

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PEMBERDAYAAN GURU DALAM TRANFORMASI PENDIDIKAN 4.0

Yufita¹⁾ dan Hotmaulina Sihotang^{2*)}

Universitas Kristen Indonesia, Jakarta, Indonesia

^{*)} Corresponding authors, e-mail: hotmaulina.sihotang@uki.ac.id

Abstract

This article is about the principal transformational leadership in the industrial revolution 4.0. This article aims to provide an overview of transformational leadership of principals and their role in empowering teachers to use digital technology in the learning process so that students have 21st century competence. This article was developed through a library study making use of books, regulation, journals, and other document related to the topics. The results of the study show that transformational leadership in educational transformation 4.0 requires that principals have competencies including: (1) having an ideal influence can foster trust and respect from members, (2) have the ability to change the expectations of members by increasing trust in the ability to use technology to solve problems, (3) stimulate members to be more innovative, creative, (4) consider the needs of members to develop themselves.

Keywords: empowering-teacher, transformation 4.0, transformational leadership

Abstrak

Dalam artikel ini dibahas tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam revolusi industri 4.0. Artikel ini bertujuan memberikan gambaran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan perannya memberdayakan guru memanfaatkan teknologi digital dalam proses pembelajaran sehingga peserta didik memiliki kompetensi abad 21. Artikel ini dikembangkan melalui studi literatur, menggunakan buku, regulasi, dan jurnal serta dokumen lain yang berkaitan. Hasil kajian menunjukkan kepemimpinan transformasional dalam transformasi pendidikan 4.0 menuntut kepala sekolah memiliki kompetensi diantaranya: (1) memiliki pengaruh yang ideal dapat menumbuhkan kepercayaan dan sikap hormat dari anggotanya, (2) memiliki kemampuan mengubah ekspektasi anggota dengan meningkatkan kepercayaan akan kemampuan menggunakan teknologi dalam menyelesaikan permasalahan, (3) merangsang anggotanya untuk lebih inovatif, kreatif, (4) mempertimbangkan kebutuhan anggotanya untuk mengembangkan dirinya.

Katakunci: kepemimpinan transformasional, pemberdayaan guru, transformasi 4.0.

How to Cite: Yufita dan Sihotang, Hotmaulina. (2020). Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberdayaan Guru Dalam Transformasi Pendidikan 4.0. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 13(2): pp. 204-215. DOI 10.33541/jdp.v13i2.1694

Pendahuluan

Kemajuan teknologi dan informasi merupakan salah satu tanda globalisasi yang menuntun masyarakat dunia memasuki era revolusi industri 4.0. Perkembangan teknologi dan informasi yang sangat cepat tidak sekedar membuka interaksi antar manusia secara luas namun juga telah mendisrupsi berbagai bidang di kehidupan manusia. Salah satu tren yang melanda dunia pada era revolusi industri 4.0 adalah revolusi digital yang berkembang dengan sangat cepat dan pesat. Kehadiran teknologi dan informasi digital secara drastis telah mengubah cara hidup manusia. Berbagai kemudahan ditawarkan melalui teknologi digital, mulai dari kemudahan komunikasi, kemudahan berbelanja melalui aplikasi online, sampai dengan akses informasi yang begitu cepat sehingga menjadikan hidup menjadi lebih praktis. Kemajuan teknologi dan informasi pada era revolusi industri 4.0, secara tidak langsung menuntut perubahan paradigma pada pendidikan di Indonesia. Pendidikan di Indonesia mulai mengalami transformasi pendidikan yang ditandai dengan berubahnya proses pembelajaran. Pendidikan tidak lagi terfokus pada guru sebagai sumber utama pembelajaran melainkan terfokus pada peserta didik sebagai pusat pembelajaran. Peserta didik dapat mencari tahu berbagai informasi menggunakan berbagai sumber belajar dengan memanfaatkan kemajuan teknologi dan informasi. Transformasi Pendidikan 4.0 menuntut pendidik untuk berinovasi melalui berbagai cara dan memanfaatkan teknologi semaksimal mungkin dalam proses pembelajaran. Pendidikan 4.0 menerapkan pola pembelajaran yang memunculkan dan mendorong kreativitas, keterampilan berpikir kritis, kolaborasi dan komunikasi. Transformasi pendidikan 4.0 diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkarakter sehingga dapat meningkatkan kualitas bangsa Indonesia.

Untuk dapat mewujudkan pendidikan 4.0 masih banyak membutuhkan usaha dan kerja keras dari insan pendidikan di Indonesia. Berdasarkan informasi dari Kemendikbud sebagaimana diberitakan oleh Republika.co.id, hanya 40% tenaga pendidik yang siap memanfaatkan teknologi. Kesiapan tenaga pendidik dalam memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran menjadi salah satu kendala dalam mewujudkan pendidikan 4.0. Sebagian besar tenaga pendidik di Indonesia dapat menggunakan teknologi namun masih menerapkan pola pendidikan konvensional dan cenderung kurang siap menghadapi perubahan. Dalam transformasi pendidikan peran guru sangat strategis dalam menyiapkan peserta didik untuk mengenal peradaban global dan mengarahkan peserta didik untuk memanfaatkan teknologi dengan tepat (Sihotang, 2020; Sharma, M. M., 2018; Schugurensky, D., & Wolhuter, C. (Eds.), 2020). Peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia sangat bergantung pada peran guru sebagai tenaga pendidik. Maka guru harus selalu mengembangkan profesionalitas kerja dengan meningkatkan kompetensi dirinya agar tidak tertinggal dengan perkembangan jaman yang ada. Dengan kata lain, menghadapi kemajuan teknologi yang ada guru perlu meningkatkan kompetensi dirinya.

Pemberdayaan diri (self-empowerment) merupakan kunci pengembangan profesional guru yang efektif (Widodo & Sriyono, 2019; Singh, K., & Kaur, S. (2019). Guru yang memiliki inisiatif untuk memberdayakan dirinya tanpa harus menunggu arahan dari kepala sekolah dapat lebih mengembangkan profesionalitasnya. Pemberdayaan diri adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kapabilitas seseorang ataupun kelompok untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan (Nadeak, 2019). Pemberdayaan diri guru dapat dikatakan sebagai upaya guru sebagai tenaga pendidik dalam melakukan berbagai hal yang dapat memberikan dampak positif dalam kehidupannya sebagai pendidik. Pemberdayaan diri akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam mengatasi berbagai permasalahan dalam proses pembelajaran. Guru akan memperoleh ide-ide baru tentang proses pembelajaran, mendapatkan teknik-teknik dan metode pembelajaran yang baru melalui proses pemberdayaan diri. Berbagai pengetahuan

dan keterampilan yang didapatkan oleh guru melalui pemberdayaan diri akan membantu guru dalam meningkatkan sikap belajar dan kemampuan peserta didik.

Sayangnya, kesibukan guru dengan berbagai administrasi pendidikan dan tugas-tugas mengajar menyebabkan kurangnya kesadaran guru untuk mengembangkan dirinya sendiri. Masih didapatkan guru-guru yang kurang memiliki kesadaran untuk memberdayakan dirinya sendiri. Pemberdayaan guru masih memerlukan arahan dari pimpinan sekolah atau dinas pendidikan terkait. Penugasan pemberdayaan guru untuk mengikuti kegiatan pelatihan atau seminar yang diberikan oleh kepala sekolah terkadang dijalankan dengan separuh hati oleh para guru. Maka diperlukan kepemimpinan kepala sekolah yang dapat menggerakkan guru untuk mau berubah.

Untuk dapat menggerakkan guru dalam melakukan pemberdayaan diri masih diperlukan peran serta kepala sekolah. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus mampu menuntun orang-orang yang dipimpinnya menuju pada perubahan proses pembelajaran. Kepala sekolah menjadi motor yang menggerakkan para guru untuk mengubah cara kerjanya. Kepala sekolah harus menampilkan sosok pemimpin yang mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru melalui keteladanannya. Salah satu pendekatan gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan kepala sekolah dalam upaya menuntun dan memberdayakan guru-guru menuju transformasi pendidikan 4.0 adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Robbin & Judge (2017) pemimpin transformasional dapat menginspirasi para pengikutnya untuk menghasilkan performa yang luar biasa demi tercapainya tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional dilakukan dengan cara mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan menginspirasi bawahan atau anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa ditekan atau tertekan. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah diharapkan dapat menginspirasi dan memotivasi guru-gurunya untuk mengembangkan profesionalitas dirinya.

Artikel ini diharapkan memberikan pandangan tentang karakteristik kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan perannya dalam pemberdayaan guru khususnya di era transformasi pendidikan 4.0 saat ini. Tulisan ini juga diharapkan dapat memberikan informasi dan meningkatkan kesadaran guru mengenai pentingnya pemberdayaan diri guru di era transformasi pendidikan 4.0 ini

Pembahasan

Transformasi Pendidikan

Penggunaan teknologi dan informasi di berbagai bidang kehidupan merupakan tanda bahwa Negara Indonesia memasuki era revolusi industri 4.0. Schawb (Akmal,2019), revolusi industri 4.0 secara fundamental telah mengubah cara hidup manusia dalam berinteraksi satu sama lain. Penggabungan teknologi otomisasi dan teknologi cyber menyebabkan kegiatan industri menghasilkan bisnis digital yang mengusung efisiensi dan efektifitas. Teknologi menjadi bagian hidup masyarakat yang tak terpisahkan dengan hadirnya berbagai aplikasi online, seperti tokopedia, tiket.com, halodoc, mobile banking, dan berbagai aplikasi lainnya. Dunia seolah-olah berada dalam satu genggaman teknologi yang menawarkan berbagai kemudahan hidup. Perkembangan teknologi informasi yang begitu pesat menjadi tantangan bagi dunia pendidikan di Indonesia.

Perubahan cara berpikir dan cara kerja manual menjadi otomatis dengan penggunaan mesin merupakan salah satu bentuk kemajuan teknologi (Sihotang, 2020). Kemudahan mengakses berbagai informasi, interaksi dan konektivitas yang tanpa batas, perkembangan sistem digital dengan munculnya artificial intelligence dan teknologi visual menantang pendidikan di Indonesia untuk berbenah diri dan bertransformasi. Pendidikan di Indonesia dituntut untuk dapat menyiapkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki keahlian khusus dan mampu menggunakan keahliannya untuk bersaing dalam menghadapi perkembangan revolusi industri 4.0 yang penuh dengan tantangan. Pendidik dituntut untuk beradaptasi dengan perkembangan jaman, menguasai teknologi dan menyesuaikan dengan keadaan peserta didik. Pendidik berperan untuk menumbuhkan semangat belajar dalam diri peserta didik, sehingga dapat menjadi manusia pembelajar (*long life learner*). Peningkatan kualitas guru sebagai seorang pendidik yang mampu memotivasi dan mendidik peserta didik dengan menerapkan penggunaan teknologi informasi dalam proses pembelajaran juga menjadi tantangan bagi dunia pendidikan di Indonesia. Transformasi pendidikan menjadi hal yang tidak dapat dihindari. Transformasi pendidikan 4.0 harus dapat menanggapi kebutuhan revolusi industri 4.0 dimana persaingan antar teknologi dan manusia diselaraskan untuk dapat menghasilkan peluang-peluang baru dengan kemampuan yang kreatif dan inovatif. Menurut Intan Ahmad (Sihotang, 2020) kunci keberhasilan dalam era revolusi industri 4.0 terletak pada kemampuan berpikir kritis, kreatif, inovatif, dan pengembangan karakter peserta didik. Maka pembelajaran pada era transformasi pendidikan 4.0 berfokus pada peningkatan kompetensi dan *enterpreunership* peserta didik dalam upaya mengembangkan cara berpikir kritis, sistemik, *latera* dan tingkat tinggi dengan memanfaatkan kemajuan teknologi yang ada.

Perkembangan dunia pendidikan di Indonesia harus dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang ada. Menurut BSNP (Wijaya, Sudjimat & Nyoto, 2016), pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi di dunia pendidikan telah menyebabkan hilangnya faktor ruang dan waktu yang menjadi aspek penentu kecepatan dan keberhasilan manusia dalam penguasaan ilmu pengetahuan. Pendidikan tidak lagi terbatas oleh sekat ruang dan waktu, peserta didik dapat belajar dimanapun, kapanpun dengan mengakses berbagai sumber belajar elektronik. Pemanfaatan teknologi komputer dan internet yang tanpa batas dengan berbagai kemudahan yang ditawarkan secara tidak langsung telah memicu terjadinya transformasi pendidikan di Indonesia. Transformasi pendidikan 4.0 telah membawa perubahan pada paradigma proses pembelajaran. Proses pembelajaran pada era transformasi pendidikan 4.0 harus mampu mengembangkan kompetensi abad 21 bagi peserta didiknya. Menurut Kemdikbud (Wijaya, Sudjimat, & Nyoto, 2016) kemampuan peserta didik dalam mengakses berbagai sumber belajar, merumuskan permasalahan, berpikir analitis dan kerjasama serta berkolaborasi dalam menyelesaikan masalah telah menjadi fokus kompetensi abad 21. Terjadinya pergeseran model pembelajaran pada era transformasi pendidikan 4.0 dimana proses belajar lebih diarahkan kepada aktivitas peserta didik dalam mengeksplorasi berbagai sumber belajar, merumuskan permasalahan dengan memberikan pertanyaan, melatih kemampuan berpikir kritis agar peserta didik mampu mengambil keputusan, dan dapat bekerjasama serta berkolaborasi dalam menyelesaikan suatu masalah.

Pelaksanaan pembelajaran pada era transformasi pendidikan 4.0 mengubah gaya pembelajaran yang berpusat pada guru (*teachers centered*) menjadi pembelajaran yang berpusat pada peserta didik (*students centered*) dengan model pembelajaran yang lebih dinamis dan progresif (Darmadi, 2019; Lee, E., & Hannafin, M. J., 2016; Washburn, E. K., & Olbrys, S., 2018). Peserta didik dapat menggunakan berbagai macam teknologi untuk mencari informasi terkait sumber belajar, mengerjakan tugas-tugas, berkomunikasi dan menciptakan pengetahuan baru. Guru sebagai pendidik lebih berperan sebagai fasilitator, pembimbing dan konsultan yang memberikan arahan dan pendampingan dalam proses belajar peserta didik. Kegiatan pembelajaran lebih berorientasi pada proyek dan kemampuan pemecahan masalah dengan aktivitas kolaboratif dan difokuskan pada masyarakat. Prinsip-prinsip belajar lebih menekankan belajar kontekstual dengan berdasarkan pada pengalaman nyata dalam kehidupan peserta didik, sehingga peserta didik dapat menghasilkan

pengetahuan baru berdasarkan tindakan yang muncul dari dorongan pembelajar sendiri (Rusman, 2019; Hyun, C. C., Wijayanti, L. M., Asbari, M., Purwanto, A., Santoso, P. B., Wardani, I. G. K., ... & Pramono, R., 2020; Bustami, Y., Leliavia, L., Elisabeth, N., Gandasari, A., & Desi, D., 2020).

Transformasi pendidikan di era 4.0 menjadi tantangan dan memberikan peluang besar bagi pengembangan profesionalitas guru. Sebagai ujung tombak pendidikan, guru harus mengikuti perkembangan jaman dan dapat memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran setiap harinya dengan melakukan inovasi pembelajaran. Inovasi pembelajaran pada pendidikan 4.0 menekankan pada penguasaan metode pembelajaran, pengaplikasian dan pengembangan metode belajar oleh guru sebagai pendidik. Inovasi pembelajaran 4.0 dapat dilakukan dengan memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran. Sihotang (2020) menyatakan perlunya membekali guru di era kemajuan teknologi dengan berbagai kompetensi terkait dengan pembelajaran berbasis teknologi, pembelajaran yang meningkatkan kemampuan entrepreneurship dan kreativitas peserta didik, kemampuan memberikan solusi atas permasalahan pendidikan dan kehidupan, kemampuan memprediksi kompetensi masa depan, dan kemampuan guru memahami masalah psikologis sebagai dampak atas cepatnya perubahan yang terjadi.

Perkembangan digitalisasi pendidikan yang menjadi tanda terjadinya transformasi pendidikan 4.0 harus dapat memberdayakan setiap institusi pendidikan dan peserta didik dalam proses pembelajaran untuk meraih lebih banyak pengetahuan. Pemanfaatan teknologi digital dalam pendidikan mentransformasi proses belajar dengan melibatkan peserta didik dan memberdayakan pendidik dalam optimalisasi proses belajar. Beberapa fakta menunjukkan masih rendahnya sikap kreatif dan inovatif pada diri peserta didik dalam proses pembelajaran. Sikap kreatif dan inovatif dari peserta didik yang masih rendah ini disebabkan metode pembelajaran yang digunakan guru dalam proses pembelajaran masih monoton dan kurang bervariasi. Guru kurang mampu menyajikan proses pembelajaran yang dapat meningkatkan minat peserta didik dalam mengikuti pembelajaran. Kurangnya maksimalnya pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran di kelas juga menjadi penyebab rendahnya sikap kreatif dan inovatif pada diri peserta didik. Minimnya pengetahuan dan kemampuan guru dalam penggunaan teknologi menjadi salah satu penyebab kurang maksimalnya pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran.

Pemberdayaan Guru

Dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyatakan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Peran guru sebagai tenaga pendidik yang bertugas memberikan pengajaran, bimbingan dan pelatihan secara profesional. Sebagai bagian internal dari sebuah organisasi pendidikan, guru memiliki fungsi, peran dan kedudukan yang sangat strategis dalam upaya mencapai tujuan pembangunan bangsa di bidang pendidikan (Oktavia, 2019). Keberhasilan proses pendidikan sangat bergantung pada kinerja dan profesionalisme guru.

Transformasi pendidikan 4.0 menuntut perkembangan kualitas guru untuk dapat menghasilkan generasi bangsa yang berkualitas. Perkembangan dan kemajuan jaman yang ada senantiasa menuntut guru untuk dapat mengembangkan kemampuan dirinya dengan baik. Program pengembangan profesionalitas guru melalui pemberdayaan guru merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kualitas guru. Menurut Murray (Widodo & Sriyono, 2019), pemberdayaan diri (self-empowerment) merupakan kunci pengembangan profesional guru yang efektif. Guru yang memiliki inisiatif untuk

memberdayakan dirinya tanpa harus menunggu arahan dari kepala sekolah dapat lebih mengembangkan profesionalitasnya. Pemberdayaan diri adalah rangkaian kegiatan dalam upaya peningkatan kualitas dan kapasitas seseorang untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan (Nadeak, 2019). Pemberdayaan diri akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam mengatasi berbagai permasalahan dalam proses pembelajaran. Guru akan memperoleh ide-ide baru tentang proses pembelajaran, mendapatkan teknik-teknik dan metode pembelajaran yang baru melalui proses pemberdayaan diri. Berbagai pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan oleh guru melalui pemberdayaan diri akan membantu guru dalam meningkatkan sikap belajar dan kemampuan berpikir kritis, kreatif dan inovatif pada diripeserta didik.

Menurut Murray (Yusparizal, 2016), guru dapat mengembangkan dirinya melalui 6 langkah praktis sebagai berikut.

Pertama, Menulis jurnal mengajar. Menulis jurnal belajar bermanfaat untuk melihat hal-hal yang terjadi selama guru mengajar di dalam kelas. Dengan menulis jurnal mengajar guru dapat menemukan pola mengajar yang dilaksanakan di dalam kelas. Jurnal mengajar dapat membantu guru untuk mendesain rencana pembelajaran selanjutnya. Dengan menulis jurnal mengajar, guru diharapkan mengetahui gaya mengajar yang dilaksanakannya dan mampu menentukan tindakan yang diambil sehingga pembelajaran di kelas akan lebih terarah dan bermakna untuk mencapai keberhasilan belajar siswa.

Kedua, Diskusi jurnal mengajar. Diskusi jurnal mengajar merupakan proses bertukar pikiran, berbagi keahlian untuk dapat mengembangkan teknik-teknik mengajar di kelas. Diskusi jurnal mengajar dilakukan untuk memberikan dukungan yang positif terhadap teman sejawat. Diskusi jurnal mengajar bermanfaat bagi guru baru sehingga memperoleh pengetahuan baru tentang cara mengajar sehingga mampu meningkatkan kualitas proses pembelajaran.

Ketiga, Menganalisa kejadian penting saat mengajar. Kejadian penting selama proses pembelajaran di kelas dapat bersifat positif dan juga bersifat negatif. Guru perlu melakukan analisis kejadian penting dan merefleksikan cara mengajarnya. Dengan menganalisa kejadian penting akan membantu guru dalam memodifikasi sikap dan cara mengajar di kelas, sehingga dapat mengatasi permasalahan yang sama di waktu mendatang.

Keempat, Kolaborasi teman sejawat. Kolaborasi teman sejawat dapat dilakukan dengan peer mentoring dan peer coaching. Peer mentoring, dilakukan dengan cara memasangkan guru yang sudah berpengalaman dengan guru baru dengan tujuan agar guru yang berpengalaman dapat berbagi pengetahuan dan kemampuan tentang cara mengajar kepada guru baru. Peer coaching dilakukan untuk memberikan pelatihan kepada sesama guru untuk mengasah kemampuan mengajar guru.

Kelima, Membentuk kelompok belajar guru. Kelompok belajar guru dilakukan secara teratur untuk mendiskusikan persoalan-persoalan terkait proses pembelajaran di dalam kelas. Kelompok belajar guru dilakukan secara terstruktur dengan menetapkan materi tertentu sebagai pokok bahasan. Pemberi materi merupakan guru yang ditunjuk secara bergiliran, sehingga semua guru memiliki kesempatan untuk bersama-sama belajar mengenai strategi mengajar yang baik.

Keenam, Mengikuti lokakarya dan konferensi. Lokakarya dan konferensi merupakan kesempatan bagi guru untuk menambah pengetahuan dan keterampilannya tentang pembelajaran di kelas. Dengan ikut serta dalam lokakarya atau konferensi, guru dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi untuk mencoba berbagi teknik baru dalam mengatasi permasalahan dalam proses pembelajaran di kelas. Lokakarya dan konferensi juga

dapat menambah informasi dan pengetahuan baru yang dapat diterapkan dalam strategi mengaja di kelas. Hasil lokakarya dan konferensi diharapkan dapat dibagikan kepada rekan-rekan guru melalui komunikasi profesional dalam kelompok belajar guru.

Dalam konteks organisasi pendidikan, pemberdayaan guru merupakan suatu pendekatan holistic yang terdiri dari pemberdayaan sumber daya manusia, sistem pembelajaran, lembaga pendidikan beserta sarana dan prasarana pendukungnya. Usman & Muniarti (2019) menyatakan pemberdayaan merupakan strategi dalam upaya memperbaiki sumber daya manusia yang dilakukan dengan cara memberikan tanggung jawab dan kewenangan kepada karyawan dengan harapan agar karyawan dapat mereka mencapai kinerja yang lebih tinggi. Pemberdayaan merupakan proses dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat melaksanakan fungsi-fungsi administrasinya secara efektif untuk mencapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Dalam hal ini, sebagai pimpinan lembaga pendidikan, kepala sekolah memegang peranan penting dalam proses pemberdayaan guru. Proses pemberdayaan dapat dilakukan dengan menekankan pada proses pemberian atau pengalihan sebagian kekuasaan, kekuatan atau kemampuan agar individu menjadi lebih berdaya guna. Kepala sekolah dapat memberikan atau mengalihkan sebagian tanggung jawabnya kepada guru yang dianggap mampu sehingga guru tersebut dapat mengembangkan profesionalitasnya. Melalui komunikasi yang positif, proses pemberdayaan menekankan pada proses stimulasi dengan memberikan dorongan atau motivasi agar individu memiliki kemampuan atau keberdayaan untuk menentukan apa yang menjadi pilihan hidupnya. Kepala sekolah perlu membangun komunikasi yang positif dengan para guru sehingga dapat menjadi motivator bagi guru-gurunya untuk memberdayakan dirinya. Dalam konteks aktualisasi diri, proses pemberdayaan diri berkaitan dengan upaya individu untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dirinya. Profesionalitas seorang guru dapat ditingkatkan secara terencana dan berkelanjutan melalui peningkatan kompetensi guru. Guru dapat meningkatkan kompetensinya dengan melanjutkan pendidikannya, mengikuti seminar dan lokakarya, mengembangkan karakter agar guru memiliki kemampuan analisis, evaluasi dan mencipta (Sihotang, 2020). Guru-guru yang dapat memberdayakan diri dengan baik akan dapat mengaktualisasikan kemampuan dirinya dalam proses pembelajaran.

Dalam upaya pemberdayaan guru, kepala sekolah harus mempertimbangkan dengan baik bahwa guru adalah bagian dari manajemen sekolah yang dapat membantu mencapai tujuan pendidikan. Menurut Cook dan Macaulay (Widodo, 2018) dalam pemberdayaan guru, kepala sekolah sebagai manager harus mendorong adanya keterbukaan, mendelegasikan wewenang, mengatur kinerja, mengembangkan orang-orang, menawarkan kerja sama, berkomunikasi secara efisien, mendorong adanya inovasi, dan menyelesaikan masalah. Murrell dalam Widodo, 2018 menyatakan enam kompetensi yang perlu dimiliki oleh seorang manager untuk dapat memberdayakan anggotanya dengan baik, yaitu: (1) mau mempelajari dirinya, tim dan organisasi; (2) mau mentransformasi melalui tanggung jawab bersama; (3) memberikan keleluasaan gerak struktur yang ada; (4) mau melatih dan membimbing; (5) membina sistem yang berkesinambungan; dan (6) menciptakan perbaikan mutu yang terus-menerus.

Kepemimpinan Transformasional

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat besar dalam menentukan keberhasilan sebuah lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan. Menurut Undang-Undang Nomor 6 tahun 2018 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah, kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan yang meliputi taman kanak-kanak (TK), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar (SD), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama (SMP), sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas (SMA), sekolah menengah kejuruan (SMK), sekolah menengah atas luar biasa (SMALB), atau Sekolah Indonesia di Luar Negeri. Dalam lembaga

pendidikan, kepala sekolah adalah seseorang yang disertai tanggung jawab untuk memimpin dan mengelola kegiatan sekolah dengan manajemen yang baik. Iklim kerja dan hubungan antar manusia yang harmonis dan kondusif di dalam lembaga sekolah harus dapat tercipta melalui kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini berarti bahwa kepala sekolah bertanggung jawab penuh dalam mengembangkan seluruh komponen pendidikan di sekolah secara terpadu dalam rangka meningkatkan relevansi atau kesesuaian antara pendidikan yang dijalankan dengan kualitas pendidikan yang diharapkan.

Dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin, kepala sekolah dapat menerapkan gaya kepemimpinan untuk dapat menggerakkan seluruh komponen pendidikan di sekolah. Salah satu pendekatan gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan kepala sekolah dalam upaya menuntun dan memberdayakan guru-guru menuju transformasi pendidikan 4.0 adalah gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Robbin & Judge (2017) pemimpin transformasional dapat menginspirasi para pengikutnya untuk menghasilkan performa yang luar biasa demi tercapainya tujuan organisasi. Menurut Bass (Kailola, 2016), pemimpin yang memiliki visi ke depan dan mampu mentransformasi perubahan-perubahan yang ada ke dalam organisasi adalah pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional dilakukan dengan cara mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mengilhami bawahan atau anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa ditekan atau tertekan. Pemimpin transformasional dapat dikatakan sebagai pemimpin yang memelopori perubahan dengan memberikan motivasi dan inspirasi kepada bawahannya untuk lebih kreatif dan inovatif. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan dengan baik dapat memberikan pengaruh yang luar biasa terhadap pengikutnya. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional akan mengarahkan anggotanya untuk melihat tujuan organisasi meyang akan dicapai melebihi kepentingan pribadinya.

Bass (Senny, Wijayaningsih & Kurniawan, 2018) memaparkan karakteristik pemimpin transformasional sebagai berikut: (a) Menciptakan visi dan kekuatan misi, (b) Menanamkan kebanggaan pada diri bawahan, (c) Memperoleh dan memberikan penghormatan, (d) Menumbuhkan kepercayaan di antara bawahan, (e) Mengkomunikasikan harapan tertinggi, (f) Menggunakan simbol untuk menekankan usaha tinggi, (g) Mengeskpresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana (h) Menumbuhkan dan meningkatkan kecerdasan, rasionalitas dan pemecahan masalah secara hati-hati pada bawahan, (i) Memberikan perhatian secara personal, (j) Membimbing dan melayani tiap bawahan secara individual, (k) Melatih dan memberikan saran-saran, (l) Menggunakan dialog dan diskusi untuk mengembangkan potensi dan kinerja bawahan.

Hoy dan Miskel (2014) mengusulkan konsep 4i yang menunjukkan 4 dimensi kepemimpinan transformasional, sebagai berikut.

Pertama, Charisma (Idealized Influence). Pemimpin memiliki pengaruh yang ideal dapat menumbuhkan kepercayaan dan sikap hormat dari anggotanya. Pemimpin transformasional memperlihatkan keyakinan pada persoalan-persoalan penting, mengutamakan kebutuhan orang lain dari pada kebutuhannya sendiri, dan mampu menggerakkan anggotanya untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

Kedua, Inspirational Motivation. Kemampuan pemimpin dalam mengubah ekspektasi anggota dengan meningkatkan kepercayaan akan kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan. Pemimpin transformasional memberikan tantangan bagi anggotanya dengan memproyeksikan masa depan yang menarik dan optimistic. Pemimpin transformasional mampu meningkatkan semangat anggota, antusiasme, optimisme untuk mencapai tujuan organisasi.

Ketiga, *Intellectual Stimulation*. Pemimpin transformasional merangsang anggotanya untuk lebih inovatif, kreatif dengan mempertanyakan asumsi, tradisi, dan kepercayaan lama. Anggota ditantang untuk berpikir kreatif, merancang program baru, dan memecahkan masalah secara seksama.

Keempat, *Individualized Consideration*. Pemimpin transformasional mempertimbangkan kebutuhan anggotanya untuk mengembangkan dirinya. Perimbangan individual dilakukan dengan memberikan perhatian khusus kepada setiap anggotanya terkait kebutuhan untuk berprestasi dan mengembangkan kompetensinya. Pemimpin transformasional membina, membimbing, dan melatih setiap anggotanya dengan memberikan kesempatan belajar mengenai hal-hal baru sesuai dengan kebutuhan setiap anggota.

Kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional memiliki karakter yang demokratis, aspiratif, membangun budaya partisipatif terhadap semua warga sekolah. Perilaku dan tindakan kepala sekolah selayaknya menjadi teladan bagi guru-guru dan peserta didik (Abbas, D., & Tan, C., 2020). Dengan keyakinan diri yang kuat, kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional harus dapat hadir pada saat guru-guru menghadapi permasalahan dalam pembelajaran, menerima saran dan kritikan dari orang lain demi perbaikan dan peningkatan mutu sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional harus membangun kerjasama antar warga sekolah dalam mencapai visi dan misi sekolah. Kepala sekolah harus menyadari bahwa pencapaian visi, misi dan tujuan sekolah tidak akan dapat dicapainya seorang diri, tetapi perlu dukungan dari para pihak terkait. Visi dan misi perlu disusun bersama, dipahami, dan dilaksanakan hingga mencapai tujuan organisasi.

Pemimpin transformasional membuka diri terhadap komunikasi yang positif dengan bawahannya. Kepala sekolah harus dapat membuka ruang dialog jika terjadi perbedaan pendapat atau kebuntuan dalam mencari solusi. Kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional juga harus dapat mengenali kebutuhan guru dan peserta didik. Dengan menjadi pendengar dan memberikan perhatian kepada guru-gurunya, kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional dapat mendelagasikan wewenangnya dengan pemberdayaan guru. Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional akan mengembangkan keterampilan dan keyakinan diri para guru, memberikan kesempatan bagi guru untuk mengelola kelompok yang diciptakannya sendiri, memberikan kesempatan bagi guru untuk dapat langsung mengakses informasi yang sensitif, menghilangkan pengendalian yang tidak diperlukan dan membangun sebuah budaya sekolah yang mendukung pemberian kewenangan (Sagala, 2019).

Kepemimpinan transformasional memberikan inspirasi pada anggotanya agar dapat mencapai kemungkinan-kemungkinan yang tidak pernah terbayangkan. (Salanova, M., Rodriguez-Sánchez, A. M., & Nielsen, K., 2020). Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional akan menantang guru-gurunya untuk mencapai standar yang tinggi dalam pendidikan. Kepala sekolah yang transformatif mampu memotivasi dan memompa semangat guru dan tenaga kependidikan di sekolah. Untuk dapat memengaruhi dan menggerakkan para guru dan karyawan agar mendukung setiap program sekolah, kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional perlu memunculkan perilaku dan tindakan yang dapat menjadi keteladanan.

Kepemimpinan transformasional berhubungan dengan gagasan terhadap perubahan-perubahan yang mengarah pada perbaikan organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional seorang kepala sekolah dapat dilihat dari kemampuannya dalam mengidentifikasi dirinya sendiri sebagai agen perubahan (Wardell, T., Bevere, J., McCarty, J., Smith, W., Mulvaney, T., & Niesz, L., 2020). Kepala sekolah transformasional harus berani mengambil resiko

terhadap keputusan yang diambil dan menaruh kepercayaan kepada orang-orang di sekitarnya. Kepala sekolah yang disebut sebagai pemimpin transformasional memiliki hubungan yang positif dengan guru-gurunya. Guru-guru akan menunjukkan rasa kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat kepada kepala sekolah sebagai pemimpinnya, sehingga akan lebih termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang pernah diharapkan oleh kepala sekolah.

Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional mencerminkan dirinya sebagai pembelajar yang mau terus belajar terhadap hal-hal baru, berusaha untuk selalu membuka diri terhadap perubahan, dan mampu beradaptasi dengan perkembangan jaman yang ada. Dengan terus belajar, kepala sekolah yang transformasional akan memiliki kemampuan untuk dapat mengatasi kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian, sehingga dapat menjadi seorang pemimpin yang visioner. Kepala sekolah yang transformatif harus memiliki semangat juangan yang tinggi untuk dapat mengubah dan memperbaiki proses pembelajaran di sekolah. Kepala sekolah transformasional diharapkan dapat menjadikan sekolah yang dipimpinnya unggul dan berprestasi.

Kesimpulan dan Saran

Transformasi pendidikan 4.0 menuntut perubahan paradigma pendidikan. Kepemimpinan transformasional adalah (1) memiliki pengaruh yang ideal dapat menumbuhkan kepercayaan dan sikap hormat dari anggotanya, (2) memiliki kemampuan mengubah ekspektasi anggota dengan meningkatkan kepercayaan akan kemampuan menggunakan teknologi dalam menyelesaikan permasalahan, (3) merangsang anggotanya untuk lebih inovatif, kreatif, (4) mempertimbangkan kebutuhan anggotanya untuk mengembangkan dirinya.

Kepala sekolah harus dapat menuntun seluruh komponen sekolah dalam menghadapi transformasi pendidikan 4.0. Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat meningkatkan kepercayaan para guru, loyalitas dan motivasi untuk mengerjakan tugas mengajarnya dengan lebih baik lagi. Kepala sekolah perlu meningkatkan pemahaman mengenai transformasi pendidikan 4.0 dan gaya kepemimpinan transformasional agar dapat mengembangkan kompetensi guru melalui pemberdayaan guru. Upaya peningkatan pemahaman kepala sekolah dapat dilakukan melalui pemberdayaan diri sendiri dengan cara membaca berbagai literatur tentang kepemimpinan dan transformasi pendidikan 4.0 atau dengan mengikuti pelatihan-pelatihan mengenai kepemimpinan.

Referensi

- Abbas, D., & Tan, C. (2020). Transformational Islamic Leadership: A Case Study From Singapore. In *Global Perspectives on Teaching and Learning Paths in Islamic Education* (pp. 76-91). IGI Global.
- Akmal (2019). *Lebih Dekat Dengan Industri 4.0*. cetakan pertama. Deepublish publisher.
- Bustami, Y., Leliavia, L., Elisabeth, N., Gandasari, A., & Desi, D. (2020). Contextual teaching and learning in human digestive system: the contribution of critical thinking skill. *Biosfer: Jurnal Pendidikan Biologi*, 13(1).
- Darmadi, H. (2019). *Pengantar Pendidikan Era Globalisasi: Konsep Dasar, Teori, Strategi dan Implementasi dalam Pendidikan Globalisasi*. Penerbit AnImage

- Hoy, W.K & Miskel, C.G. (2014). *Administrasi Pendidikan: Teori, Riset dan Praktik*. (Daryatno & Rianayati K. Pancasari, Penerjemah). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Hyun, C. C., Wijayanti, L. M., Asbari, M., Purwanto, A., Santoso, P. B., Wardani, I. G. K., ... & Pramono, R. (2020). Implementation of Contextual Teaching and Learning (CTL) to Improve the Concept and Practice of Love for Faith-Learning Integration. *International Journal of Control and Automation*, 13(1), 365-383.
- Kailola, L. G. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, Self Learning dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Depok, Jawa Barat. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 9(2), p.61-70
- Lee, E., & Hannafin, M. J. (2016). A design framework for enhancing engagement in student-centered learning: Own it, learn it, and share it. *Educational technology research and development*, 64(4), 707-734.
- Nadeak, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0*. Jakarta: UKI Press.
- Octavia, S. A. (2019). *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*. Deepublish publisher.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi* (16th ed). (Ratna Saraswati & Febriella Sirait, Penerjemah). Jakarta : Salemba Empat.
- Rusman (2017). *Belajar dan Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan* (ed.1). Jakarta: Kencana
- Sagala, S. (2018). *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Salanova, M., Rodríguez-Sánchez, A. M., & Nielsen, K. (2020). The impact of group efficacy beliefs and transformational leadership on followers' self-efficacy: a multilevel-longitudinal study. *Current Psychology*, 1-10.
- Schugurensky, D., & Wolhuter, C. (Eds.). (2020). *Global Citizenship Education in Teacher Education: Theoretical and Practical Issues*. Routledge.
- Sharma, M. M. (2018). *Teacher in a Digital Era*. *Global Journal of Computer Science and Technology*.
- Senny, M. H., Wijayaningsih, L., & Kurniawan, M. (2018). Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 8(2), 197-209.
- Sihotang, H. (2020). Peningkatan Profesionalitas Guru Di Era Revolusi Industri 4.0 Dengan Character Building Dan Higher Order Thinking Skills (Studi Kasus Sekolah Di Kabupaten Nias Selatan). *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 13(1): pp. 68-78.
- Simarmata, J., Sari, D. C., Purba, D.W., Mufarizuddin, Hasibuan, M. S. (2019). *Inovasi Pendidikan Lewat Transformasi Digital*.

Singh, K., & Kaur, S. (2019). Psychological Empowerment of Teachers: Development and Validation of Multi-Dimensional Scale. *environment*, 70, 75.

Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

Usman, N. & Murniati (2019). *Pengantar Manajemen Pendidikan*. Penerbit AnImage.

Wardell, T., Bevere, J., McCarty, J., Smith, W., Mulvaney, T., & Niesz, L. (2020). Transformational Leadership Initiatives Driving P-12 School Change: A Look at Leadership Through the Implementation of School and District Change Initiatives. In *Strategic Leadership in PK-12 Settings* (pp. 133-162). IGI Global.

Washburn, E. K., & Olbrys, S. (2018). Using Student-Centered Teaching: Inspiring and Empowering Teachers and Learners. *From Head to Heart: High Quality Teaching Practices in the Spotlight*, 21.

Widodo, S. E. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.

Widodo, W., & Sriyono, H. (2020). Strategi Pemberdayaan Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 7-12.

Wijaya, E. Y., Sudjimat, D. A., Nyoto, A., & Malang, U. N. (2016). Transformasi Pendidikan Abad 21 Sebagai Tuntutan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Global. In *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Matematika* (Vol. 1, No. 26, pp. 263-278).

Yusparizal (2016). *Enam Langkah Praktis dalam Pemberdayaan Guru*. Diakses April 27, 2020 dari <http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/11-Yusparizal.pdf>