

**Pengembangan Kepemimpinan Sekolah Dalam
Menghadapi Perubahan dan Kompleksitas Era 4.0:
Studi Deskriptif pada SMP Negeri 2 Singajaya dan
SMP Negeri 2 Cikajang Kabupaten Garut**

Ryan Yustian¹, Acep Dani Ramdani², Ipan Sopandi³, Eddy Suharyanto⁴

Yusuf⁵, M. Andriana Gaffar⁶

¹Pusat Pendidikan Zeni Bogor, ²UIN Sunan Gunung Djati Bandung,

³MTs Al-Kareem Garut, ⁴Stikes RS Dustira, ^{5,6} Universitas Islam Nusantara

ryan.y.k.1@gmail.com , acepdaniramdani@uinsgd.ac.id,

lpansopandi1990@gmail.com, eddyyanto11@yahoo.com

yusuf@uninus.ac.id, andrianagaffar@gmail.com

ABSTRACT

Principal leadership in dealing with change in the 4.0 era has its own tips and tricks for each school. Educational leaders besides being able to find the best work techniques or methods, must also pay attention to the creation of open communication and collaboration between school members. the function of the leader is to facilitate the achievement of goals of members cooperatively and develop their personality. The purpose of this research is to objectively and in-depth find out about the development of school leadership in dealing with the changes and complexities of the 4.0 era. This research method uses a qualitative approach with library research methods, both in books, articles, journals, or online media which discusses the analysis of educational management standards accompanied by field studies using interview techniques and descriptive surveys using simple questionnaires. In developing his leadership, a school principal is required to be able to run a school to keep developing in an era of complexity of change in creating competitiveness in the 4.0 era, especially for driving school principals who are transformed to become future education leaders.

Keywords: *school leadership, driving school principals,*

ABSTRAK

Kepemimpinan kepala sekolah dalam menghadapi perubahan di era 4.0 mempunyai tips dan trik masing-masing pada setiap sekolahnya. Pemimpin pendidikan selain mampu mencari teknik atau metode kerja terbaik, juga harus memperhatikan terciptanya komunikasi terbuka dan kolaborasi antar warga sekolah. fungsi pemimpin adalah memudahkan pencapaian tujuan anggota secara kooperatif dan mengembangkan kepribadiannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara objektif dan mendalam tentang pengembangan kepemimpinan sekolah dalam menghadapi perubahan dan kompleksitas era 4.0. Metode penelitian ini menggunakan dengan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan, baik pada buku-buku, artikel, jurnal, atau media online yang membahas mengenai analisis standar pengelolaan pendidikan disertai studi lapangan dengan teknik wawancara dan survey deskriptif menggunakan kuisioner sederhana. Dalam mengembangkan kepemimpinannya seorang kepala sekolah dituntut untuk dapat menjalankan sekolah untuk tetap berkembang di era kompleksitas perubahan dalam menciptakan daya saing di era 4.0 terutama untuk para kepala sekolah penggerak yang ditransformasikan untuk menjadi

pemimpin pendidikan masa depan.

Kata Kunci: kepemimpinan sekolah, kepala sekolah penggerak,

PENDAHULUAN

Gelombang peradaban keempat yang saat ini dikenal dengan era pendidikan 4.0 memaksa kita menyesuaikan seluruh kerangka sendi dan perangkat kerja pada setiap segmen kehidupan, termasuk pengelolaan sekolah. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat pesat menuntut kepala sekolah untuk mengembangkan kompetensinya secara berkelanjutan. Inovasi menjadi kunci paling utama di era industri 4.0 yang menuntut kepala sekolah membentuk peserta didik memiliki kompetensi abad 21 yang mampu berfikir kritis, kreatif, kolaboratif, dan komunikatif. Peserta didik yang berkualitas merupakan keluaran (output) dari sistem persekolahan yang baik. Kepala sekolah menjadi aktor utama yang mengelola masukan (input), proses, dan keluaran (output) dengan berpedoman pada Standar Nasional Pendidikan (SNP).

Kepemimpinan abad 21 bagi kepala sekolah dapat dilakukan dengan beberapa strategi. Pertama, kepala sekolah harus mampu melihat peluang dan potensi yang ada dengan mengidentifikasi masalah di sekolahnya sebagai dasar pengembangan sekolah. Yang terpenting bagi kepala sekolah adalah pelibatan secara aktif pemangku kepentingan (stakeholders) sekolah yaitu guru, tenaga kependidikan, peserta didik dan orangtua serta pihak terkait di luar sekolah untuk menyelesaikan persoalan sekolah. Kedua, kepala sekolah dalam perannya sebagai supervisor harus mampu berperan sebagai pemimpin instruksional dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran abad 21 sesuai dengan konsep pendekatan keterampilan berpikir tingkat tinggi (higher order thinking skills). Ketiga, kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan abad 21 harus mampu mengajak seluruh pemangku kepentingan pendidikan di sekolah baik guru, tenaga kependidikan, maupun orangtua untuk bersama-sama mewujudkan pendidikan yang dinamis sesuai dengan perkembangan industri 4.0. Keempat, kepala sekolah harus memberikan dukungan semangat dan penghargaan kepada guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik yang telah mencapai hasil atas prestasi, inovasi, dan pencapaian lain yang membanggakan.

Kepala sekolah menjadi kunci transformasi Program Sekolah Penggerak. Memilih kepala sekolah yang berkarakter penggerak diyakini akan menggerakkan guru-gurunya menjadi sekolah penggerak. Kepala sekolah dan guru dianggap sebagai motor penggerak dalam menumbuhkan kompetensi dan karakter yang dapat dikembangkan, dan ekosistem sekolah yang baik bukan untuk menumbuhkan kompetensi, tetapi untuk menumbuhkan kolaborasi.

Kolaborasi adalah kuncinya, kolaborasi ini dapat menumbuhkan ekosistem sekolah yang sehat dalam hal pengetahuan, inovasi dapat ditumbuhkan bersama. Kolaborasi seluruh elemen warga sekolah sangat diperlukan, mulai dari kepala sekolah, guru, siswa, dan orang tua. Program sekolah penggerak berfokus pada pengembangan holistik hasil belajar siswa yang mencakup kompetensi (literasi dan numerasi) dan karakter, dimulai dengan sumber daya manusia yang unggul (kepala

sekolah dan guru).

Selain peran penting terciptanya kolaborasi, untuk menciptakan ekosistem sekolah yang baik, perlu juga memutus hierarki kekuasaan antara kepala sekolah dan guru. Hubungan kekuasaan yang tidak seimbang antara kepala sekolah dan guru menyebabkan sekolah mandek dalam menciptakan ekosistem sekolah yang baik. Perlu adanya hubungan yang setara antara kepala sekolah dan guru dalam menciptakan program sekolah yang mendukung pembelajaran yang berpartisipasi aktif dalam menciptakan ekosistem pembelajaran yang mandiri dan relevan. Hal ini sejalan dengan konsep kepemimpinan berkelompok (swarm leadership) dimana jaringan dan kolaborasi menjadi kunci utama keberhasilan dalam menciptakan organisasi dalam hal ini sekolah dari ekosistem menuju ekosistem.

Dengan demikian, dalam pembahasan makalah yang bertema Pengembangan Kepemimpinan ditengah kompleksitas perubahan dan menciptakan daya saing ini dirasa perlu memasukkan analisis kondisi pengembangan kepemimpinan di beberapa sekolah penggerak yang dipimpin oleh seorang kepala sekolah penggerak, karena seperti yang telah diuraikan di atas bahwa kepala sekolah penggerak adalah motor penggerak sekolah penggerak yang disiapkan untuk menjadi pemimpin sekolah masa depan dalam rangka percepatan mutu pendidikan Indonesia.

Untuk penelitian tersebut kami mengambil dua buah lokus sekolah penggerak yang berada di Kabupaten Garut sebagai subjek penelitian melalui studi lapangan, wawancara dan kuisioner sederhana untuk mendapatkan gambaran tentang bagaimana setiap kepala sekolah dalam mengembangkan kepemimpinannya di sekolah dan apakah kepala sekolah di dua lokus tersebut sudah memenuhi karakteristik seorang pemimpin masa depan dalam mengembangkan sekolah ditengah kompleksitas perubahan menuju sekolah yang berdaya saing.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan dengan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan, baik pada buku-buku, artikel, jurnal, atau media online yang membahas mengenai analisis standar pengelolaan pendidikan disertai studi lapangan dengan teknik wawancara dan survey deskriptif menggunakan kuisioner sederhana. Lokasi penelitian dilakukan di Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Garut, yakni di SMP Negeri 2 Singajaya dan SMP Negeri 2 Cikajang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kepala Sekolah Sebagai Agen Perubahan

Kepemimpinan perubahan adalah sebuah upaya untuk menciptakan sebuah perubahan dalam organisasi, sehingga membawa perubahan yang menjadikan semua komponen dalam organisasi itu menyatu dan saling berempati untuk membawa perubahan yang dibuatnya agar lebih bermanfaat dan memiliki nilai positif terhadap organisasi.

Perubahan sistem kepemimpinan di sekolah seharusnya dapat menjadikan mutu sekolah dalam melayani pendidikan masyarakat lebih baik dari waktu ke waktu.

Kepemimpinan perubahan dalam bidang organisasi adalah tindakan beralihnya suatu organisasi dari kondisi yang berlaku kini menuju ke kondisi masa yang akan datang menurut yang diinginkan guna meningkatkan keefektifannya (Winardi, 2005: 2). "Seorang pemimpin adalah orang yang melihat lebih dari yang orang lain melihat, yang melihat lebih jauh daripada yang orang lain melihat dan yang melihat sebelum orang lain melihat." (Leroy Eimes, penulis dan pakar kepemimpinan).

Sebuah penelitian membuktikan bahwa kehadiran dan kepemimpinan seorang kepala sekolah memiliki peranan yang sangat besar dan berarti bagi kemajuan sekolah. Berikut beberapa peran kepala sekolah sebagai agen perubahan di sekolah sesuai dengan kompetensi kepala sekolah, di antaranya adalah (a) Peran Kepala Sekolah dalam Perubahan Kepribadian dan Sosial (Memanusiakan), (b) Peran Kepala Sekolah dalam Perubahan Pembelajaran, (c) Peran Kepala Sekolah dalam Perubahan Pengembangan Sekolah, (d) Peran Kepala Sekolah dalam Perubahan Manajemen Sumberdaya, (e) Peran Kepala Sekolah dalam Perubahan Kewirausahaan Sekolah, (f) Peran Kepala Sekolah dalam Perubahan Teknologi dan Informasi. Bila hal tersebut terlaksana secara keseluruhan dan berhasil, akan menjadikan sekolah sebagai tempat tumbuh kembangnya idealisme.

2. Bagaimana Peran Kepala Sekolah Dalam Pemimpin Pembelajaran

Ada banyak rumusan tentang arti kepemimpinan pembelajaran, tetapi fokus dan ketajamannya masih berbeda-beda. Menurut Eggen & Kauchak (2004), kepemimpinan pembelajaran adalah tindakan yang dilakukan kepala sekolah dengan maksud mengembangkan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi guru, serta pada akhirnya mampu menciptakan kondisi belajar siswa meningkat. Secara implisit definisi ini mengandung maksud bahwa kepemimpinan pembelajaran merupakan tindakan yang mengarah pada terciptanya iklim sekolah yang mampu mendorong terjadinya proses pembelajaran yang optimal.

Daresh dan Playco (1995) mendefinisikan kepemimpinan pembelajaran sebagai upaya memimpin para guru agar mengajar lebih baik, yang pada gilirannya dapat memperbaiki prestasi belajar siswanya. Definisi ini belum menyeluruh, karena hanya memfokuskan pada guru.

Kepemimpinan pembelajaran sangat penting diterapkan di sekolah karena akan mampu: (a) meningkatkan prestasi belajar siswa secara signifikan; (b) mendorong dan mengarahkan warga sekolah untuk meningkatkan prestasi belajar siswa; (c) memfokuskan kegiatan-kegiatan warga sekolah untuk menuju pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah; dan (d) membangun komunitas belajar warga dan bahkan mampu menjadikan sekolahnya sebagai sekolah belajar.

Pengaruh kepemimpinan pembelajaran tidak langsung bekerja pada proses pembelajaran di kelas, namun dengan kepemimpinan pembelajaran akan terbangun iklim akademik yang positif, komunikasi yang baik antarstaf, perumusan tuntutan akademik yang tinggi, serta tekad untuk mencapai tujuan sekolah.

Karakteristik kepemimpinan pembelajaran menurut Hellinger dan Murphy (1985), serta menurut Weber (1996) sebagaimana yang dikutip Pusat Pengembangan

Tenaga Kependidikan (2011: 13-14), antara lain: (a) Mengembangkan misi dan tujuan, (b) Mengelola program pembelajaran, (c) Mendorong iklim pembelajaran akademis dan lain sebagainya.

Brundrett dan Davies (2010) menyatakan bahwa pemimpin harus mampu berkreasi, memberi motivasi dan bekerja dalam keseimbangan tim. Kepemimpinan pembelajaran harus bergeser dari kepemimpinan top-down ke kepemimpinan dengan pendekatan tim. Kepemimpinan ini mengutamakan keseimbangan perhatian pada pembelajaran dan peran tim, serta pengembangan tim. Kepala Sekolah menyebutkan tugas kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran adalah mengembangkan sekolah dengan berbasis data, menyelaraskan hubungan kerja, meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, dan meningkatkan motivasi warga sekolah.

Tujuan kepemimpinan pembelajaran adalah untuk memfasilitasi pembelajaran agar terjadi peningkatan prestasi belajar, kepuasan belajar, motivasi belajar, keingintahuan, kreativitas, inovasi, jiwa kewirausahaan, dan kesadaran untuk belajar sepanjang hayat.

3. Bagaimana Menciptakan Perubahan Kepemimpinan Di Sekolah

Kepala sekolah diharapkan mampu melakukan tindak perubahan untuk menciptakan sebuah revolusi perubahan organisasi, sehingga membawa perubahan yang menjadikan semua komponen sekolah menyatu dan saling berempati untuk membawa perubahan yang dibuatnya agar lebih bermanfaat dan memiliki nilai positif terhadap organisasi.

Tahapan revolusi perubahan yang dilakukan kepala sekolah mulai dari menetapkan permasalahan di sekolah, menentukan solusi perbaikan atas sebuah permasalahan yang sudah ditetapkan, dan melaksanakan perubahan. Oleh karena itu, implementasi kepemimpinan perubahan mengacu pada revolusi perubahan organisasi, tentunya permasalahan yang ditetapkan bukan permasalahan yang sifatnya sederhana atau dangkal yang terjadi di sekolah. Permasalahan yang dipilih adalah permasalahan yang sifatnya kompleks dan dibutuhkan tindakan kepala sekolah secara komprehensif.

Kepala sekolah harus memahami permasalahan di sekolah karena hal tersebut adalah langkah awal untuk melakukan perubahan di sekolah. *Pertama*, untuk menetapkan permasalahan atau kebutuhan sekolah maka kepala sekolah perlu memahami berbagai bentuk perwujudan permasalahan, misalnya permasalahan yang berupa kesenjangan antara kondisi ideal dan kondisi nyata yang terjadi di sekolah, permasalahan yang disebabkan oleh ketidakberhasilan sekolah dalam mencapai standar yang sudah ditetapkan.

Kedua, menetapkan solusi perbaikan atas sebuah permasalahan yang sudah ditetapkan, juga merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh kepala sekolah. Berikut ini beberapa situasi dan bagaimana kepala sekolah bisa menetapkan solusinya. (a) Jika permasalahan di sekolah itu terlalu besar untuk diatasi, dengan gejala permasalahan di banyak faktor/aspek/bidang, maka pecahlah menjadi

beberapa bagian yang lebih kecil, lalu selesaikan mana yang paling mudah untuk dilaksanakan. (b) Jika permasalahan di sekolah tidak begitu jelas sebabnya maka berhati-hatilah dalam menetapkan solusi perbaikan. Lakukan penelitian di sekolah terlebih dahulu. Sebab bisa jadi setelah dilaksanakan ternyata tetap ditemukan permasalahan yang sama di sekolah atau solusi perbaikan yang sudah dilakukan di sekolah ternyata untuk permasalahan yang berbeda. (c) Jika permasalahan di sekolah disebabkan karena cara berpikir yang sama dilakukan di sekolah selama ini oleh kebanyakan orang di sekolah, dan itu menyebabkan terjadinya permasalahan di sekolah, maka gunakan metode atau pendekatan baru yang membuat semua pihak di sekolah tidak lagi menggunakan cara berpikir yang lama.

Ketiga, melaksanakan perubahan. Melaksanakan perubahan sebenarnya adalah melaksanakan solusi perbaikan yang sudah ditetapkan. Melaksanakan perubahan bisa menjadi sebuah masalah besar bagi kepala sekolah, oleh karena itu kepala sekolah perlu memahami berbagai cara dalam melaksanakan perubahan di sekolah sehingga perubahan itu bisa berjalan dengan baik.

4. Bagaimana Adaptasi Konsep *Swarm Leadership* Dalam Pengembangan Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pada buku *Swarm Leadership* (Kelly 2019) dinyatakan bahwa kepemimpinan masa depan bukanlah tentang status, kekuasaan posisi, kontrol, dan pangkat yang merupakan bagian dari budaya 'kepemimpinan kekaisaran' dan karisma. Pemimpin tidak akan mengambil keputusan atau menjadi satu-satunya keputusan eksekutif-pembuat atau pembuat ide. Ide, keputusan, dan inovasi akan datang melalui kolaborasi terbuka dan jaringan kolaboratif. Ini akan mengambil beberapa restrukturisasi organisasi, beberapa desain jaringan kolaboratif dan beberapa perubahan radikal dalam pola pikir individu.

Bagaimana hal tersebut dapat dicapai melalui pendekatan keseluruhan sistem untuk mengembangkan pemimpin. *Swarm leadership* adalah kepemimpinan yang adaptif, muncul, terhubung, responsif, dan kolaboratif. Model *colaborative* yang secara luas termasuk dalam kategori kepemimpinan kolektif. Ini berbeda dari kepemimpinan terdistribusi atau bersama.

Dengan konsep *Swarm Leadership* tersebut dapat diadaptasikan kedalam pengembangan kependidikan melalui kepemimpinan kepala sekolah dengan langkah membuka jalan membina pemimpin masa depan. Berikutnya konsep kepemimpinannya harus menuju pada padangan Konektivis yang percaya bahwa perolehan pengetahuan bukan hanya mental proses, tapi 'di luar sana' di jaringan, database, blog, dan sejenisnya. Kemampuan kita untuk mengakses data dan informasi hanya dengan sekali klik, dan teknologi untuk memproses informasi meningkat setiap tahun dengan mesin pencari, jaringan, dan teknologi Artificial Intelligence.

Kaitannya dengan pemimpin pendidikan dalam hal ini kepala sekolah maka kepala sekolah harus mengembangkan kepemimpinannya dimulai dari penguasaan teknologi digital untuk menciptakan koneksi dan mengalihkan pola pikir analog ke pola pikir digital. Para kepala sekolah harus memiliki kemampuan yang

transformatif. Mengingat adanya berbagai ketidakpastian, mereka perlu mengembangkan rencana-rencana dengan fleksibilitas tinggi sambil tetap memperhatikan hal-hal yang utama.

Tulang punggung teoretis dari kepemimpinan swarm dan jaringan kolaboratif adalah konektivisme. Ini adalah teori yang berguna dan diteliti dengan baik untuk diterapkan pada organisasi masa depan dan kepemimpinan 4.0 karena pada intinya adalah gagasan bahwa 'keputusan didasarkan pada' fondasi yang berubah dengan cepat yang didistribusikan di seluruh jaringan pembelajaran di luar ego diri. Dalam model konektivis ini, pemimpin tidak lagi menyimpan informasi untuk memproses sudut pandang individualistis.

Pengetahuan, agensi, pengambilan keputusan, dan kekuasaan semuanya didistribusikan di seluruh komunitas berjejaring. Kepemimpinan muncul melalui aktivitas kawan. Menggunakan teori swarm dan pemikiran sistem untuk menunjukkan masa depan dengan pengembangan kepemimpinan yang akan lebih mengarahkan diri sendiri dan lebih luas dikembangkan oleh ekosistem dan jaringan kolaboratif.

Konsep pengembangan kepemimpinan dengan Swarm Leadership dipandang sesuai untuk pengembangan kepemimpinan di dunia pendidikan, untuk menanggapi perubahan yang terjadi. Untuk ditingkat satuan pendidikan Swarm Leadership ini dapat dibentuk dengan mengkolaborasi kepala sekolah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan membangun koneksi, jejaring dan memperhatikan kebutuhan pelanggan pendidikan dalam rangka menuju mutu pendidikan yang berdaya saing.

5. Deskripsi Pengembangan Kepemimpinan Kepala Sekolah Penggerak Di Kabupaten Garut

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 2 Singajaya dan SMP Negeri 2 Cikajang Kabupaten Garut. Alasan pemilihan lokus dikarenakan dua sekolah ini dipimpin oleh seorang Kepala Sekolah Penggerak dan fokus pembahasan makalah ini adalah untuk mendeskripsikan bagaimana karakteristik kepala sekolah penggerak apakah sudah melakukan usaha-usaha pengembangan kepemimpinan dan mencerminkan kepemimpinan 4.0.

6. Analisis Pengembangan Kepemimpinan Kepala Sekolah Penggerak Di Kabupaten Garut

Dari hasil penelitian tersebut dapat terlihat bahwa secara keseluruhan kepala sekolah SMP Negeri 2 Singajaya dan SMP Negeri 2 Cikajang sudah mencerminkan kepemimpinan 4.0 ditandai dengan jawaban lebih dari 90 % responden menyatakan kepala sekolah sudah menguasai teknologi digital, memperhatikan aliran informasi dan terkoneksi dengan warga sekolah baik secara offline maupun online yang menjadi prasyarat pengembangan kepemimpinan 4.0 yaitu seorang pemimpin harus cakap digital.

Berikutnya gaya kepemimpinan kedua kepala sekolah ini pun sudah cukup mencerminkan pengembangan kepemimpinan 4.0 terlihat dari jawaban responden

lebih dari 80 % untuk aspek komunikasi terbuka, pendistribusian wewenang dan peranana sekolah dalam mengembangkan potensi para guru untuk menjadi pemimpin-pemimpin baru sehingga iklim kolaborasi dapat tercipta dan keputusan dapat diambil secara cepat dan akurat sesuai dengan konsep swarm leadership sebagai konsep pengembangan kepemimpinan di tengah kompleksitas perubahan dan menciptakan daya saing.

Hasil penelitian tersebut cukup menggambarkan bahwa memang kepala sekolah penggerak disiapkan untuk menjadi pemimpin masa depan yang menjadi motor penggerak pemerataan dan peningkatan mutu pendidikan Indonesia. Dengan sebagian besar sudah terpenuhinya karakteristik pemimpin pendidikan 4.0 di kedua sekolah tersebut akan tetapi tetap dalam mengembangkan kepemimpinannya di sekolah seorang kepala sekolah harus mampu menemukan alternatif solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut. Solusi yang ditawarkan hendaknya bersifat inovatif, aplikatif, berorientasi jauh ke depan dan tidak menimbulkan konflik di sekolah.

Selanjutnya kepala sekolah melakukan tindak kepemimpinan perubahan berupa program pengembangan sekolah yang mengandung 4 M (mempengaruhi, menggerakkan, memberdayakan, dan mengembangkan), melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan pengembangan sekolah yang dilakukan, dan melakukan refleksi terhadap hasil monitoring dan evaluasi yang telah dicapai, untuk kemudian menentukan rencana pengembangan sekolah selanjutnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kepala sekolah memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas sekolah, seperti memainkan peran sentral dalam menetapkan arah sekolah, mengartikulasikan tujuan bersama, dan menyelaraskan program serta sumber daya sekolah untuk mencapai visi yang dicanangkan. Jika seorang kepala sekolah tidak memiliki kepemimpinan yang baik dan efektif, maka itu akan berdampak pada segala kegiatan yang dilakukan di sekolah. Dalam mengembangkan kepemimpinannya seorang kepala sekolah dituntut untuk dapat menjalankan sekolah untuk tetap berkembang di era kompleksitas perubahan dalam menciptakan daya saing di era 4.0 terutama untuk para kepala sekolah penggerak yang ditransformasikan untuk menjadi pemimpin pendidikan masa depan. Dengan demikian kepala sekolah 4.0 setidaknya harus dapat melakukan hal sebagai berikut: (1) Menguasai teknologi digital (2) Mempromosikan Visi dengan membangun jaringan (3) Berkomunikasi dengan Jelas (4) Memotivasi Perubahan (5) Mampu mendelegasikan Lebih Banyak Tugas (6) Memberdayakan Orang Lain dengan cara mengembangkan kepemimpinan pada setiap warga sekolah serta mampu mendistribusikan kepemimpinannya (7) Mendengarkan dan berkomunikasi Secara Aktif dan terbuka (8) Menghasilkan keputusan secara tepat, cepat dan akurat dengan melibatkan seluruh warga sekolah melalui aktivitas jaringan, dan (8) Mampu mengelola Orang, Data, dan Proses dengan memanfaatkan teknologi digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitrah, M. (2017). *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Jurnal Penjaminan Mutu*, 3(1), 31-42.
- Kelly, Richard. (2019). *Constructing Leadership 4.0 Swarm Leadership and the Fourth Industrial Revolution*. Switzerland: Palgrave Macmillan.
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. (2007). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta; Bumi Aksara
- Rahman, et.al. 2006. *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jatinangor: Alqaprint.
- Robinson, K.& Aronica, L. (2015), *Creative Schools*. Allen Lane: Penguin Random House: UK.
- Sergiovani, Thomas J, et.al. (1987). *Educational Governance And Administration*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke 20. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulisworo, D., (2016). *The Contribution of the Education System Quality to Improve the Nation's Competitiveness of Indonesia. Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 10(2), 127-138.
- Sulisworo, D., Nasir, R., & Maryani, I. (2017). *Identification of teachers' problems in Indonesia on facing global community. International Journal of Research Studies in Education*, 6(2), 81-90.
- Uno, H.B. (2009). *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara. Winardi. (2005). *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Prenada