

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah

Istilah “kepemimpinan kepala sekolah” mempunyai arti yang berbeda-beda tergantung dari latar belakang orang yang memaknainya. Namun, kepemimpinan dapat dipahami sebagai suatu kegiatan yang melibatkan mengajak orang lain untuk melakukan tugas yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Definisi lain menyatakan bahwa kepemimpinan yaitu kemampuan yang dimiliki orang-orang tertentu untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, membimbing, memberi nasehat, menyuruh, memerintah, melarang dan bahkan menghukum serta membina dengan maksud agar orang lain mau melakukan dan bekerja untuk mencapai tujuan yang ingin di capai. Kepemimpinan sekolah merupakan pekerjaan yang sulit namun mulia. Sebagai kepala sekolah, ia patuh dan taat pada aturan. Kepala sekolah harus memahami manajemen Minimal dapat merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan dan mengelola anggota, memberdayakan organisasi, dan melakukan evaluasi untuk mencapai tujuan sekolah yang dipimpinya. Bahkan, kepemimpinan kepala sekolah terkadang diartikan sebagai wewenang untuk memobilisasi bawahan, dan kepala sekolah diangkat pada posisi kepala sekolah melalui keputusan atau penunjukan formal. Seorang pemimpin telah lama dianggap sebagai orang yang memotivasi pengikut untuk membantu mencapai tujuan bersama yang menyampaikan pengalamannya dengan menyusun sinergi, mendorong proses pembelajaran meningkatkan visi bersama, memimpin sebagian besar praktik yang tidak biasa, mendorong perbaikan berkelanjutan, memastikan kemajuan menuju tujuan yang telah ditentukan, mempersiapkan mereka untuk semua dimensi perubahan dengan berinteraksi dengan mereka, memainkan peran kunci dan mempengaruhi serta mengarahkan perilaku, keyakinan dan sikap para staff pengajar (Aydın, 2010: Bass, 1985).

Meskipun dari definisi kepemimpinan tersebut bertitik tolak pada pemberian pengaruh kepada orang lain untuk melakukan apa yang dikehendaki

pemimpin menuju tujuan yang ditetapkan namun ternyata proses mempengaruhi dilakukan dengan berbeda-beda cara. Proses mempengaruhi yang berbeda ini kemudian menghasilkan tingkatan dalam kepemimpinan, Seperti yang dikemukakan oleh Muhaimin dengan mengutip pendapatnya Kasali dari pendapatnya Maxwell, bahwa terdapat 5 tahapan kepemimpinan yaitu level satu pemimpin yang legalitas dengan adanya Surat Keputusan (SK), level kedua pemimpin yang memimpin dengan kecintaanya, level tiga pemimpin yang lebih berorientasi pada hasil, pada level ini prestasi kerja sangat penting, level empat pemimpin berusaha menumbuhkan pribadi anggotanya untuk menjadi pemimpin dan level kelima adalah pemimpin yang mempunyai daya tarik yang luar biasa. Pada level ini pemimpin mempunyai nilai-nilai atau simbol yang melekat pada diri pemimpin itu sendiri.

Menurut Kasali agar seorang kepala sekolah mampu bergerak dari pemimpin level satu hingga level lima membutuhkan 5 unsur yaitu Visi, (*vision*), Keberanian (*courageness*), Realita (*reality*) dan Etika (*Ethics*). Berdasarkan pada pendapat di atas maka kepala sekolah harus mampu menumbuhkan dirinya menjadi pemimpin yang memiliki kelima unsur tersebut, sehingga mampu bergerak dari pemimpin yang hanya karena legalitas menuju pemimpin yang benar-benar mampu memberikan perubahan kepada perkembangan sekolah. Kepala sekolah merupakan motor penggerak bagi sumber daya manusia sekolah terutama guru dan karyawan. Begitu besarnya peranan kepala sekolah dalam proses pencapaian tujuan pendidikan, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya suatu sekolah sangat ditentukan oleh kualitas kepala sekolah terutama kemampuannya dalam memberdayakan guru-guru dan karyawan ke arah suasana kerja yang kondusif. Kepala sekolah memiliki peran dan tanggung jawab sebagai manajer dalam lembaga sekolah, yaitu diantaranya mengadakan prediksi masa depan sekolah, misalnya tentang kualitas yang diinginkan masyarakat, melakukan inovasi dengan mengambil inisiatif dan kegiatan-kegiatan yang kreatif untuk memajukan sekolah, menciptakan strategi atau kebijakan untuk mensukseskan pikiran-pikiran yang inovatif, menyusun perencanaan baik perencanaan strategis maupun operaasional.

Sebagai pemimpin, kepala sekolah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan tersebut dengan menggerakkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini kepala sekolah bertugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, baik fungsi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun penciptaan iklim dan budaya sekolah yang kondusif bagi terlaksananya proses belajar mengajar secara efektif, efisien dan produktif. Demikian juga dengan komponen pendidikan yang ada dalam lembaga pendidikan yang dipimpin seorang kepala sekolah. Seorang kepala sekolah harus memperhatikan kesembilan komponen penting dalam pendidikan, yaitu Pendidik, murid, materi pendidikan, perbuatan mendidik, metode pendidikan, evaluasi pendidikan, tujuan pendidikan, alat-alat pendidikan, dan lingkungan pendidikan. Kesembilan faktor tersebut harus dikelola sebaik-baiknya agar tujuan yang diinginkan bisa tercapai (Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, 2012).

Kepala sekolah dalam jabatannya juga berfungsi sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor. Namun kepala sekolah di bidang manajer memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah bekerja dengan dan melalui orang lain, penger tian orang lain tidak hanya guru, staf, siswa dan orang tua siswa, melainkan termasuk atasan kepala sekolah, para kepala sekolah lain serta pihak-pihak yang berhubungan dan bekerjasama.
- b. Kepala sekolah bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan, keberhasilan dan kegagalan bawahan merupakan cerminan langsung keberhasilan atau kegagalan kepala sekolah.
- c. Dengan waktu dan sumber yang terbatas kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan, dengan segala keterbatasan kepala sekolah harus dapat mengatur pemberian tugas secara tepat.
- d. Kepala sekolah harus berfikir secara analistik dan konseptual, fungsi ini berarti kepala sekolah harus dapat memecahkan persoalan melau

suatu analisis, kemudian menyelesaikan persoalan dengan solusi yang feasible.

- e. Kepala sekolah sebagai juru penengah, dalam lingkungan sekolah sebagai suatu organisasi yang didalamnya terdapat manusia-manusia yang mempunyai latar belakang yang berbedabeda, pendidikan dan latar belakang sosial yang berbeda sehingga memungkinkan terjadinya perselisihan, maka apabila terjadi perselisihan kepala sekolah harus turun tangan sebagai peleraai atau penengah.
- f. Kepala sekolah sebagai seorang politisi, sebagai seorang politisi, berarti bahwa kepala sekolah harus selalu berusaha meningkatkan tujuan organisasi serta mengembangkan program jauh ke depan.
- g. Kepala sekolah adalah seorang diplomat, dalam peranan sebagai diplomat dalam berbagai macam pertemuan kepala sekolah adalah wakil resmi dari sekolah yang dipimpinya.

Dari penjelasan di atas dapat peneliti simpulkan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab dalam mengembangkan staf pendidik dan administratif. Ini mencakup penilaian kinerja, pelatihan, dan dukungan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan manajemen sekolah. Manajemen disiplin siswa dan staf merupakan tanggung jawab kepala sekolah. Dan kepala sekolah harus menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran dan keamanan, serta menangani konflik dan masalah disiplin, Kepala sekolah berinteraksi dengan berbagai pihak, termasuk guru, orang tua, siswa, dan masyarakat. Membangun hubungan yang baik dengan semua stakeholder sangat penting untuk mendukung keberhasilan sekolah.

Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif dalam Perspektif Pendidikan Islam memberikan kesan yang baik. Kepala sekolah memahami, menghayati, dan melaksanakan perannya sebagai manajer (mengkoordinasi dan menyalurkan sumberdaya untuk mencapai tujuan), pemimpin (memobilisasi dan memberdayakan sumberdaya manusia), pendidik (mengajak untuk berubah),

wirausahawan (membuat sesuatu bisa terjadi), penyelia (mengarahkan, membimbing dan memberi contoh), pencipta iklim kerja (membuat situasi kehidupan), pengurus atau administrator (mengadministrasi), pembaharu (memberi nilai tambah), regulator (membuat aturan-aturan sekolah), dan pembangkit motivasi (menyemangatkan). Kepala sekolah mengupayakan teamwork yang kompak/kohesif dan cerdas, serta membuat saling terkait dan terikat antar fungsi dan antararganya, menumbuhkan solidaritas/kerjasama/kolaborasi dan bukan kompetisi sehingga terbentuk iklim kolektifitas yang dapat menjamin kepastian hasil output sekolah. Kepala sekolah menciptakan situasi yang dapat menumbuhkan kreativitas dan memberikan peluang kepada warganya untuk melakukan eksperimentasi-eksperimentasi untuk menghasilkan kemungkinan- kemungkinan baru, meskipun hasilnya tidak selalu benar (salah). Dengan kata lain, kepala sekolah mendorong warganya untuk mengambil dan mengelola resiko serta melindunginya sekiranya hasilnya salah (Han Suderajat, 2005).

Jika kita telaah lebih dalam tentang standar kompetensi yang harus dimiliki seorang kepala sekolah maka dimensi kepemimpinan tidak disebutkan dalam kompetensi tersebut, namun dimensi kepemimpinan sudah terwakili dan terjabarkan dalam dimensi kepribadian, kewirausahaan dan sosial, hal ini dikemukakan oleh Muhaimin dalam bukunya Manajemen Pendidikan. Pemimpin merupakan orang yang memiliki jabatan tertinggi dalam sekolah harus memiliki kemampuan untuk menjadikan diri teladan bagi orang yang dipimpinnya. Itulah sebabnya ia harus memiliki akhlak yang mulia. Selain itu pemimpin harus mampu mengendalikan diri dirinya untuk memerintah, memotivasi dirinya dan mengendalikan diri sendiri (Muhaimin, 2017).

Dalam al-qur'an juga ada penjelasan mengenai kepemimpinan yang tertera pada surah (Al-baqarah/ 124:17) yang berbunyi:

وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ ۗ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا ۗ قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي ۗ قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ ۙ ١٢٤

Artinya: (Ingatlah) ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan beberapa kalimat, lalu dia melaksanakannya dengan sempurna. Dia (Allah) berfirman, "Sesungguhnya Aku menjadikan engkau sebagai pemimpin bagi seluruh manusia." Dia (Ibrahim) berkata, "(Aku mohon juga) dari sebagian keturunanku." Allah berfirman, "(Doamu Aku kabulkan, tetapi) janji-Ku tidak berlaku bagi orang-orang zalim."

Dari isi kandungan ayat di atas dapatlah diketahui bahwa:

Menurut Mahmud Zahram, Ibrahim a.s. telah diberi oleh Allah ber-macam-macam pengalaman ujian dan cobaan. Dia diperintahkan Allah menyembelih anaknya, perjalanan pulang pergi antara Syam dengan Hijaz untuk melihat anak dan istrinya yang berada di kedua tempat itu, dan sebagainya. Allah tidak menerangkan macam-macam kalimat yang telah ditugaskan kepada Nabi Ibrahim. Hal ini memberi petunjuk bahwa tugas yang telah diberikan Allah itu adalah besar, berat dan banyak. Sekalipun demikian Ibrahim a.s. telah melaksanakan tugas dan beban itu dengan sebaik-baiknya yang membawanya ke tempat kedudukan yang sempurna. Dan (lembaran-lembaran) Ibrahim yang selalu menyempurnakan janji? (an-Najm/53:37) Perkataan, "Sesungguhnya Aku akan menjadikan kamu imam bagi seluruh manusia," tidak ada hubungannya dengan kalimat yang sebelumnya, karena tidak ada kata penghubung ('atf) pada permulaan kalimat tersebut. Menurut Muhammad Abduh, kalimat tersebut adalah kalimat yang berdiri sendiri, tidak ada hubungannya dengan kalimat yang sebelumnya. Maksudnya ialah bahwa pangkat imam (nabi dan rasul) adalah semata-mata pangkat yang dianugerahkan oleh Allah dan hanya Dia sendiri yang menetapkan kepada siapa pangkat itu akan diberikan-Nya. Tidak semua manusia dapat mencapainya sekalipun dia telah melaksanakan segala perintah dan menghentikan segala larangan Allah. Dengan perkataan lain, pangkat imam yang dianugerahkan Allah kepada Nabi Ibrahim itu ditetapkan atas kehendak-Nya, bukan ditetapkan karena Nabi Ibrahim telah menyelesaikan dan menyempurnakan tugas yang diberikan kepadanya, agar dia menyadari bahwa pangkat yang diberikan Allah itu sesuai baginya, dan agar dia merasa dirinya mampu melaksanakan tugas dan memikul beban yang telah diberikan. Setelah

dianugerahi pangkat "imam" itu, Nabi Ibrahim a.s. berdoa kepada Allah agar pangkat "imam" dianugerahkan pula kepada keturunannya di kemudian hari. Doa Nabi Ibrahim ini doa yang sesuai dengan sunatullah. Menurut sunatullah, anak dan keturunan sambungan hidup bagi seseorang.

2. 2 Pengembangan Profesional Kepala Sekolah

Sejalan dengan tantangan kehidupan global, pendidikan merupakan hal yang sangat penting karena pendidikan salah satu penentu mutu Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu tenaga kependidikan yang profesional akan melaksanakan tugasnya secara profesional sehingga menghasilkan tamatan yang lebih bermutu. Menjadi tenaga kependidikan yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya meningkatkannya, adapun salah satu cara untuk mewujudkannya adalah dengan pengembangan professional, ini membutuhkan dukungan dari pihak yang mempunyai peran penting dalam hal ini kepala sekolah, dimana kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena kepala sekolah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di sekolah. Ketercapaian tujuan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerja sama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan.

Dengan keprofesionalan kepala sekolah ini pengembangan profesionalisme kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang ia pimpin sehingga kompetensi guru tidak hanya mandeg pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme guru akan terwujud. Karena tenaga kependidikan profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi peserta didik, memiliki pengetahuan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan.

Profesionalisme tenaga kependidikan juga secara konsisten menjadi salah satu faktor terpenting dari mutu pendidikan.

Kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan.

2.1.1 Pengertian Profesionalisme, kepemimpinan, dan kepala sekolah

a. Profesionalisme

Menurut Kusnandar Profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang (Kusnandar, 2007). Selanjutnya menurut Muhammad Surya mengatakan bahwa profesionalisme adalah sebutan yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya (Surya, 2007). Sementara Sudarwan Danim mendefinisikan bahwa Profesionalisme adalah komitmen para anggota suatu profesi untuk kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu.

Jadi penulis dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan wujud komitmen para profesional untuk terus meningkatkan dan mengembangkan keterampilannya, dengan tujuan untuk dapat terus mencapai kualitas profesional yang berkesinambungan.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Pentingnya kepemimpinan seperti yang dikemukakan oleh James M. Black yang dikutip oleh Sadili Samsudin yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Sadili, 2006). Sementara

menurut R. Soekarto Indrafachrudi mengartikan kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapailah tujuan itu (R. Soekarto indrafachrudi, 1993). Kemudian menurut Maman Ukas kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, agar ia mau berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud dan tujuan tertentu (Maman Ukas, 1999). Sedangkan (George R. Terry, 1960) dalam Miftah Thoha mengartikan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi (2010).

Berdasarkan beberapa definisi tersebut penulis dapat simpulkan, maka kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain agar bekerja sama secara aktif melakukan tindakan dan tindakan untuk mencapai tujuan bersama, dapat kita simpulkan.

c. Kepala sekolah

Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu kepala dan sekolah. Kata kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi secara umum kepala sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau suatu lembaga dimana tempat menerima dan memberi pelajaran. Menurut (Wahjosumijo, 1999) bahwa kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Sementara Rahman dkk, mengungkapkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala sekolah) di sekolah (Rahman dkk, 2006). Adapun menurut Sudarwan Danim, kepala sekolah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan unsur yang sangat berpengaruh terhadap segala aktivitas disuatu lembaga pendidikan. Kepala sekolah yang baik akan bersikap dinamis untuk menyiapkan berbagai macam program pendidikan,

bahkan tinggi rendahnya mutu sebuah sekolah ditentukan oleh kepemimpinan di sekolah. Kepala sekolah adalah pemimpin yang berhubungan langsung dengan sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus berupaya mewujudkan kondisi sosial yang mendukung kegiatan lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Selain itu, kepala sekolah adalah subjek yang paling banyak terlibat dalam aplikasi inovasi manajemen pendidikan di tingkat makro, sehingga kepala sekolah merupakan faktor kunci efektif tidaknya suatu sekolah karena kepala sekolah memainkan peranan yang sangat penting dalam keseluruhan spektrum pengelolaan sekolah (Surya Danim, 2002).

2.1.2 Profesionalisme Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk itu kepala sekolah harus mengetahui tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Kepala Sekolah merupakan pihak yang bersentuhan langsung dengan proses pelaksanaan pendidikan di sekolah. Kemampuan profesional sangat diperlukan guna mewujudkan sekolah yang efektif. Kepala Sekolah merupakan pengelola yang tidak hanya dari sudut manajerial saja akan tetapi harus mampu menangkap laju kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sehingga segala aktifitas yang dijalankan oleh sekolah akan dapat mendukung terciptanya sekolah yang efektif.

Agar dapat menjalankan peranannya secara efektif dan efisien maka kepala sekolah harus mempunyai kemampuan secara profesional di dalam memimpin sekolah dalam rangka memberdayakan berbagai sumber yang tersedia di sekolah tersebut. Sedangkan yang dimaksud dengan pemberdayaan adalah pendayagunaan yang didalam bahasa Inggrisnya disebut dengan "Empowerman" yang mempunyai arti pendayagunaan atau membuat berdaya atau yang mampu/ dapat melaksanakan system perencanaan, sistem pelaksanaan dan sistem pengawasan secara efektif. Dengan pemberdayaan kemampuan profesional kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan ia bertanggung jawab untuk menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dengan baik dan murid-murid dapat belajar dengan tenang. Keberhasilannya juga akan tergantung pada performance kolektif

antara kepala sekolah dan guru-guru. Kepemimpinannya harus dapat diterima dengan tulus dan ikhlas atau diakui oleh para guru dan staf lainnya.

Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk menjadi kepala sekolah profesional menurut Zulkifli (2014) ialah harus mengerti atau memahami secara komprehensif tentang kemampuan dan kinerja manajerialnya dalam konteks memimpin sebuah sekolah agar sekolah tersebut dapat bernuansa budaya yang sesuai dengan perkembangan masyarakat. Lebih lanjut Zulkifli mengemukakan bahwa kepala sekolah harus: a) Mempunyai pengetahuan serta wawasan yang jauh ke depan serta mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan dan memahami tentang cara yang akan ditempuh. b) Mempunyai kemampuan dalam menyeraskan dan mengkoordinasikan sumber daya guna untuk mencapai dan memenuhi tujuan serta kebutuhan sekolah. c) Mempunyai keahlian dalam mengambil keputusan dengan akurat, cepat, tepat dan cekat. d) Mempunyai keahlian dalam memobilisasi sumber daya agar dapat mencapai dan menggugah bawahannya dalam melakukan atau dalam mencapai tujuan sekolah. e) Mempunyai toleransi terhadap perbedaan pada setiap orang.

Berdasarkan penjelasan berbagai ahli tersebut, dapat penulis sampaikan bahwa strategi menjadi kepala sekolah profesional adalah: 1). Taat aturan. Yakni berbuat dan berkarya selalu berpedoman kepada aturan yang telah ditetapkan oleh negara, pemerintah daerah, dan aturan sekolah sendiri. 2). Meluangkan waktu. Yakni menjadi pribadi yang dapat menyediakan banyak waktu untuk sekolahnya, berinteraksi, berkolaborasi, dan bekerjasama dengan para guru, siswa dan warga sekolah lainnya untuk melakukan hal-hal positif demi kemajuan sekolahnya; 3). Peduli dan cepat tanggap. Yakni dapat membantu kerja guru dalam menafsirkan gagasan besar dari pernyataan visi dan misi dalam praktik pelaksanaan kegiatan belajar-mengajar sehari-hari. Guru dapat melakukan hal-hal kreatif namun bukan karna ia manusia kreatif, namun karna ada kepala sekolah yang bersedia pasang badan jika terjadi masalah atau ia salah. Kepala sekolah juga peduli dan cepat terhadap para siswa, segera permasalahan yang dihadapi para siswa cepat direspon secara positif. Begitu juga terhadap warga sekolah lainnya, kepala sekolah

menunjukkan kepedulian dan cepat tanggap akan berbagai permasalahan yang mereka hadapi.

Dalam al-qur'an juga ada penjelesan mengenai pemimpin yang professional yang tertera pada surah (Al-baqarah/ 247:36) yang berbunyi:

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا ۗ قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ ۗ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ ۗ وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلَكَهُ مَنْ يَشَاءُ ۗ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ ۗ ٢٤٧

Artinya: Nabi mereka berkata kepada mereka, "Sesungguhnya Allah telah mengangkat Talut menjadi rajamu." Mereka menjawab, "Bagaimana (mungkin) dia memperoleh kerajaan (kekuasaan) atas kami, sedangkan kami lebih berhak atas kerajaan itu daripadanya dan dia tidak diberi kekayaan yang banyak?" (Nabi mereka) menjawab, "Sesungguhnya Allah telah memilihnya (menjadi raja) kamu dan memberikan kepadanya kelebihan ilmu dan fisik." Allah menganugerahkan kerajaan-Nya kepada siapa yang Dia kehendaki. Allah Mahaluas (kekuasaan dan rezeki-Nya) lagi Maha Mengetahui.

Dari isi kandungan ayat di atas dapat diketahui bahwa:

Nabi berkata kepada mereka sebagai bentuk pengabulan permintaan mereka, "Sesungguhnya Allah telah mengangkat Talut menjadi raja atau komandanmu. "Mereka, khususnya para pembesar, menjawab dengan nada sinis, "Bagaimana mungkin Talut memperoleh kerajaan atau kekuasaan atas kami dan memimpin kami dalam pertempuran, sedangkan kami dengan segala kebesaran yang kami miliki seharusnya lebih berhak atas kerajaan atau jabatan itu daripadanya, dan dia juga tidak diberi kekayaan yang banyak?" Nabi mereka menjawab," Allah telah memilihnya sebagai raja kamu dan memberikan kepadanya sesuatu yang menjadikannya layak menerima tugas itu, yaitu kelebihan ilmu untuk

memahami strategi perang dan fisik yang kuat agar mampu menjalankan tugas berat tersebut.

2.3 Tantangan Dan Peluang Yang di Hadapi Kepala Sekolah

2.1.3 Tantangan Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Era Kemajuan Teknologi Pendidikan

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat harus diimbangi dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu dalam dunia pendidikan terutama di sekolah-sekolah harus mampu menyelaraskan diri dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) sudah sangat pesat diberbagai bidang, salah satunya di dalam dunia pendidikan. Segala bentuk proses Pembelajaran dapat dilakukan dengan mudah. Tondeur et al (dalam Selwyn, 2011) menyatakan bahwa teknologi digital sekarang sudah mulai digunakan didalam bidang pendidikan sebagai sarana untuk mendukung pembelajaran, baik sebagai alat informasi (sarana mengakses informasi) atau sebagai sarana pembelajaran (penunjang kegiatan belajar dan tugas). Perkembangan IPTEK yang sangat pesat ini memunculkan peralatan dan aplikasi yang sangat mudah dipelajari dan dimanfaatkan menjadi media pembelajaran. Hal ini dinyatakan (Ratminingsih, 2020) bahwa dalam berkembangnya teknologi didalam dunia pendidikan sekarang, pendidik maupun peserta didik dapat mencari dan menemukan berbagai informasi mengenai pengetahuan dengan cepat melalui jaringan internet. Salah satu diantaranya berkaitan dengan profesionalisme Kepala Sekolah dalam rangka mewujudkan sekolah efektif. Mengingat kondisi yang ada sekarang ini, manajerial Kepala Sekolah serta profesional seorang manajer (pemimpin) yang menjadi perhatian di kalangan pendidikan masih memprihatinkan. Pengelolaan pendidikan belum dilakukan secara optimal. Hal ini disebabkan oleh banyak faktor diantaranya kemampuan professional kepala sekolah yang masih rendah dan ketidakmampuan untuk menyelaraskan diri dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pendidikan sebagai investasi jangka panjang merupakan tanggung jawab

Pemerintah, sekolah dan masyarakat. Peran masyarakat mempunyai andil cukup besar dalam memajukan pendidikan sehingga terwujudnya sekolah efektif. Dalam Pembangunan Nasional bidang pendidikan, pada dasarnya merupakan proses pencerdasan kehidupan bangsa dan pembangunan manusia seutuhnya menjadi dan memiliki posisi yang strategis dalam keberhasilan pembangunan. Keberhasilan pembangunan nasional ditentukan terutama oleh kualitas sumber daya manusianya baik yang mengambil keputusan, penentu kebijakan, pemikir dan perencana, maupun yang menjadi pelaksana, di sekitar terdapat para pelaku kontrol atau pengawasan pembangunan termasuk di dalamnya adalah kepala sekolah.

Menurut H. Hamzah B. Uno dan Hj. Nina Lamatenggo mengatakan bahwa kecendrungan pendidikan di Indonesia dimasa mendatang adalah sebagai berikut:

1. Berkembangnya pendidikan terbuka dengan modus Belajar Jarak Jauh (Distance Learning). Kemudian untuk menyelenggarakannya perlu dimasukkan sebagai strategi pertama.
2. Kedua, dalam sebuah jaringan Sharing Resorce, perpustakaan dan instrumen pendidikan (guru, laboratorium) tidak hanya sebagai rak buku, tetapi sudah berubah menjadi sumber informasi.
3. Ketiga, perangkat teknologi informasi (CD-ROM Multimedia) dalam bidang pendidikan secara bertahap sudah berubah dengan televisi dan radio.

Pendapat yang di kemukakan tersebut pada masa sekarang ini memang sudah terjadi dan berkembang dengan begitu pesat (H. Hamzah B. Uno dan Hj. Nina, 2011).

Mengingat tantangan tersebut, maka kepala sekolah harus mampu menguasai dunia digital untuk menciptakan organisasi yang mampu berinovasi secara global. Kebijakan strategis perlu dirumuskan dalam berbagai aspek mulai dari kelembagaan, bidang studi, kurikulum, sumber daya, serta pengembangan

perangkat software pusat teknologi, risbang hingga inovasi. Kebijakan yang terarah tentunya perlu strategi dari seorang pemimpin pendidikan untuk mengubah segala administrasi pendidikan secara virtual tanpa proses manual. Kepala sekolah di suatu sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran. Kepala sekolah adalah guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama (Wahjosumidjo, 2011). Selanjutnya menurut Kamidin Kepala Sekolah yang berpengalaman dalam menjalankan tugas pokoknya, maka makin mudah dalam memberikan kecepatan, kemudahan, ketepatan dan keterpaduan dalam memberikan pelayanan kinerja (Kamidin, 2010). Semakin banyak pengalaman kerja seseorang maka akan semakin banyak pula manfaat yang berdampak pada luasnya wawasan pengetahuan di bidang pekerjaannya serta semakin meningkat keterampilan seseorang (Soetjipto, 2007). Teknologi komunikasi dan informasi adalah keharusan utama yang perlu dimengerti dan dikuasai oleh seorang pemimpin pendidikan. Tantangan revolusi industri harus direspon secara cepat dan tepat oleh seluruh pemangku kepentingan agar mampu meningkatkan daya saing di tengah persaingan global. Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi pada era sekarang saat ini telah banyak mengubah budaya dan peradaban bangsa Indonesia dengan segala dampak positif dan negatifnya. Teknologi yang berkembang pesat mendorong pemerintah mengubah kurikulum dan memperbaharui media pembelajaran disesuaikan dengan tuntutan era revolusi 4.0. Sebuah lembaga pendidikan harus didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai dan penyelenggaraan pendidikan bertumpu pada pencapaian kualitas, pemerataan, dan efektivitas-efisiensi. Pendidikan 4.0 adalah suatu istilah yang digunakan oleh para ahli dalam mengintegrasikan cyber dalam pembelajaran (Davis,2015). Pendidikan 4.0 merupakan era Pendidikan yang dipengaruhi oleh revolusi industri 4.0. Pendidikan 4.0 diharapkan mampu merespons terhadap kebutuhan revolusi industri. Salah satu ciri dari Pendidikan 4.0 adalah digitalisasi dalam bidang Pendidikan yang merupakan penggunaan internet of thing (IoT). Oleh karena itu sekolah harus memiliki ciri-ciri visi dan misi jelas, tujuan yang jelas dan pasti, murid-murid mempunyai harapan yang tinggi,

memberikan pengakuan dan penghargaan bagi anggota jajaran sekolah yang berprestasi, dan seluruh anggota jajaran sekolah menunjukkan dedikasi, komitmen, dan disiplin yang tinggi.

Tidak ada kemajuan tanpa tantangan. Menjadi pemimpin pendidikan Perubahan zaman yang signifikan membuat peradaban dan ilmu pengetahuan manusia berubah drastis ke arah kemajuan. Ketidaksiapan menghadapi perubahan zaman tentunya akan berpengaruh terhadap kelangsungan hidup. Tentunya, pada sebuah lembaga pendidikan perlu adanya seorang pemimpin yang siap menghadapi tantangan di era sekarang untuk menahan tekanantekanan terhadap personilnya (Wulandari, F. dkk, 2019)

Sebagai pemimpin pendidikan, Akan selalu dihadapkan pada tantangan kompleks dan dinamis yang mengharuskan beradaptasi, berinovasi, dan berkolaborasi. Baik Anda seorang kepala sekolah, pemimpin guru, koordinator kurikulum, atau kepala departemen, perlu menyeimbangkan kebutuhan dan harapan berbagai pemangku kepentingan, seperti siswa, staf, orang tua, dan pembuat kebijakan. Kepala sekolah juga perlu memupuk budaya positif dan inklusif, mendorong pengajaran dan pembelajaran yang efektif, serta mengelola sumber daya dan risiko. Salah satu peran utama seorang pemimpin pendidikan adalah menciptakan dan mengomunikasikan visi dan strategi yang jelas dan meyakinkan untuk sekolah. Visi adalah pernyataan tentang apa yang ingin di capai dan alasannya, sedangkan strategi adalah rencana tentang bagaimana akan mencapainya. Namun, mengembangkan dan menerapkan visi dan strategi dapat menjadi tantangan, terutama saat menghadapi tuntutan yang bersaing, keadaan yang berubah, dan pendapat yang beragam.

Seorang kepala sekolah mengejar dan mendukung pengembangan dan pertumbuhan profesional bagi diri mereka sendiri dan staf mereka. Pengembangan dan pertumbuhan profesional mengacu pada pembelajaran berkelanjutan dan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang meningkatkan kinerja dan kesejahteraan para pemimpin dan staf pendidikan. Pengembangan dan pertumbuhan profesional sangat penting untuk mengikuti perubahan dan tuntutan

pendidikan, namun hal ini juga dapat menjadi tantangan, terutama ketika kekurangan waktu, sumber daya, atau motivasi.

Ada beberapa tantangan yang harus dihadapi dan dituntaskan dalam menjalankan kepemimpinan pendidikan yaitu:

1. Penguasaan teknologi digital

Kesiapan menghadapi perubahan dari dunia mekanik ke dunia virtual adalah hal yang mutlak dikuasai oleh seorang pemimpin pendidikan. Segala bentuk administrasi pendidikan seluruhnya melalui proses digital. Mulai dari proses pengabsenan personil dan siswa, proses penilaian dan input nilai, supervisi terhadap anggota, pembukuan keuangan, inventarisasi sarana dan prasarana, hingga proses ujian akhir nasional bagi siswa. Hal ini tentunya menuntut seluruh elemen dan pelaku pendidikan di lingkungan lembaga pendidikan harus mampu menguasai teknologi digital (Rusdiana, 2015)

2. Menciptakan inovasi baru

Inovasi adalah proses membuat perubahan terhadap sesuatu yang telah mapan dengan memperkenalkan sesuatu yang baru yang memberikan nilai tambah bagi pelanggan. Seorang pimpinan diharapkan mampu menciptakan inovasi baru terhadap sumber daya pendidikan, misalnya: inovasi proses pembelajaran, inovasi sarana pembelajaran, inovasi pengelolaan keuangan, inovasi supervise, dan inovasi pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan (2009:293).

Mengembangkan keprofesionalan seorang kepala sekolah merupakan tugas yang kompleks dan memerlukan penanganan berbagai tantangan. Berikut adalah beberapa tantangan umum dalam mengembangkan profesional kepala sekolah:

3. Perubahan Kurikulum dan Kebijakan Pendidikan

Kepala sekolah harus terus memahami dan mengikuti perkembangan kurikulum serta kebijakan pendidikan yang dapat berubah secara periodik. Menyelaraskan perubahan tersebut dengan praktik pendidikan di sekolah menjadi tantangan tersendiri.

4. Manajemen Sumber Daya

Memastikan pengelolaan sumber daya secara efektif, termasuk alokasi anggaran, waktu, dan tenaga kerja, merupakan tantangan utama. Kepala sekolah perlu memiliki keterampilan manajemen yang baik untuk mengoptimalkan sumber daya yang ada.

5. Kemajuan Teknologi Pendidikan

Mengikuti perkembangan teknologi pendidikan dan mengintegrasikannya ke dalam pembelajaran adalah tantangan. Hal ini mencakup pelatihan guru, investasi dalam infrastruktur teknologi, dan pengelolaan aspek keamanan digital.

6. Peningkatan Kualitas Pengajaran dan Pembelajaran:

Meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah memerlukan pemantauan terus-menerus, pelatihan guru, serta penerapan metode pembelajaran inovatif. Kepala sekolah perlu menjadi agen perubahan dalam meningkatkan praktik pembelajaran.

7. Manajemen Konflik dan Komunikasi

Menangani konflik di antara staf, siswa, dan orangtua merupakan bagian penting dari peran kepala sekolah. Komunikasi efektif dan penanganan konflik yang bijaksana diperlukan untuk menjaga iklim sekolah yang positif.

8. Kebutuhan Khusus Siswa:

Menyediakan dukungan dan sumber daya untuk memenuhi kebutuhan khusus siswa, seperti mereka yang memiliki disabilitas atau kebutuhan pembelajaran khusus, merupakan tantangan yang perlu diatasi.

9. Evaluasi Kinerja dan Akuntabilitas

Mengelola proses evaluasi kinerja guru dan staf, serta memastikan akuntabilitas sekolah terhadap pencapaian siswa, merupakan bagian integral dari peran kepala sekolah.

10. Mengatasi Tantangan Sosial dan Kesejahteraan Siswa

Kepala sekolah perlu berurusan dengan tantangan sosial dan kesejahteraan siswa, termasuk isu-isu kesehatan mental, ketidaksetaraan, dan keamanan di lingkungan sekolah.

11. Pengembangan Profesional Kepala Sekolah Sendiri

Kepala sekolah juga perlu berinvestasi dalam pengembangan diri untuk terus meningkatkan keterampilan kepemimpinan, pemahaman pedagogis, dan pengetahuan terkini.

Menghadapi tantangan-tantangan ini memerlukan kepemimpinan yang kuat, keterampilan manajemen yang baik, dan komitmen untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan dalam dunia pendidikan. Meskipun tantangan ini mungkin ada, pemimpin yang memiliki visi, ketekunan, dan kemampuan untuk beradaptasi akan dapat mengatasi hambatan dalam mengimplementasikan kepemimpinan adaptif dan responsif. Dengan dukungan yang tepat dan komitmen untuk pertumbuhan berkelanjutan, Lembaga pendidikan dapat mencapai kesesuaian dengan perubahan dan menghadapi masa depan dengan kesiapan dan keberhasilan. Pemimpin adaptif harus dapat menilai dengan cermat situasi yang dihadapinya dan mengidentifikasi apakah tantangan tersebut bersifat teknis atau adaptif. Tantangan adaptif seringkali melibatkan konflik dan ketidakpastian, serta memerlukan eksplorasi lebih lanjut untuk menemukan solusi yang tepat. Penting juga bagi pemimpin adaptif untuk membawa ketidaknyamanan kepada para staf pengajar maupun peserta didik, karena menghadapi tantangan adaptif memerlukan adanya gesekan dan eksperimen. Pemimpin harus menciptakan lingkungan yang berani berpikir di luar batas-batas yang sudah mapan dan mengajukan solusi-solusi yang inovatif.

Dalam al-qur'an juga ada penjelasan mengenai pemimpin yang profesional dalam menghadapi tantangan yang di hadapi yang tertera pada surah (Al-baqarah/ 30:5) yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن
يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا
تَعْلَمُونَ ۝ ٣٠

Artinya: Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah di bumi." Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Dari isi kandungan ayat di atas dapat diketahui bahwa:

Setelah pada ayat-ayat terdahulu Allah menjelaskan adanya kelompok manusia yang ingkar atau kafir kepada-Nya, maka pada ayat ini Allah menjelaskan asal muasal manusia sehingga menjadi kafir, yaitu kejadian pada masa Nabi Adam. Dan ingatlah, wahai Rasul, satu kisah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah, yakni manusia yang akan menjadi pemimpin dan penguasa, di bumi". Khalifah itu akan terus berganti dari satu generasi ke generasi sampai hari Kiamat nanti dalam rangka melestarikan bumi ini dan melaksanakan titah Allah yang berupa amanah atau tugas-tugas keagamaan. Para malaikat dengan serentak mengajukan pertanyaan kepada Allah, untuk mengetahui lebih jauh tentang maksud Allah. Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang memiliki kehendak atau ikhtiar dalam melakukan satu pekerjaan sehingga berpotensi merusak dan menumpahkan darah di sana dengan saling membunuh,"sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Malaikat menganggap bahwa diri merekalah yang patut untuk menjadi khalifah karena mereka adalah hamba Allah yang sangat patuh, selalu bertasbih, memuji Allah, dan menyucikan-Nya dari sifat-sifat yang tidak layak bagi-Nya. Penciptaan manusia adalah rencana besar Allah di dunia ini. Allah Mahatahu bahwa

pada diri manusia terdapat hal-hal negatif sebagaimana yang dikhawatirkan oleh malaikat, tetapi aspek positifnya jauh lebih banyak. Dari sini bisa diambil pelajaran bahwa sebuah rencana besar yang mempunyai kemaslahatan yang besar jangan sam-pai gagal hanya karena kekhawatiran adanya unsur negatif yang lebih kecil pada rencana besar tersebut.

(Adh-Dhariyat/ 56:471)

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ٥٦

Artinya: Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan agar mereka beribadah kepada-Ku.

Dari isi kandungan ayat di atas dapat diketahui bahwa:

Allah memerintah Nabi Muhammad beristikamah dalam mengajak umatnya mengesakan Allah karena sesungguhnya itulah tujuan penciptaan. Aku tidak menciptakan jin dan manusia untuk kebaikan-Ku sendiri. Aku tidak menciptakan mereka melainkan agar tujuan hidup mereka adalah beribadah kepada-Ku karena ibadah itu pasti bermanfaat bagi mereka.

(An-Nisa/ 58:79)

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ٥٨

Artinya: Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat.

Dari isi kandungan ayat di atas dapat diketahui bahwa:

AlQur'an mengajarkan suatu tuntunan hidup yakni tentang amanah. Sungguh, Allah Yang Mahaagung menyuruhmu menyampaikan amanat secara sempurna dan tepat waktu kepada yang berhak menerimanya, dan Allah juga menyuruh apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia yang berselisih hendaknya kamu menetapkannya dengan keputusan yang adil. Sungguh, Allah yang telah memerintahkan agar memegang teguh amanah serta menyuruh berlaku adil adalah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah adalah Tuhan Yang Maha Mendengar, Maha Melihat.

2.1.4 Peluang Yang Di Manfaatkan Dalam Menghadapi Era Kemajuan Teknologi Pendidikan

Pendidikan adalah suatu proses untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan yang dilakukan oleh sekelompok orang atau individu yang diturunkan dari satu generasi kegenerasi berikutnya melalui pengajaran pelatihan atau penelitian pendidikan. Menurut M.J. Langevel, pendidikan merupakan usaha untuk membimbing manusia yang lebih baik dari dewasa hingga kedewasaan. Pendidikan juga dikatakan sebagai suatu usaha dalam menolong anak dalam agar mandiri dan bertanggung jawab serta susila dalam kehidupannya dimasa yang akan datang. Dalam proses pendidikan inilah manusia memperoleh ilmu pengetahuan yang sebelumnya tidak diketahui hingga menjadi tahu, dengan pendidikan manusia dapat menentukan hidup yang harus ditempuh. Pendidikan dapat menjadi kunci kehidupan bagi manusia. Semenjak berkembang IPTEK didalam dunia pendidikan proses pendidikan menjadi lebih maju. Banyak yang berubah dari waktu ke waktu karna adanya teknologi. Perubahan yaitu seperti cara guru mengajar, cara siswa belajar dan materi pembelajaran yang selalu di perbaharui. Biasanya proses pembelajaran dengan cara bertatap muka, namun sekarang pembelajaran dapat dilakukan dengan cara dari rumah masing-masing, seperti aplikasi zoom, google classroom dan masih banyak lagi media lain yang dapat digunakan.

Peningkatan Profesionalisme kepemimpinan kepala sekolah harus dilakukan melalui suatu strategi perbaikan mutu yang diharapkan dapat mengatasi

masalah rendahnya mutu pendidikan dan dapat mengoptimalkan segala sumber daya yang terdapat di sekolah. Upaya peningkatan profesionalisme kepala sekolah merupakan proses keseluruhan dan bagian dari organisasi sekolah serta harus dilakukan secara berkesinambungan karena perubahan yang terjadi selalu dinamis serta tidak bisa diprediksi sehingga kepala sekolah maupun tenaga kependidikan harus selalu siap dihadapkan pada kondisi perubahan. Dalam perubahan peningkatan profesional kepala sekolah harus ada pihak yang berperan dalam peningkatan mutu tersebut. Dan yang berperan dalam peningkatan profesional kepala sekolah adalah pengawas sekolah yang juga merupakan pemimpin pendidikan yang bersama-sama kepala sekolah memiliki tanggung jawab terhadap perkembangan sekolah. Upaya peningkatan keprofesionalan kepala sekolah tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya motivasi dan adanya kesadaran dari dalam diri kepala sekolah tersebut serta semangat mengabdikan yang akan melahirkan visi kelembagaan maupun kemampuan konseptual yang jelas.

Dengan adanya perkembangan zaman membawa manusia dari awalnya hanya menggunakan kertas dan pulpen untuk berkomunikasi jarak jauh antara siswa dan guru, sekarang hanya menggunakan telepon pintar untuk melampaui batas ruang dan waktu dalam waktu sekejap. Bahkan di era revolusi 4.0 yang merupakan era dimana kemajuan dari perkembangan teknologi sangat mendominasi. Di dalam proses pendidikan ada beberapa teknologi yang dapat digunakan yang disebut dengan Media Teknologi Pembelajaran. Media berasal dari kata "medius" yang berarti tengah, pengantar atau perantara. Menurut Arsyad dalam Bahasa Arab media yaitu "wasail atau wasilah" yang berarti perantara atau pengantar dari pengirim ke penerima pesan (Arsyad, 2006). Kemudian Menurut Briggs dalam Sadiman media adalah suatu alat fisik yang dapat mendorong siswa untuk belajar dengan menyajikan pesan melalui media (Sadiman, 2008). Selanjutnya menurut EAC yang dikutip oleh (Rohani, 1997) media merupakan suatu alat yang dapat digunakan untuk menyalurkan sebuah informasi. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa media adalah suatu alat pengantar pesan yang menunjang dan mengembangkan pikiran dan niat siswa dalam proses Belajar. Selain itu ditegaskan juga oleh Purnamawati dan Edarni media pembelajaran adalah suatu alat

yang dapat mengantarkan atau menyalurkan pesan dari pengirim kepada penerima informasi yang dapat merangsang niat, perasaan, pikiran, perhatian dan minat terhadap siswa agar proses belajar menjadi lebih baik dan efektif (Purnamawati dan Erdani, 2001).

Strategi kepemimpinan kepala sekolah merupakan cara untuk mengatasi segala kendala atau tantangan dengan memanfaatkan segala sumber daya sekolah, termasuk meningkatkan profesionalisme guru untuk mencapai tujuan sekolah (Fakhrunnisa, 2019). Sedangkan menurut Yulmawati Strategi kepemimpinan kepala sekolah merupakan kegiatan mengambil keputusan atau merencanakan tindakan-tindakan strategis untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan sehingga dapat tercapai secara efektif dan efisien (Yulmawati, 2016). Implementasi dari strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian yang dilakukan oleh Suriansyah & Aslamiah menemukan bahwa strategi yang diterapkan kepala sekolah dalam membentuk karakter siswa meliputi komunikasi falsafah, visi, misi secara jelas, keteladanan, disiplin, kepemimpinan instruksional, kepemimpinan mutu, dan pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan (Suriansyah & Aslamiah, 2015).

Dalam meningkatkan profesionalisme, kepala sekolah harus memiliki berbagai upaya maupun strategi sehingga dapat tercapai arah dan tujuan sekolah sekaligus untuk meningkatkan mutu sekolah. Kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan yang kedudukannya sangat penting dalam lingkungan madrasah, karena kepala madrasah lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan setiap program pendidikan. Oleh karena itu, kepala madrasah dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan, baik kemampuan keterkaitan dengan masalah manajemen maupun kepemimpinan, agar dapat mengembangkan dan memajukan sekolahnya secara efektif, efisien, mandiri, dan produktif. Dapat dilaksanakan atau tidaknya suatu program pendidikan dan tercapai tidaknya tujuan pendidikan itu sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan Kepala Sekolah sebagai pemimpin pendidikan.

Kepala sekolah dapat mengambil berbagai peluang strategis untuk menghadapi tantangan dalam pengembangan profesional. Beberapa peluang yang mungkin dilakukan oleh kepala sekolah termasuk:

1. Pengembangan Diri dan Pelatihan:

Melibatkan diri dalam program pengembangan kepemimpinan, kursus, seminar, dan pelatihan yang relevan untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan kepemimpinan.

2. Membangun Tim Kepemimpinan yang Kuat:

Membentuk tim kepemimpinan yang solid dengan anggota staf yang memiliki keahlian dan pengalaman yang beragam untuk bersama-sama menghadapi tantangan dan memajukan sekolah.

3. Kolaborasi dan Jaringan:

Berpartisipasi dalam jaringan profesional, baik di tingkat lokal maupun nasional, untuk bertukar pengalaman, ide, dan mendapatkan dukungan dari kepala sekolah lainnya.

4. Pemantauan dan Evaluasi Kinerja:

Melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja secara berkala untuk memastikan bahwa semua program dan inisiatif di sekolah berjalan efektif. Memberikan umpan balik konstruktif kepada guru dan staf.

5. Komunikasi Terbuka:

Membangunkan komunikasi terbuka dengan staf, siswa, dan orangtua untuk mendengar masukan, menyelesaikan konflik, dan memastikan transparansi dalam pengambilan keputusan.

6. Pengelolaan Konflik:

Mengembangkan keterampilan manajemen konflik yang baik untuk menangani perselisihan dan masalah interpersonal di antara staf, siswa, dan orangtua dengan cara yang konstruktif.

7. Pengintegrasian Teknologi:

Mendorong penggunaan teknologi pendidikan di sekolah dan memberikan pelatihan kepada staf agar dapat mengintegrasikan alat dan aplikasi digital ke dalam proses pembelajaran.

8. Inovasi Pembelajaran:

Mendorong inovasi dalam metode pembelajaran dan mengadopsi pendekatan yang responsif terhadap kebutuhan siswa. Mendukung guru dalam mengembangkan keterampilan pengajaran yang inovatif.

9. Pemahaman dan Adaptasi Terhadap Perubahan Kurikulum:

Terus memahami dan mempersiapkan staf untuk perubahan dalam kurikulum dan kebijakan pendidikan. Memberikan pelatihan dan dukungan yang diperlukan.

10. Pemberdayaan Siswa:

Mengembangkan program pemberdayaan siswa, seperti program pembinaan, mentoring, dan kegiatan ekstrakurikuler, untuk meningkatkan keterlibatan siswa dan membangun iklim sekolah yang positif.

11. Fokus pada Kesejahteraan Siswa dan Staf:

Menyusun kebijakan dan program yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental siswa dan staf di sekolah.

12. Kolaborasi dengan Pihak Eksternal:

Berkolaborasi dengan lembaga pendidikan, organisasi nirlaba, dan pihak eksternal lainnya untuk mendapatkan sumber daya tambahan dan dukungan dalam mengatasi tantangan tertentu.

Melalui kombinasi upaya ini, kepala sekolah dapat membimbing sekolah menuju pengembangan profesional yang berkelanjutan dan menciptakan lingkungan pembelajaran yang Sukses. Kepemimpinan kepala sekolah adalah aspek kritis dalam setiap organisasi untuk mencapai tujuan dan menghadapi perubahan yang terus menerus terjadi di dunia yang dinamis ini. Dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang kompleks, terdapat dua pendekatan yang semakin mendapatkan perhatian dalam bidang kepemimpinan, yaitu kepemimpinan adaptif dan responsif. Kedua pendekatan ini menawarkan kerangka kerja yang inovatif dan efektif bagi kepala sekolah untuk menghadapi perubahan yang cepat dan mendukung pertumbuhan berkelanjutan. Kepemimpinan adaptif, yang didasarkan pada teori oleh Ronald Heifetz dan Martin Linsky, menitikberatkan pada kemampuan seorang pemimpin untuk menghadapi perubahan yang kompleks dan

sering kali tidak terduga dalam lingkungan yang tidak stabil. Pemimpin adaptif mendorong guru ataupun staf pengajar maupun peserta didik untuk berani berubah, belajar dari pengalaman, dan berinovasi dalam menghadapi tantangan yang dihadapi. Pendekatan ini melibatkan pemecahan masalah kompleks melalui eksperimen, refleksi, dan pembelajaran dari kegagalan. Sementara itu, kepemimpinan responsif lebih fokus pada tanggapan yang cepat dan tepat terhadap perubahan atau krisis yang mendesak. Pemimpin responsif harus dapat mengambil keputusan yang cepat, mengelola konflik, dan mengoordinasikan tindakan dalam situasi yang memerlukan respons segera (R. Heifetz dan M. Linsky, 2002). Terdapat beberapa karakteristik utama dari kedua pendekatan ini:

Karakteristik Kepemimpinan Adaptif

1. Mampu Menghadapi Ketidakpastian, Pemimpin adaptif memiliki kemampuan untuk menghadapi ketidakpastian dan perubahan yang kompleks. Mereka tidak mencari solusi instan, tetapi mendorong anggota organisasi untuk berani mencari solusi melalui refleksi, eksperimen, dan pembelajaran.
2. Pengenalan Tantangan yang Tersembunyi, Pemimpin adaptif dapat mengidentifikasi akar masalah yang mendasari perubahan dan tantangan yang dihadapi. Mereka tidak hanya menangani gejala, tetapi mencari pemahaman yang mendalam tentang situasi dan konteks yang lebih luas.
3. Memfasilitasi Dialog dan Partisipasi, Pemimpin adaptif menciptakan lingkungan yang mendukung dialog terbuka dan partisipasi aktif dari anggota organisasi. Mereka mendengarkan berbagai perspektif untuk mencari solusi yang komprehensif dan mendapatkan dukungan dari seluruh tim.
4. Berkolaborasi dan Memperkuat Kemampuan: Pemimpin adaptif mendorong kolaborasi dan timbang rasa antar anggota organisasi. Mereka bekerja sama untuk memperkuat kemampuan tim secara keseluruhan, bukan hanya memfokuskan pada diri mereka sendiri.

Karakteristik Kepemimpinan Responsif

1. Tanggap Terhadap Perubahan Mendesak, Pemimpin responsif memiliki kemampuan untuk merespons cepat dan tepat dalam situasi darurat atau perubahan yang mendesak. Mereka siap mengambil tindakan dalam waktu singkat tanpa mengorbankan kualitas dan efisiensi.
2. Keterampilan Pengambilan Keputusan, Pemimpin responsif memiliki keterampilan pengambilan keputusan yang baik. Mereka mengumpulkan informasi yang relevan dengan cepat dan mengambil langkah tindakan yang paling tepat untuk mengatasi situasi yang mendesak.
3. Komunikasi Efektif, Pemimpin responsif mampu berkomunikasi dengan jelas dan persuasif dalam situasi yang penuh tekanan. Mereka menyampaikan instruksi dan informasi dengan tepat sehingga tim dapat bekerja dengan efektif.
4. Kesiapan dalam Mengatasi Konflik, Pemimpin responsif tidak menghindari konflik, tetapi siap menghadapinya dan mengelolanya dengan bijaksana. Mereka mencari solusi yang meminimalkan dampak negatif dan mendukung harmoni dalam tim.

Keduanya dapat dipadukan dalam berbagai situasi untuk mencapai hasil yang optimal. Misalnya, dalam menghadapi perubahan yang mendesak, pemimpin dapat merespons cepat untuk menangani situasi krisis sementara juga menerapkan pendekatan adaptif untuk mencari solusi jangka panjang yang berkelanjutan. Dalam dunia yang terus berubah dan kompleks ini, kepemimpinan adaptif dan responsif menjadi dua pendekatan yang kritis bagi seorang kepala sekolah untuk tetap relevan dan berhasil menghadapi tantangan masa depan. Kepemimpinan adaptif, dengan fokus pada inovasi, pembelajaran, dan perubahan jangka panjang, membantu kepala sekolah untuk mengidentifikasi dan merespons tantangan yang kompleks dengan cara yang berbeda dari pendekatan tradisional. Sementara itu, kepemimpinan responsif memungkinkan organisasi untuk merespons dengan cepat dan tepat dalam situasi darurat atau krisis, menjaga stabilitas dan mengelola risiko dengan bijaksana.

Dalam al-qur'an juga ada penjelesan mengenai pemimpin yang profesional yang tertera pada surah (Sad/ 26:409) yang berbunyi:

يٰدَاوُدُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِى الْاَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى
فِيْضِلَّكَ عَن سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَن سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا
يَوْمَ الْحِسَابِ

Artinya: Wahai Dawud! Sesungguhnya engkau Kami jadikan khalifah (penguasa) di bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah engkau mengikuti hawa nafsu, karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sungguh, orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan."

Dari isi kandungan ayat di atas dapat diketahui bahwa:

Karena ketaatan, kebijaksanaan, dan ilmunya yang luas, Allah memilih Nabi Dawud sebagai khalifah, "Wahai Nabi Dawud! Sesungguhnya engkau telah Kami jadikan khalifah dan penguasa di bumi. Karena itu, hiasilah kekuasaanmu dengan kesopanan dan tunduk pada aturan Kami. Maka berilah keputusan tentang suatu perkara yang terjadi di antara manusia dengan adil dan mengacu pada wahyu Kami, dan janganlah engkau mengikuti hawa nafsu dalam menjalankan amanah Kami karena hawa nafsu akan menyesatkan engkau dari jalan Allah dan menggiringmu jauh dari kebenaran." Sungguh, orang-orang yang sesat dari jalan Allah akibat mengikuti hawa nafsu akan mendapat azab yang berat dan pedih di akhirat. Yang demikian itu karena mereka melupakan hari perhitungan, hari ketika perbuatan manusia dihisab. Ayat ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus bersikap adil, amanah, dan mendahulukan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi.

Kepemimpinan adaptif merupakan pendekatan yang relevan dalam menghadapi era perubahan yang penuh tantangan dan kompleksitas. Pemimpin adaptif mampu menghadapi ketidakpastian, mencari solusi inovatif, dan menciptakan perubahan yang relevan dan berkelanjutan dalam organisasi. Dengan

karakteristik yang kuat, kepemimpinan adaptif memungkinkan pemimpin untuk menjadi agen perubahan yang efektif dan membawa organisasi menuju kesuksesan di tengah dinamika perubahan dunia yang terus berubah. Kepemimpinan adaptif memiliki peran yang sangat penting dalam menghadapi era perubahan yang penuh tantangan. Berikut adalah beberapa alasan mengapa kepemimpinan adaptif menjadi kualitas yang krusial dalam menghadapi masa depan.

Kepemimpinan responsif adalah pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan pemimpin untuk merespons dengan cepat, efektif, dan bijaksana terhadap perubahan dan situasi yang muncul. Pemimpin responsif memiliki kepekaan terhadap dinamika lingkungan, peluang baru, serta tantangan yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesuksesan organisasi. Dalam konteks ini, pemimpin tidak hanya mengambil keputusan berdasarkan pandangan masa lalu atau rencana yang telah ada, tetapi juga mampu beradaptasi secara fleksibel untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan responsif memungkinkan pemimpin untuk merespons dengan cepat terhadap situasi darurat atau perubahan mendesak. Pemimpin responsif dapat mengambil keputusan kritis dalam waktu singkat tanpa kehilangan momentum atau peluang.