (*inspiring*)

Kepemimpinan pendidikan inspirasional dapat melahirkan ide dan gagasan yang cermerlang terhadap pelaksanaan program, dan kegiatan pendidikan. Pelaksanaan program tersebut dapat dikerjakan dalam bentuk jangka pendek maupun jangka panjang, baik dilakukan secara perseorangan maupun secara kelompok, baik secara tradisional maupun secara menggunakan teknologi modern. Kepemimpinan pendidikan inspirasional sangat menaruh perhatian besar terhadap tenaga pendidik, dan kependidikan supaya menguasai penggunaan komputer, dan aplikasi *digital* dalam menyimpan, mengolah, dan mengelola data dalam melahirkan berbagai program, dan kegiatan pendidikan di sekolah.

Kepemimpinan pendidikan transformasional selalu menjadikan teknologi digital sebagai inspirasi dalam melahirkan program pendidikan (*inspiring*) melalui *cloud computing*. *Cloud computing*, yaitu pusat pengolahan data yang diberikan hak akses melalui jaringan internet. Warga sekolah, dan masyarakat dengan mudah mengetahui informasi dengan menggunakan siacad, website, e-gmail dan sejenisnya pada satu waktu sesuai dengan konten, format, dan judul dokumen yang diinginkan (Nadeak, 2018: 128).

Kepemimpinan pendidikan yang menjadikan *cloud computing* sebagai dasar pengelolaan manajemen pendidikan dapat dengan mudah memotivasi tenaga pendidik, dan kependidikan dari belakang untuk bekerja dengan gigih, amanah, dan ikhlas dalam menjalankan tugas dan fungsi yang diembannya (Herman & Idris, 2019). Sikap

kepemimpinan selalu menawarkan solusi, dan petunjuk kepada tenaga pendidik, dan kependidikan supaya bekerja dengan sungguh-sungguh, kreatif, dan inovatif setiap saat, dan waktu. *Cloud computing* dijadikan sebagai pusat pengendalian data, dan informasi pada satuan pendidikan.

3. Menggerak motivasi kerja guru, dan Karyawan (*stimulating*)

Kepemimpinan pendidikan transformasional sangat fokus menggerakkan motivasi warga sekolah untuk bekerja dengan sepenuh hati. Komit memperhatikan, dan menyediakan kebutuhan-kebutuhan terkait perangkat teknologi, informasi, dan komunikasi yang dibutuhkan oleh warga sekolah. Menggerakkan motivasi kerja warga sekolah bukan hanya dalam bentuk instruksi, dan menanamkan disiplin semata, akan tetapi yang sangat urgen adalah menyanggupi menyediakan kebutuhan penunjang pelaksanaan program pendidikan.

Teknologi komputer dan aplikasi digital sudah menjadi kebutuhan primer dalam menggerakkan motivasi kerja tenaga pendidik, dan kependidikan (*stimulating*) melalui penciptaan 1001 sensor baru dan 1001 cara untuk menggunakan informasi dari sensor-sensor tersebut. Salah satu fungsi penggunaan informasi dari sensor tersebut adalah bisa melihat langsung kegiatan yang dilaksanakan oleh karyawan, sekalipun tidak bisa melihatnya secara langsung, namun seorang pemimpin dapat memantau semua kegiatan warga sekolah, walaupun pimpinan sekolah tidak ada di tempat kerja (Nadeak, 2018: 128). Informasi dari sensor baru tersebut menjadi sarana pengawasan bagi pimpinan untuk memastikan tenaga pendidik, dan

kependidikan sudah melaksanakan tugas sesuai dengan Standar Operasional Prosudural yang berlaku (SOP) (Herman & Idris, 2020).

Kepemimpin pendidikan transformasional senantiasa menjadikan kemajuan teknologi computer sebagai pembangkit motivasi tenaga pendidik, dan kependidikan dalam menjalankan tugas sehari-hari, dan menjadi pendorong bagi warga sekolah, dan *stakeholder* pendidikan dalam melakukan inovasi-inovasi yang dapat meningkatkan mutu lulusan siswa, pengelolaan manajemen lembaga pendidikan bermutu, dan dapat meningkatkan dukungan masyarakat terhadap satuan pendidikan. Semakin tinggi kompetensi, dan pemanfaatan teknologi computer, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi pimpinan dalam mendorong karyawan yang dipimpinya.

4. Memfasilitasi pengembangan profesionalisme guru dan Karyawan (*coaching*)

Kepemimpinan pendidikan transformasional sangat serius memperbarui keilmuan diri, tenaga pendidik, dan kependidikan dengan cara mengikuti pendidikan, dan pelatihan, *workshop*, dan kegiatan lain yang sejenis dalam pengembangan profesionalisme dirinya, dan karyawan yang dipimpinya. Pengembangan, dan pembaruan keilmuan dapat memberikan penguatan terhadap kepemimpinan dirinya, dan peningkatan kualitas kinerja karyawan. Peningkatan profesionalisme warga sekolah merupakan wujud untuk meningkatkan kinerja bawahan yang dipimpinya.

Memfasilitasi pengembangan profesionalisme guru, dan karyawan dapat dilakukan dengan cara memanfaatkan teknologi computer, dan aplikasi

digital dalam memperbarui keilmuannya, seperti melalui *machine learning*, yaitu aplikasi dari *Artificial Intelligence* (kecerdasan buatan) yang fokus untuk membangun sebuah sistem bagi guru, dan karyawan bisa belajar “sendiri” tanpa harus berulang kali diajari oleh manusia”. Aplikasi *machine leaning* menyediakan data sebagai bahan belajar sebelum mengeluarkan output yang dibutuhkan (Nadeak, 2018: 128).

Kemajuan teknologi komputer tersebut sudah mengantar pimpinan, tenaga pendidik, dan kependidikan bekerja secara cepat, cerdas, dan tuntas sesuai dengan target yang telah ditentukan. Kemudian apa yang dikerjakan tersebut selalu sesuai dengan peraturan yang berlaku, dan selalu mengikuti format yang telah ditetapkan. Bekerja transparan, dan akuntabel serta mudah diawasi, dan mengawasi dalam setiap langkah, dan tahapan yang sedang dilaksanakan oleh warga sekolah.

5. Membangun *teamwork* yang solid dengan sesama warga sekolah

Membangun *teamwork* yang sulid menjadi kekuatan moral dengan memanfaatkan teknologi computer, dan aplikasi digital dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Orientasi pemanfaatan teknologi komputer, dan aplikasi digital adalah untuk meningkatkan mutu lulusan siswa, dan mutu pengelolaan lembaga pendidikan itu sendiri. Pemanfaatan teknologi computer, dan aplikasi digital tersebut dapat membentuk *teamwork* yang solid diantara pimpinan dengan tenaga pendidik, dan kependidikan dalam penyelenggaraan program pendidikan di sekolah.

Teamwork yang solid dalam sebuah lembaga/organisasi menjadi faktor penting dalam

peningkatan kinerja karyawan. Aplikasi *teamwork* solid dapat menumbuhkan kembangkan budaya kerja lembaga pendidikan yang berkembang maju kedepan (Rahma & Mas'ud, 2016). Kerja *team* adalah kerja kelompok dalam melaksanakan tugas untuk pencapaian tujuan bersama yang telah ditetapkan. Kerja *team* dapat mendorong warga sekolah untuk memanfaatkan teknologi, informasi, dan komunikasi secara baik, dan benar (Sartano, 2014). Kerja *team* adalah kerja yang dilandasi semangat kerja sama para karyawan dalam memanfaatkan keterampilan seperti penggunaan computer, dan internet dalam melaksanakan tugas secara bersama-sama.

Pengaruh positif dari *teamwork* adalah akan melahirkan sikap loyalitas dalam bekerja, dan saling bantu membantu dalam penggunaan computer, dan penciptaan aplikasi digital dalam penyelesaian tugas yang emban oleh masing-masing karyawan. *Teamwork* yang solid akan mampu memanfaatkan computer, dan aplikasi digital untuk merancang model format, aplikasi, dan fitur-fitur lain yang dapat meningkatkan mutu lulusan, dan mutu pengelolaan manajemen lembaga pendidikan. Hal ini sangat penting dilakukan untuk memastikan jalannya kepemimpinan pendidikan dalam pengelolaan lembaga pendidikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kepemimpinan pendidikan transformasi di era revolusi industri 4.0 dilakukan melalui persamaan visi dan misi dalam pengelolaan lembaga pendidikan (*visioning*), mengembangkan *inspirasi* program pendidikan (*inspiring*), menggerakkan motivasi warga sekolah dalam bekerja
Kepemimpinan Pendidikan Transformasional....
(Herman, 2021)

(*stimulating*), memfasilitasi pengembangan profesionalisme guru, dan karyawan (*coaching*), dan membangun kekompakan yang solid (*tiem work*). Kelima cara tersebut dapat dilakukan dengan baik apabila dalam kepemimpinan pendidikan memiliki kompetensi dalam beradaptasi dengan kemajuan teknologi computer, aplikasi *digital* sebagai *machine learning*, dan *aplikasai Artificial Intelligence* (kecerdasan buatan) dalam pengembangan sistem peningkatan mutu lulusan siswa, dan mutu pengelolaan manajemen lembaga pendidikan.

Saran

Berdasarkan pembahasan, dan hasil penelitian, maka dapat peneliti sarankan, sebagai berikut:

1. Guru, dan karyawan sebagai pelaksana teknis penyelenggaraan program pendidikan agar aktif, dan kreatif dalam meningkatkan kompetensi diri, dan keterampilan pemanfaatan teknologi, informasi, dan komunikasi dalam bidang tugasnya.
2. Kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin satuan pendidikan agar dapat mentransformasi sistem pengelolaan manajemen pendidikan, layanan akademik, dan layanan siswa melalui pemanfaatan sarana teknologi, informasi, dan komunikasi yang tersedia di sekolah/madrasah.
3. Pengawas sekolah/madrasah agar dapat menyarankan kepada kepala sekolah/madrasah, guru, dan karyawan untuk dapat memanfaatkan teknologi, informasi, dan komunikasi dengan optimal dalam upaya meningkatkan mutu layanan pendidikan, dan mutu lulusan siswa.
4. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, dan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota agar menyediakan sarana

computer, internet, dan aplikasi *digital* yang memadai kepada sekolah/madrasah dalam upaya pengembangan sistem manajemen pendidikan, layanan akademik, dan siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Bush, T & Coleman, M, (2012). *Manajemen Mutu Kepemimpinan Pendidikan Panduan Lengkap Kurikulum Dunia Pendidikan Modern*, (Alih Bahasa: fahrurrozi). Jogjakarta: IRCiSoD.
- Calam, A., & Qurniati, A. (2016). Merumuskan Visi dan Misi Lembaga Pendidikan. *Jurnal Saindikom*, 15(1), 53-68.
- Danim, Sudarwan. (2005). *Menjadi Komunitas Pembelajar: Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Haris, A. (2013). *Modul Kepemimpinan Pendidikan*. Surabaya: UIN Sunan Ampel.
- Hasnadi, H. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Bidayah: Studi Ilmu-Ilmu Keislaman*, 141-148.
- Hasnadi, H. (2021). The Importance of Supervision Implementation in Educational Institution. *Jurnal Dedikasi Pendidikan*, 5(1), 1-10.
- Herman, H., & Idris, J. (2019). Implementasi Model Supervisi Berbasis Keikhlasan Dalam Peningkatan Kinerja Guru PAI di SMP Negeri Kabupaten Nagan Raya. *At-Tafkir*, 12(2), 168-184.
- Herman, H., & Idris, J. (2020). Pendekatan Ibadah sebagai Model Supervisi untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam. *DAYAH: Journal of Islamic Education*, 3(1), 75-94.
- Kartono, Kartini. (1996). *Pengantar Metodologi Risetv Sosial*, Bandung: Mandar Maju.
- Kartono, Kartini. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kemimpinan Abnormal Itu ?*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa, E, (2001). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nadeak, Bernadetha. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Pendidikan di Era 4.0: Perspektif Sosiologi Pendidikan*, Jakarta: UKI PREES.
- Nazir, Mohammad. (1988). *Metode Penelitian*, Jakarta: Chalia Indonesia
- Nursyifa, A. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0: Perspektif Sosiologi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 6(2), 143-154.
- Prasojo, Lantip Diat. tt. Manajemen mutu terpadu, Powerpoint
- Rahma, A., & Mas'ud, F. (2016). Pengaruh penerapan konsep team work dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat (studi pada rumah sakit umum daerah sunan kalijaga kabupaten demak). *Diponegoro Journal of Management*, 5(4), 522-532.
- Robert N. Lussier and Christopher F. Achua, (2010). *Leadership: Theory, Application, and Skill Development*, Mason, Ohio: South-Western Cengage Learning.
- Robert, J. Straratt, (2007). *Menghadirkan Pemimpin Visionir Leadership Menuju Sekolah Efektif*, Yogyakarta: Kanisius.
- Sartono, L. N. (2014). Pengaruh Kerja Tim dan Organizational Learning Terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1).
- Soekanto, S, (2010). *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta: Rajawali Pers
-

Soetjipto dan Raflis Kosasi, (2007). *Profesi Keguruan*, Jakarta: Rineka Cipta,

Solikin, A., Fatchurahman, M., & Supardi, S. (2017). Pemimpin yang Melayani dalam Membangun Bangsa yang Mandiri. *Anterior Jurnal*, 16(2), 90-103.

Suyanto, Umar Yeni dan Mu'ah, (2018). Transformasional Leadsip: Gaya Kepemimpinan Millennial Di Era Industri 4.0, *Working Papers of Innovation in Economic*.

Umiarso, Wahab, A. (2011). *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spritual*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta.

Wibisono, M. F. (2014). Studi Deskriptif Kepemimpinan Transformasional pada PT Lima Benua Koneksindo di Surabaya. *Agora*, 2(2), 1530-1536.

▪ *How to cite this paper :*

Herman. (2021). Kepemimpinan Pendidikan Transformasional di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Dedikasi Pendidikan*, 5(2), 361–373.

