



JURNAL BASICEDU

Volume 6 Nomor 6 Tahun 2022 Halaman 10369 - 10382

Research & Learning in Elementary Education

<https://jbasic.org/index.php/basicedu>



Pengembangan Karakteristik, Kapabilitas dan Pilar Kepemimpinan Digital pada Lembaga Pendidikan

Goreta^{1✉}, Muhammad Japar², Moch Sukardjo³, Evi Sapinatul Bahriah⁴, Lutphi Saepuloh⁵

STIKPAR Toraja, Indonesia¹

Universitas Negeri Jakarta, Indonesia^{2,3}

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia⁴

Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Indonesia⁵

E-mail: goreta@stikpartoraja.ac.id¹, mjapar@unj.ac.id², msoekardjo@unj.ac.id³,
luthpisaepuloh@ummi.ac.id⁴, evi@uinjkt.ac.id⁵

Abstrak

Perkembangan teknologi digital yang terus melaju membuat setiap lembaga harus berubah dan berkembang. Lembaga pendidikan sebagai salah satu yang mengalami dampak dari kemajuan digital yang pesat tersebut. Aktivitas pembelajaran, layanan administrasi, sistem informasi dilakukan dengan memanfaatkan kemajuan teknologi menggunakan berbagai platform digital. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji karakteristik, kapabilitas dan pilar kepemimpinan digital yang perlu dikembangkan di lembaga pendidikan. Peneliti melakukan studi literatur tentang teori terkait dan melakukan kajian mengenai teori-teori kepemimpinan, kepemimpinan pada lembaga pendidikan, karakteristik dan kapabilitas kepemimpinan digital, serta pilar-pilar atau area yang dikembangkan dalam rangka mengembangkan kepemimpinan digital pada lembaga pendidikan. Hasil kajian menunjukkan karakteristik kepemimpinan digital, yakni: visi digital, perilaku digital, keahlian digital dan pola pikir digital perlu diimplementasikan dengan baik; kapabilitas kepemimpinan digital yakni kemampuan memimpin lembaga pendidikan dengan memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan kinerja guru, tenaga kependidikan, dan siapapun yang terlibat di dalamnya perlu dikembangkan; dan pilar-pilar kepemimpinan digital pada lembaga pendidikan perlu ditegakkan dalam rangka mencapai tujuan universal pendidikan.

Kata Kunci: kepemimpinan digital, karakteristik kepemimpinan digital, kapabilitas kepemimpinan digital, pilar kepemimpinan digital

Abstract

The development of digital technology that continues to move forward makes every institution has to change and develop. Educational institutions are one that experiences the impact of this rapid digital progress. Learning activities, administrative services, and information systems in schools are carried out by utilizing technological advances using various digital platforms. This study aims to examine the characteristics, capabilities, and pillars of digital leadership that need to be developed in educational institutions. Researchers conducted a literature study on related theories and conducted studies on leadership theories, leadership in educational institutions, digital leadership characteristics, and capabilities, as well as the pillars or areas to develop digital leadership in educational institutions. The results of the study show the characteristics of digital leadership, namely: digital vision, digital behavior, digital expertise, and digital mindset need to be properly implemented; digital leadership capability, namely the ability to lead educational institutions by utilizing digital technology to improve the performance of teachers, education staff, and anyone involved in them needs to be developed; and the pillars of digital leadership in educational institutions need to be upheld to achieve universal educational goals.

Keywords: digital leadership, digital leadership characteristics, digital leadership capabilities, digital leadership pillars

Copyright (c) 2022 Goreta, Muhammad Japar, Moch Sukardjo, Evi Sapinatul Bahriah, Lutphi Saepuloh

✉ Corresponding author :

Email : goreta@stikpartoraja.ac.id

DOI : <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i6.4859>

ISSN 2580-3735 (Media Cetak)

ISSN 2580-1147 (Media Online)

Jurnal Basicedu Vol 6 No 6 Tahun 2022
p-ISSN 2580-3735 e-ISSN 2580-1147

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital terus melaju dengan cepat. Pemanfaatannya dalam berbagai bidang juga terus meningkat. Fenomena tersebut menuntut kemampuan digital dari penggunaannya. Kemampuan digital menjadi tuntutan bagi setiap lembaga maupun individu saat ini. Banyak aktivitas dan pekerjaan menuntut keterampilan digital. Demikian juga halnya yang terjadi pada lembaga pendidikan. Setiap pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan pendidikan, siswa, dan siapa pun yang terkait dengan pendidikan dituntut untuk memiliki kemampuan menggunakan teknologi digital. Dalam aktivitas pembelajaran pada saat ini, penggunaan teknologi digital menjadi sebuah kebutuhan dan harus dilaksanakan jika sekolah ingin tetap ada, maju dan berkembang. Beberapa kasus menunjukkan beberapa lembaga pendidikan yang tidak mampu mengikuti perkembangan kemajuan zaman, kehilangan murid, dan terpaksa harus ditutup. Dalam hal layanan administrasi di sekolah, pemanfaatan layanan online dan sistem informasi online dikembangkan. Sekolah yang tidak mengadopsi dan mengimplementasi layanan digital akan tertinggal. Pembelajaran maupun berbagai layanan administrasi bertransformasi ke penggunaan *platform* digital untuk semakin meningkatkan efektivitas dan kualitas layanan bagi peserta didik maupun masyarakat pada umumnya.

Meningkatnya *platform* digital menyebabkan organisasi pendidikan harus berkembang. Setiap orang yang terlibat di dalam pendidikan, para pendidik, tenaga kependidikan, para siswa mengadopsi, dan memanfaatkan teknologi digital untuk bekerja dan belajar. Ada pelajaran dan hikmah pandemi covid-19 bagi dunia pendidikan. Transformasi digital dalam pembelajaran membawa sisi positif pemanfaatan teknologi di sekolah. Pembelajaran online dengan menggunakan berbagai media digital yang ada, mulai dari yang sederhana, sampai dengan mutakhir telah dicoba. Ini tentu saja menjadi pelajaran yang berharga bagi organisasi. Namun tentu saja setiap organisasi pendidikan perlu memanfaatkan sarana tersebut secara bijaksana untuk mencapai tujuan pendidikan yang dicita-citakan bersama dan demi tercapainya visi setiap organisasi pendidikan.

Untuk mencapai hal ini dibutuhkan kepemimpinan yang mampu melihat, menganalisa, dan memanfaatkan kemajuan ini sebagai peluang bagi sekolah yang dipimpinnya untuk berkembang. Beberapa penelitian mendukung pendekatan kepemimpinan terbaik di era digital, salah satunya adalah kombinasi dari pendekatan kepemimpinan otentik, transaksional dan transformasional (Prince, 2018), yang kemudian mengembangkan kerangka kerja kepemimpinan digital. Para pemimpin organisasi harus mengembangkan strategi efektif yang dapat diterapkan dan memastikan bahwa mereka memiliki budaya kondusif yang sejalan dengan transformasi digital yang ada (Bett et al., 2020). Pimpinan lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab untuk menyelenggarakan pendidikan yang mencerdaskan segi-segi: intelektual, kepribadian, sosial, afektif, dan spiritual bagi siswanya. Untuk bisa tetap menyelenggarakan pendidikan dalam sebuah lembaga atau organisasi, pimpinan lembaga pendidikan dalam berbagai level perlu memiliki sikap keterbukaan terhadap perubahan, dan mengembangkan organisasinya dengan memanfaatkan perkembangan teknologi.

Kemampuan organisasi untuk beradaptasi, keterbukaan untuk berkembang, dan kemampuannya untuk berinovasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Untuk menghadapi perubahan yang serba cepat, dan hampir semua bentuk pelayanan serba digital, lembaga pendidikan membutuhkan kepemimpinan digital yang memiliki kapabilitas dan kapasitas kepemimpinan digital (Rudito & Sinaga, 2017). Pada era kemajuan digital ini, sebagai pimpinan lembaga pendidikan harus mampu memahami, menganalisa dan melihat perubahan sebagai peluang untuk mengembangkan sekolah sebagai organisasi belajar yang memiliki keunggulan kompetitif. Transformasi digital menuntut organisasi perlu mengembangkan kapabilitas dan keterampilan digital para pemimpinnya. Kapabilitas kepemimpinan digital dapat meningkatkan kinerja inovasi pada pada setiap organisasi (Benitez et al., 2022). Kemampuan berinovasi menjadi kebutuhan lembaga pendidikan dalam menanggapi kemajuan teknologi. Kemajuan teknologi membawa perubahan yang sangat cepat dan menuntut perubahan pengelolaan lembaga pendidikan. Pimpinan sebagai komponen yang memiliki tanggung jawab utama dalam lembaga pendidikan perlu dituntut untuk memimpin lembaga pendidikan atau

sekolahnya dengan gaya kepemimpinan yang mampu memimpin sekolah sesuai dengan karakteristik kepemimpinan digital, serta ditingkatkan kapabilitas dan keterampilan digitalnya.

Kebaruan atau *novelty* dari karya tulis ini nampak dari deskripsi dan metode yang digunakan oleh penulis. Belum banyak penelitian sebelumnya yang berbicara tentang tema ini yakni Karakteristik, Kapabilitas dan Pilar Kepemimpinan Digital pada Lembaga Pendidikan. Penelitian sebelumnya hanya berhenti pada pembahasan tentang Karakteristik dan kapabilitas dan pilar kepemimpinan siswa, sedangkan dalam penelitian ini penulis menyandingkan tema yang ada dengan situasi konkret pandemi covid-19.(Goreta, 2019).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif naratif dengan metode studi literatur. Literatur yang dikaji pada penelitian ini adalah literatur-literatur yang pernah dipublikasikan sebelumnya yang berbicara tentang pendidikan karakter dan pendidikan pada umumnya.(Sukestiyarno, 2020) Misalnya, implementasi nilai inti dan dampaknya pada lembaga pendidikan, Religiusitas sebagai bagian dari pendidikan karakter dan institusi pendidikan sebagai sarana reproduksi budaya dan sosial. Tolak ukur pemilihan literatur ini adalah reputasi di mana jurnal tersebut sudah terbit. Jurnal yang dipilih minimal sudah terakreditasi sinta 3. Studi literatur dilakukan dengan langkah-langkah: mengumpulkan teori-teori dari buku dan jurna-jurnal dan mengkaji teori-teori mengenai kepemimpinan(Sugiyono, 2013), kepemimpinan pada lembaga pendidikan, kapabilitas kepemimpinan digital, serta pilar kepemimpinan digital pada lembaga pendidikan. Data diolah secara deskriptif dengan mengumpulkan, menganalisis, serta menyajikan data, dan membuat kesimpulan. (John W. Creswell, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kata yang sering digunakan dalam kehidupan, namun sedikit sulit dipahami maknanya (Alan Hooper, 2019). Konsep kepemimpinan memiliki ruang lingkup dan sudut pandang yang luas, serta menyebabkan muncul berbagai teori dan definisi kepemimpinan. Berbagai kajian telah dilakukan untuk mengkaji dan meneliti beberapa teori kepemimpinan. *The Great Man Theory* berfokus pada kehadiran tokoh-tokoh tertentu yang hebat atau orang-orang terpilih yang membawa perubahan pada masyarakat, teori sifat mengkonseptualisasikan kepemimpinan pada sifat-sifat tertentu, teori keterampilan berfokus pada kemampuan atau keterampilan seorang pemimpin, teori perilaku memandang pemimpin berdasarkan tindakan dan tingkah lakunya, sedangkan teori kontingensi memperhatikan konteks kepemimpinan (Harrison, 2018).

Kata kunci untuk memahami konsep kepemimpinan dari John C. Maxwell, *leadership is influence* (Maxwell, 1993). Kepemimpinan terkait dengan kemampuan mempengaruhi dalam sebuah komunitas atau masyarakat. Ordway Ted (Abd Haris, 2019) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kemampuan mempengaruhi orang lain dalam masyarakat terkait dengan perilaku individu. Hemhill & Coons (Abd Haris, 2019) mendefinisikan kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam memimpin berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan kelompok. Sedangkan menurut Herold Koonz mengatakan kepemimpinan sebagai seni atau kemampuan mengkoordinasi, menggerakkan, dan mengarahkan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Blancard & Hersey dalam Sutrisno (2017) mengatakan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok sebagai upaya mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Dari penjabaran tersebut konsep kepemimpinan dalam diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, mengkoordinasi, mengarahkan orang lain atau sekelompok orang dalam sebuah komunitas untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan ini bisa dilatih, dibina, dan dikembangkan dari sifat atau perilaku seorang pemimpin.

Sifat, perilaku, dan pola kepemimpinan menghasilkan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan berasal dari teori-teori kepemimpinan. Istilah ini digunakan untuk mengidentifikasi perilaku dan cara pemimpin dalam memimpin, serta pola interaksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah kombinasi keterampilan interpersonal dan karakter seseorang dalam memimpin sebuah organisasi. Keterampilan kepemimpinan sebuah perusahaan bisa dipergunakan untuk memimpin organisasi pendidikan (Carr, 2012). Gaya kepemimpinan cukup mempengaruhi suasana kerja dan relasi antara pimpinan dan bawahannya dalam sebuah organisasi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan termasuk faktor penting untuk mengembangkan organisasi, menghasilkan komitmen kerja dan kepuasan kerja bawahan. Organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan efektif untuk membawa kepada keberhasilan sebab gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja organisasi (Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2014).

Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang tepat sangat berkontribusi dalam peningkatan komitmen karyawan (Nguyen et al., 2022). Gaya kepemimpinan yang tepat mempengaruhi karyawan untuk bekerja secara optimal dan melaksanakan tugas pekerjaan secara bertanggung jawab, dan bahkan memiliki komitmen kuat untuk memajukan organisasi. Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap organisasi belajar di sekolah (Kızıloğlu, 2021). Kepala sekolah yang memimpin sekolah dengan tepat, penuh tanggung jawab, memahami dan memanfaatkan perkembangan teknologi untuk kemajuan organisasi sekolah akan berpengaruh terhadap kemajuan sekolahnya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan mampu menjawab kebutuhan organisasi. Sebuah organisasi akan bertahan dan berkembang oleh perubahan sebagai dampak dari perkembangan teknologi digital tergantung dari kapabilitas, kapasitas, kualitas, dan kompetensi yang menghasilkan gaya kepemimpinan yang adaptif terhadap perkembangan zaman. Oleh sebab itu seorang pemimpin harus memiliki kapabilitas, kapasitas, kualitas, dan kompetensi kepemimpinan yang perlu dikembangkan secara terus menerus dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab kepemimpinannya.

Konsep Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan

Lembaga pendidikan memiliki sistem kepemimpinan yang berbeda dengan organisasi lain. Sekolah sebagai organisasi pendidikan berada di bawah kepemimpinan sebuah yayasan, jika sekolah swasta, dan di bawah dinas pendidikan jika itu sekolah negeri. Sistem kepemimpinan membentuk struktur organisasi. Dalam struktur ini akan terlihat peran kepemimpinan dalam organisasi pendidikan. Biasanya struktur organisasi dilengkapi dengan tugas pokok, dan fungsi setiap bagian. Kepemimpinan pendidikan merupakan proses mempengaruhi, mengkoordinasi, dan menggerakkan setiap individu dalam organisasi atau lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan (Abd Haris, 2019). Kepala sekolah termasuk pimpinan pendidikan. Seorang kepala sekolah memiliki tanggung jawab dan peran dalam mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, menggerakkan, mendorong dan melakukan koordinasi dengan pendidik maupun tenaga kependidikan, siswa maupun orang tua dan *stakeholders*.

Pimpinan dalam organisasi pendidikan kebanyakan adalah orang yang diangkat untuk menduduki jabatan ini dan memiliki tanggung jawab untuk membawa organisasi pendidikan mencapai tujuan akhir yang ingin dicapai. Pengangkatan biasanya melalui seleksi persyaratan administratif dan pertimbangan-pertimbangan lain, termasuk kualifikasi, kompetensi dan keterampilan kepemimpinan yang mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kepemimpinannya. Permendiknas nomor 13 tahun 2007 mengatakan kepala sekolah harus memiliki kualifikasi dan kompetensi pada masing-masing jenjang. Setiap jenjang memiliki persyaratan masing-masing sesuai dengan regulasi untuk masing-masing tingkatan.

Mengacu pada regulasi pendidikan di Indonesia pada saat ini, kompetensi yang perlu dimiliki adalah: kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Kompetensi kepribadian meliputi akhlak yang baik, memiliki integritas, berkeinginan kuat mengembangkan diri, terbuka terhadap perkembangan, memiliki sikap pengendalian diri, dan memiliki bakat kepemimpinan. Dimensi kompetensi manajerial mengharuskan pemimpin pendidikan bisa mengkoordinasi, memimpin pendidik dan tenaga kependidikan dan segenap sumber daya yang ada, mengembangkan organisasi pendidikan seiring dengan perkembangan zaman,

mengelola perubahan sesuai dengan prinsip organisasi pembelajaran, mencipta iklim budaya belajar, memanfaatkan kemajuan teknologi untuk mengembangkan dan meningkatkan pembelajaran serta layanan akademik/ manajerial sekolah, dan melakukan monitoring/evaluasi/pelaporan yang tepat, cepat dan efisien. Kompetensi kewirausahaan memungkinkan pimpinan pendidikan mampu berinovasi untuk pengembangan organisasi pendidikan, memiliki motivasi sukses yang pantang menyerah dan mampu melihat tantangan sebagai peluang untuk berkembang. Pimpinan pendidikan memperhatikan SDM dan berupaya meningkatkan kualitas, mengadakan supervisi akademik dan menindaklanjuti dengan pembinaan berkelanjutan. Pimpinan pendidikan juga harus mampu menjalin kolaborasi dengan pihak luar untuk mengembangkan sekolah dan memiliki kepekaan sosial yang kuat.

Memperhatikan kualifikasi, kompetensi, kapabilitas, serta syarat kepemimpinan pendidikan di atas, fungsi “mempengaruhi” karyawan dalam konsep kepemimpinan bisa dilakukan oleh kepala sekolah. Dengan kemampuan mempengaruhi tersebut, pencapaian tujuan organisasi pendidikan. Untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan yang dicita-citakan, idealnya struktur kepemimpinan dalam organisasi diisi oleh orang-orang yang memahami landasan filosofis pendidikan, memiliki kualifikasi dan kompetensi, serta *high performance*. Dengan kapasitas seperti ini mereka diharapkan dapat memberikan pengaruh yang konstruktif terhadap seluruh unit dalam mencapai tujuan pendidikan. Namun, realitanya tak jarang posisi tersebut tidak terjadi demikian. Ini tentu saja mempengaruhi kinerja kolektif organisasi pendidikan. John Maxwell (Maxwell, 1993) mengatakan kepemimpinan merupakan kekuatan untuk mempengaruhi orang lain. Mempengaruhi di sini berarti membuat guru, tenaga kependidikan dan karyawan lain melaksanakan tanggung jawab secara maksimal dengan memanfaatkan segenap potensi yang mereka miliki untuk mencapai tujuan bersama. Jika tidak memiliki kemampuan mempengaruhi bawahannya, ia hanya seorang atasan dalam struktural namun tidak memiliki kemampuan kepemimpinan. Ditegaskan lagi oleh Peter Druker (Kruse, 2013) yang mengungkapkan dengan tegas definisi pemimpin adalah orang yang memiliki pengikut. Tanpa pengikut atau orang lain yang bersedia untuk mengikuti, maka seseorang bukanlah pemimpin, bisa jadi ia hanya pekerja yang sukses.

Kepemimpinan adalah kapasitas seseorang untuk mengubah visi menjadi kenyataan (Bennis, 2008). Seseorang yang mampu mewujudkan cita-cita bersama menjadi tindakan bersama untuk mencapai tujuan pendidikan. Organisasi pendidikan memiliki cita-cita bersama yang ideal bagaimana mencerdaskan dan memanusiakan masyarakat melalui aktivitas pendidikan atau pembelajaran, membina akhlak, moral, etika dalam hidup bersama, relasi dan keterlibatan dalam kehidupan masyarakat.

Karakteristik dan Kapabilitas Kepemimpinan Digital

Merujuk pada kamus besar bahasa Indonesia daring, kapabilitas adalah kemampuan atau kecakapan dalam melakukan sesuatu. Menurut *Dictionary of Strategy: Strategic Management* (Kelly et al., 2004), kapabilitas dipahami sebagai kemampuan organisasi untuk menyebarkan sumber daya yang sengaja diintegrasikan untuk mencapai situasi yang diinginkan. Berdasarkan landasan di atas, kapabilitas kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan dan komitmen pemimpin dalam mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan. Kapabilitas sering dianggap sebagai perekat yang menyatukan organisasi, merupakan kemampuan yang muncul dari waktu ke waktu melalui interaksi kompleks antar berbagai sumber daya, baik sumber daya berwujud dan sumber daya tidak berwujud. Menurut Rudito dkk., (Rudito & Sinaga, 2017), kapabilitas kepemimpinan digital terdiri dari kemampuan kepemimpinan pada era digital ini untuk: membangun **visi** yang mengarah ke pemanfaatan teknologi digital yang dalam mencapai tujuan organisasi; membangun **tata kelola** transformasi yang solid dengan menyelaraskan sistem, proses, data, teknologi dan karyawan untuk mewujudkan visi; serta kemampuan **membangun dan mewujudkan** hubungan sinergis dan harmonis antar setiap komponen di dalam organisasi.

Kapabilitas kepemimpinan digital memiliki beberapa karakteristik, antara lain: kemampuan merumuskan visi digital mengenai arah dan tujuan pemanfaatan teknologi digital dalam organisasi; kemampuan mengikutsertakan setiap anggota organisasi untuk mengadopsi, memanfaatkan, dan mengembangkan berbagai

media digital untuk mencapai tujuan; kemampuan mengelola dan mengawasi seluruh proses adopsi, pemanfaatan, serta pengembangan media digital; dan kemampuan menciptakan kepemimpinan digital yakni mampu mencermati arah perkembangan serta aplikasi teknologi kemudian menterjemahkannya untuk tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa kapabilitas kepemimpinan digital adalah kemampuan memimpin organisasi dalam memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan organisasi, dan mencapai kesuksesan jangka panjang. Kapabilitas kepemimpinan digital harus mampu menciptakan budaya digital, sikap digital dan keterampilan digital. Budaya digital memiliki ciri-ciri digital yang antara lain: kelincahan atau kecepatan, inovasi, kreativitas, antisipasi, eksperimen, keterbukaan pikiran, dan berjejaring. Budaya digital lahir dari sikap digital, yakni memiliki pengetahuan dan pengalaman digital. Budaya digital dan sikap digital akan membangun keterampilan kepemimpinan digital yakni memiliki visi-visioner, melakukan transformasi-transformatif, dan pola pikir digital.

Pembahasan

Kepemimpinan Digital Kepala Sekolah

Revolusi industri 4.0 yang disebabkan oleh kemajuan pesat teknologi informasi dan komunikasi berdampak terhadap gaya kepemimpinan yang perlu dikembangkan di lembaga pendidikan. Dampak perubahan dalam bidang pendidikan yang paling nyata adalah pembelajaran dan layanan administrasi digital. Pembelajaran online, maupun hybrid, dan layanan administrasi serta sistem informasi digital. Pemanfaatan bermacam-macam platform pembelajaran online dan layanan administrasi online. Penggunaan berbagai media sosial untuk berkomunikasi dan berinteraksi antara pimpinan, guru, tenaga kependidikan, dan berbagai kepentingan. Di Perguruan Tinggi muncul regulasi terkait penyelenggaraan sistem informasi yang berbasis digital dalam Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012, ps 56 ttg Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDikti) yang terintegrasi nasional, yang dikonkretkan lagi pelaksanaannya melalui Permenristekdikti No. 61 tahun 2016 tentang PDDikti yang mengatur tentang pengelolaan data informasi, entitas, data pokok, data referensi, dan data transaksional perguruan tinggi, pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik; pada jenjang pendidikan dasar menengah muncul Permendikbud No. 79 tahun 2015 tentang Data Pokok Pendidikan yang mewajibkan setiap lembaga pendidikan menyampaikan data tentang penyelenggaraan proses pendidikan melalui Dapodik. Bahkan terkait akreditasi juga muncul Per-BAN-PT No. 3 tahun 2017 tentang SAPTO (Sistem Akreditasi Perguruan Tinggi Online), serta muncul regulasi-regulasi lain yang isinya digitalisasi penyelenggaraan lembaga pendidikan.

Regulasi atau kebijakan yang mengatur penyelenggaraan pendidikan ini merupakan landasan dalam melakukan transformasi digital pada lembaga pendidikan. Oleh sebab itu tuntutan pengembangan kapabilitas kepemimpinan digital pimpinan lembaga pendidikan menjadi kebutuhan. Gaya kepemimpinan pada organisasi pendidikan harus memenuhi tuntutan perkembangan teknologi digital melalui *digital leadership* dalam bidang pendidikan. Pemimpin perlu mengembangkan kompetensi baru untuk beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis dan kompleks untuk menjawab tantangan kepemimpinan baru (Petry, 2018). Kapabilitas dan keterampilan digital merupakan kompetensi kepemimpinan yang baru untuk beradaptasi dengan lingkungan digital. Kepemimpinan bertanggung jawab untuk mewujudkan transformasi digital dalam organisasi. Untuk itu kepemimpinan digital dituntut juga untuk memiliki pola pikir digital, mengenal dan menilai situasi, menangkap peluang pengembangan organisasi dengan teknologi digital. Selain keterampilan teknis sebagai dasar untuk menghadapi dan memahami teknologi digital, digitalisasi menuntut para pengambil keputusan terkait memiliki pola pikir digital sehingga mereka dapat mengenali dan menilai dengan tepat peluang dan tantangan yang terkait dengan digitalisasi (Hensellek, 2020a). Dalam era perkembangan masif teknologi digital, informasi dengan mudah dan cepat bisa diperoleh, komunikasi tidak terbatas pada wilayah teritorial organisasi, dengan cepat dan efektif bisa dilakukan, sebagai pimpinan organisasi belajar, kepala sekolah harus merubah gaya kepemimpinan dan terbuka untuk melihat perubahan zaman sebagai peluang bagi perkembangan sekolah yang dipimpinnya. *Digital leadership* menjadi pilihan yang tepat untuk mengembangkan gaya kepemimpinan pendidikan.

Digitalisasi yang berkembang dan didukung oleh regulasi dalam bidang pendidikan melahirkan gaya kepemimpinan digital. Konsep kepemimpinan digital muncul sejak tahun 2000-an. Digital leader memiliki arti orang yang dapat memotivasi orang-orang yang bekerja di bawah pengawasannya, yang tidak tergantung pada ruang dan waktu, serta dapat mengelola bisnis dengan berfokus pada data dan angka (CIZMECI, 2020). Organisasi di dunia global membutuhkan pemimpin yang lebih dari sekedar manajer. Pemimpin perlu memiliki karakteristik yang dapat menciptakan komitmen untuk dapat berpartisipasi dan memotivasi anggota untuk mencapai visi organisasi.

Untuk memahami kepemimpinan digital secara komprehensif, (Hensellek, 2020b), mengembangkan digital leadership framework, yang menjelaskan bahwa kepemimpinan digital terdiri dari empat elemen, yakni: visi digital, perilaku digital, keahlian digital dan pola pikir digital. Kepemimpinan digital pada lembaga pendidikan mengadopsi elemen kepemimpinan digital tersebut. Visi digital, perilaku digital, keahlian digital dan pola pikir digital saling terkait satu sama lain untuk membentuk karakteristik kepemimpinan digital di lembaga pendidikan. Digitalisasi merupakan kekuatan pendorong keberhasilan lembaga pendidikan. Gaya kepemimpinan klasik tidak mampu menjawab peluang dan tantangan yang timbul dari digitalisasi. Para pemimpin digital perlu menciptakan visi digital menyeluruh tentang masa depan dan memiliki keterampilan dan pola pikir yang diperlukan untuk memungkinkan implementasi visi ini yang berpusat pada manusia.

Beberapa teori mengungkapkan tentang kepemimpinan digital yang bisa diimplementasikan dalam organisasi pendidikan, antara lain Eric Sheninger (Sheninger, 2019) mengungkapkan kepemimpinan digital bukanlah tentang alat yang mencolok, melainkan tentang pola pikir strategis yang memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk meningkatkan kinerja dan mengantisipasi perubahan yang diperlukan untuk menumbuhkan budaya sekolah yang berfokus pada keberhasilan. Pesatnya perkembangan teknologi digital mempengaruhi dan membawa perubahan besar di bidang pendidikan. Pemanfaatan internet dengan bantuan berbagai media pembelajaran online dilakukan oleh hampir semua lembaga pendidikan sejak pandemi covid-19. Sekarang, penggunaan teknologi menjadi kebutuhan dan tuntutan pekerjaan, pembelajaran, dan aktivitas harian lainnya. Belajar, mengajar, pembelajaran dilakukan secara online. Digitalisasi layanan pendidikan telah menawarkan kemudahan mengakses pelajaran, dan lebih fleksibel dengan waktu. Layanan administrasi dan sistem informasi dilakukan secara online. Komunikasi antar komunitas profesi, misalnya antar kepala sekolah dilakukan melalui group-group media sosial *whatsapp*, demikian juga komunikasi antar ketua yayasan dengan kepala sekolah dilakukan melalui group-group media sosial. Pimpinan bisa melakukan koordinasi, pengawasan, dan evaluasi melalui media digital. Ini jauh mempermudah kerja, mempersingkat waktu, dan jarak fisik tidak menjadi masalah yang menghambat pekerjaan. Istilah digitalisasi harus dipahami bukan hanya sekedar kemampuan organisasi pendidikan memanfaatkan platform digital, tetapi lebih kepada bagaimana kemampuan organisasi, terutama pimpinan mewujudkan budaya digital pada organisasinya.

Digitalisasi menggambarkan bagaimana media dan platform digital mempengaruhi restrukturisasi ekonomi, masyarakat dan budaya (El Sawy et al., 2020). Restrukturisasi sistem pembelajaran menuntut pimpinan perlu merumuskan ulang berbagai kebijakan terkait strategi dan pelaksanaan, bahkan sistem penilaian pembelajaran. Pimpinan juga mengubah sistem pelayanan administrasi dengan cara *online*. Pendidikan yang mampu mengadopsi dan terbuka terhadap kemajuan dan perkembangan digital tetap bisa menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar dengan memanfaatkan berbagai platform digital, dan bahkan dapat mendorong guru-guru yang kreatif untuk melakukan inovasi-inovasi baru dalam pembelajaran.

Banyak platform pembelajaran digital yang dibuat para ahli yang berasal dari kalangan pendidik itu sendiri, yang disertai dengan panduan penggunaan yang bisa diakses secara gratis dan cepat. Platform pembelajaran digital ini memberi kemudahan kepada pendidik dan peserta didik dalam proses pembelajaran. Pembelajaran akan lebih interaktif dan menyenangkan. Pengetahuan dapat diperoleh dari berbagai sumber. Rujukan dari dunia maya memberi tawaran yang sangat banyak. Siswa bisa mengeksplorasi berbagai pengetahuan dan informasi dari berbagai sumber. Belajar bukan lagi dengan metode menghafal pengetahuan,

namun lebih kepada mengklarifikasi informasi, memahami, dan mengaplikasikannya dalam kehidupan. Strategi pembelajaran tradisional menjadi kurang relevan dan efektif. Kepala sekolah, pendidik, tenaga kependidikan dan segenap unsur pimpinan dalam organisasi pendidikan perlu senantiasa belajar, mengubah mindset terkait penyelenggaraan pendidikan, metode pembelajaran dan memikirkan inovasi-inovasi baru yang bertujuan memfasilitasi belajar siswa.

Seluruh masyarakat harus siap menghadapi kemajuan digital dunia. Terjadi perubahan aktivitas setiap orang dalam masyarakat menjadi serba digital sejak pandemi covid-19. Mulai dari aktivitas rutin, relasi dan komunikasi digital, transaksi digital, belanja digital. Masyarakat akademik melaksanakan pembelajaran, belajar, dan melakukan pelayanan administrasi serba digital. Salah satu yang perlu dikembangkan adalah ekosistem digital dalam masyarakat, namun ekosistem digital harus didukung oleh kesiapan prasarana digital, talenta digital, bahkan regulasi digital.

Laju perubahan di era digital terus meningkat. yang ditandai dengan meluasnya penggunaan jaringan internet diberbagai belahan dunia, dan berbagai inovasi yang disebabkan bermunculan dalam berbagai bidang. Internet of Thing (IoT), Artificial Intelligence (AI), robotika canggih, otomatisasi yang disempurnakan dan membutuhkan cara belajar, mengajar dan memimpin yang berbeda. Perkembangan teknologi digital telah mendorong perubahan besar pada layanan lembaga pendidikan. Pembelajaran online, blended learning, pelayanan online telah mengubah wajah organisasi pendidikan. Pelayanan administrasi yang serba digital. Digitalisasi berbagai bentuk pelayanan dilaksanakan. Setiap organisasi melaksanakan transformasi digital untuk meningkatkan layanan dan mencapai tujuannya. Setiap organisasi membutuhkan orang-orang yang mampu melihat, menganalisis dan beradaptasi dengan perubahan tersebut. Hanya orang yang terbuka dan mampu melihat perubahan sebagai peluang, serta beradaptasi dengan perubahan tersebut dapat bersaing dan memajukan organisasi.

Kapabilitas Kepemimpinan Digital pada Lembaga Pendidikan

Proses digitalisasi dalam lingkungan pendidikan berjalan begitu cepat. Dipicu oleh pandemi covid-19 yang membuat segala sesuatu serba digital. Dalam proses digitalisasi, sumber daya manusia merupakan faktor penting. Kapabilitas kepemimpinan, nilai-nilai yang diyakini, pola pikir yang dipegang, dan sikap positif dalam merespon sebuah kemajuan teknologi digital, termasuk faktor sumber daya manusia (Rudito & Sinaga, 2017). Dalam mendukung kelancaran proses digitalisasi di sekolah, sumber daya manusia ini perlu diberdayakan. Sumber daya manusia yang berkualitas, akan mendukung kemajuan sekolah. Komponen penting dari sumber daya manusia ini adalah kepemimpinan. Kapabilitas dan kapasitas kepemimpinan sangat penting untuk membangun dan mengembangkan sekolah (Robinson, 2010). Kapabilitas kepemimpinan digital kepala sekolah penting dikembangkan dalam proses digitalisasi sistem pembelajaran dan layanan administrasi di organisasi pendidikan. Penggunaan teknologi digital dalam organisasi pendidikan sudah menjadi keharusan dan tuntutan yang tak terpisahkan dalam penyelenggaraan aktivitas pembelajaran maupun layanan akademik dan layanan lainnya.

Kapabilitas dan kapasitas kepemimpinan digital perlu dikembangkan. Kepemimpinan digital harus mampu menanggapi tuntutan penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas serta memperlihatkan karakteristik digital. Bagaimana membangun fondasi dan mengembangkan kapabilitas dan kapasitas kepemimpinan digital di organisasi pendidikan? Istilah kepemimpinan digital bukanlah tentang teknologi yang canggih. Kepemimpinan digital merupakan bentuk pola pikir strategis yang memanfaatkan sumber daya baik teknologi maupun manusia, serta sumber daya lainnya untuk meningkatkan kinerja, mengantisipasi perubahan-perubahan dan menumbuhkan budaya sekolah yang berfokus pada keberhasilan (Sheninger, 2019). Kepemimpinan digital diwujudkan terkait dengan meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan pendidikan.

Merujuk pada teori mengenai kapabilitas kepemimpinan digital, kemampuan pemimpin dalam memimpin lembaga pendidikan dengan memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan kinerja guru, tenaga

kependidikan, dan siapapun yang terlibat di dalamnya, dapat terlihat dari bagaimana kepala sekolah tersebut terbuka dan mau belajar serta memanfaatkan teknologi dalam pekerjaannya, memberi kesempatan dan kebebasan kepada guru untuk memanfaatkan media digital dalam kegiatan belajar mengajar, dan yang terutama menyediakan prasarana dan sarana yang dibutuhkan untuk sekolah berkembang (Tandiangga, 2021). Kapabilitas kepemimpinan digital pada lembaga pendidikan harus mampu menciptakan budaya digital di sekolah. Budaya digital berkaitan dengan pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan kinerja, bagaimana budaya kelincahan, inovasi, kreativitas, antisipasi, eksperimen, keterbukaan pikiran, berjejaring dilakukan untuk mencapai tujuan pendidikan.

Mengembangkan kepemimpinan yang memiliki sikap digital, yakni mempunyai pengetahuan dan pengalaman digital, serta memiliki keterampilan kepemimpinan yang memiliki visi dan melaksanakan transformasi demi mengembangkan sekolah yang dipimpinnya, tidak mudah. Selain itu, digitalisasi menuntut keterampilan teknis sebagai dasar untuk menghadapi dan memahami teknologi digital. Namun, ini suatu keharusan. Maka, hakikat dari organisasi belajar, yakni belajar terus untuk berkembang harus menjwai pimpinan dalam memimpin lembaga pendidikan. Terutama para pengambil keputusan dituntut memiliki pola pikir digital sehingga mereka dapat mengenali dan menilai dengan tepat peluang dan tantangan yang terkait dengan digitalisasi ini (Hensellek, 2020b). Keterampilan teknis dan pola pikir digital membuat para pemimpin bisa mengetahui dan menilai tantangan sekaligus peluang dalam memanfaatkan teknologi digital dalam rangka mengembangkan inovasi di sekolah, serta meningkatkan kualitas dan kuantitas lembaga pendidikan.

Kapabilitas kepemimpinan digital lembaga pendidikan memiliki karakteristik yang mencirikan kompetensi, kapasitas, kemampuan dan keterampilan digital kepemimpinan digital (Rudito & Sinaga, 2017). Karakteristik kepemimpinan dapat dikembangkan dengan memperhatikan unsur-unsur berikut:

- 1) kemampuan membuat visi digital; pimpinan bersama-sama dengan seluruh karyawan, pendidik, tenaga kependidikan melakukan tinjauan atas visi yang telah ada selama ini, dan mencermatinya dalam suasana refleksi dan evaluasi dalam konteks zaman sekarang ini.
- 2) kemampuan mengikutsertakan seluruh karyawan yang terdiri dari pendidik, tenaga kependidikan, segenap struktural, peserta didik dan semua yang terkait dengan pendidikan untuk mengadopsi aplikasi digital dan bahkan mengembangkannya guna mencapai tujuan pendidikan; kepemimpinan digital akan melibatkan seluruh organisasi dalam pemanfaatan dan pengembangan lembaga.
- 3) dan kemampuan mengelola serta mengontrol seluruh aktivitas adopsi maupun pengembangan media digital; kemampuan manajerial pimpinan diperlukan dalam penerapan unsur ini,
- 4) dan yang terakhir kemampuan menciptakan kepemimpinan teknologi. Kepemimpinan teknologi terkait dengan kemampuan pemimpin dalam mencermati arah, perkembangan, dan aplikasi teknologi digital, kemudian menerjemahkannya untuk tujuan meningkatkan kualitas layanan dan tujuan pendidikan.

Dalam salah satu dimensi kompetensi manajerial yang disyaratkan bagi kepala sekolah adalah mampu memimpin dan mengembangkan organisasi pendidikan yang dipimpinnya seiring dengan perkembangan zaman. Perkembangan zaman saat ini adalah kemajuan pesat teknologi digital. Kepala sekolah yang memimpin sesuai dengan perkembangan zaman saat ini adalah pemimpin yang memiliki karakteristik dan kapabilitas digital, yakni memiliki pola pikir digital, mampu mengikutsertakan guru dan tenaga kependidikan, serta siswa memanfaatkan perkembangan teknologi untuk mendukung pelaksanaan tugas, dan mencapai tujuan pendidikan.

Mengembangkan Kapabilitas Kepemimpin Digital Lembaga Pendidikan

Lembaga pendidikan bertanggung jawab mengembangkan kapabilitas kepemimpinan digital dalam organisasinya. Oleh sebab itu segenap pimpinan dalam lembaga pendidikan perlu mengembangkan kemampuan kepemimpinan digital yang diperlukan. Membangun dan mengembangkan kapasitas kepemimpinan digital menjadi tuntutan dan keharusan untuk beradaptasi dan bergerak maju untuk mengarahkan perubahan dalam mencapai tujuan dan visi-misi dari setiap lembaga pendidikan (Patampang, 2013).

Dalam rangka mengembangkan kapabilitas kepemimpinan digital di sekolah, Eric Sheninger (Sheninger, 2019) menawarkan tujuh (7) pilar kepemimpinan digital yang perlu tingkatkan dengan memanfaatkan teknologi. Ketujuh pilar ini selaras dengan empat pilar pendidikan yang dicanangkan oleh UNESCO: belajar untuk mengetahui, belajar untuk melakukan sesuatu, belajar untuk mengaktualisasi diri menjadi pribadi yang utuh, dan belajar untuk hidup bersama dengan orang lain. Untuk mewujudkan pilar pendidikan, maka ketujuh pilar kepemimpinan digital pada lembaga pendidikan ini perlu dikembangkan. Tujuh pilar kepemimpinan digital ini adalah area atau wilayah yang perlu dikembangkan dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan, dapat dilihat pada gambar dan paparan berikut ini:



Gambar 1. Tujuh Pilar Kepemimpinan Digital

Sumber: <https://www.slideshare.net/Esheninger/pillars-of-digital-leadership>

1. Pembelajaran, partisipasi atau keterlibatan siswa, dan *outcomes*.

Seiring dengan perkembangan teknologi yang membawa dampak perubahan dalam berbagai bidang, demikian juga yang terjadi dalam bidang pendidikan. Terjadi perubahan signifikan dalam pembelajaran. Pembelajaran konvensional berubah menjadi pembelajaran digital. Pembelajaran digital menuntut perubahan pada komponen-komponen lain. Desain pembelajaran juga perlu berubah, keterampilan guru dalam teknologi digital juga perlu berubah, dan yang terutama pimpinan pada lembaga pendidikan perlu memiliki pola pikir dan gaya kepemimpinan yang merangkul perubahan tersebut. Kepemimpin digital pendidikan diperlukan untuk mengembangkan lembaga pendidikan. Pemimpin digital memiliki pola pikir digital untuk memahami perubahan pedagogis sebagai dampak kemajuan teknologi, memberi kesempatan kepada guru untuk melaksanakan pembelajaran dengan memanfaatkan perkembangan teknologi digital, memberi kesempatan kepada setiap siswa untuk belajar dengan menggunakan alat teknologi dalam rangka meningkatkan berbagai keterampilan penting untuk hidup di abad ke-21 ini, yakni: komunikasi, kolaborasi, kreativitas, literasi media, relasi global, berpikir kritis dan pemecahan masalah. Dalam pembelajaran tersebut, partisipasi dan keaktifan siswa perlu ditingkatkan dalam rangka menghasilkan hasil belajar yang diinginkan dan kontekstual, artinya bisa menjawab kebutuhan zaman sekarang. (Ko et al., 2016) mengungkapkan bahwa lingkungan belajar, partisipasi keaktifan siswa, dan integrasi pengalaman dapat meningkatkan hasil belajar.

2. Ruang dan lingkungan belajar yang inovatif.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa inovasi memiliki dampak positif terhadap hasil belajar. Pemimpin digital lembaga pendidikan perlu memahami karakteristik teknologi digital dan dimanika dalam mewujudkan ruang serta lingkungan belajar inovatif. Pada era pesatnya perkembangan teknologi digital ini, pemimpin digital perlu melibatkan semua komponen terkait untuk merumuskan visi dan rencana strategis terkait dengan pemanfaatan teknologi digital secara efektif sesuai dengan karakteristik digital, menciptakan lingkungan belajar virtual atau *blended learning*, dengan tetap memperhatikan nilai-nilai pembentuk keutuhan pribadi (Tandianga & Allolayu, 2022). Tidak hanya sampai disitu, pemimpin digital harus mampu mewujudkan visi dan rencana strategis tersebut dengan melibatkan dan memberdayakan seluruh sumber daya yang ada, baik

sumber daya manusia maupun sumber daya teknologi, dan sumber daya yang lain dengan memanfaatkan teknologi, menetapkan visi dan rencana strategis, dan mewujudkan rencana tersebut sehingga berdampak positif terhadap hasil pembelajaran. Ia harus mampu memberdayakan siswa untuk menggunakan teknologi dengan cara yang ampuh. (Fitriyadi, 2013) melihat pemanfaatan pembelajaran melalui teknologi informasi dan komunikasi akan menciptakan lingkungan belajar yang inovatif.

3. Pembelajaran Profesional.

Media digital terus berevolusi, muncul teknologi yang semakin canggih, konektivitas yang semakin meningkat, sekolah tidak lagi ketinggalan informasi. Informasi gampang diperoleh, dalam waktu yang bersamaan siswa bisa belajar beberapa keterampilan sekaligus. Menyikapi hal ini, pemimpin perlu membentuk jejaring belajar bersama antar mereka: untuk mengakses pengetahuan, memperoleh sumber daya, terhubung dengan para ahli dan praktisi di bidang pendidikan, berdiskusi mengenai kepemimpinan, pengajaran, pembelajaran, dan berbagai hal lain yang terkait dengan tanggung jawab, serta pengembangan kapabilitas kepemimpinannya.

4. Komunikasi

Pemimpinan yang efektif merupakan komunikator yang efektif. Biasanya pemimpin yang baik adalah komunikator yang baik (Gaiter, 2013). Pemimpin digital dalam lingkungan pendidikan perlu mengkomunikasikan informasi tentang lembaga yang dipimpinnya melalui berbagai strategi dan perangkat dalam rangka menciptakan budaya transparansi dalam pengelolaan pendidikan. Pemimpin bertanggung jawab memberikan informasi yang *up to date* dan relevan kepada segenap *stakeholders* dan semua pihak yang terkait dengan lembaga pendidikan dengan memanfaatkan berbagai perangkat digital. Informasi tidak lagi dilakukan satu arah, melainkan terjalin komunikasi dan dialog melalui berbagai perangkat digital dengan semua pihak di mana pun mereka berada, dalam rangka memenuhi kebutuhan pelanggan/ *stakeholders*.

5. Relasi dengan publik/masyarakat

Pemimpin harus menjalin relasi dengan masyarakat untuk menceritakan tentang sekolahnya sesuai dengan versinya. Jika tidak dilakukan, pihak lain akan menceritakan sekolah sesuai dengan versi mereka, dan bisa jadi akan merugikan lembaga. Untuk melakukan itu, pemimpin harus dapat menggunakan berbagai alat media sosial untuk menjalin relasi yang positif, menceritakan aktivitas-aktivitas harian yang positif di sekolah untuk menciptakan tingkat transparansi yang sangat dibutuhkan di era retorika negatif terhadap pendidikan.

6. Branding

Merk atau keunggulan atau kualitas, dan dampaknya terhadap pelanggan merupakan hal yang tidak boleh diabaikan dalam pendidikan zaman sekarang. Keunggulan dan kualitas lembaga pendidikan perlu ditunjukkan kepada publik. Pemimpin digital pendidikan perlu menunjukkan kepada masyarakat dengan mempromosikan keunggulan-keunggulan dan kualitas sekolahnya dengan memanfaatkan berbagai media sosial dan media digital. Pemimpin digital pendidikan dapat melibatkan semua SDM yang ada di sekolah untuk melakukan ini. Dengan mengetahui keunggulan dan kualitas sekolah, akan meningkatkan kebanggaan pada masyarakat terutama orang tua, dan akhirnya yang lain akan menyekolahkan anaknya di sekolah tersebut.

7. Peluang

Pemimpin harus dapat menemukan peluang untuk mengembangkan sekolahnya secara konsisten, meningkatkan sumber daya, dan melaksanakan pembelajaran secara profesional. Pemimpin digital pendidikan harus memiliki cara memanfaatkan jaringan melalui teknologi informasi dan komunikasi, dalam rangka melakukan perbaikan di berbagai bidang layanan dan budaya sekolah. Para pemimpin perlu melihat keterkaitan ke enam pilar di atas untuk menghadirkan peluang-peluang pengembangan sekolah menjadi organisasi yang terus menerus belajar untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas pendidikan yang diharapkan.

Ketujuh pilar kepemimpinan digital pada lembaga pendidikan di atas menunjukkan bahwa, gaya kepemimpinan digital merupakan strategi yang tepat untuk mengembangkan lembaga pendidikan pada zaman sekarang ini. Kepemimpinan digital dapat menjawab tantangan dan menjadi peluang pengembangan lembaga pendidikan. Peluang pengembangan kepemimpinan di era digital terlihat dari (Haryatmoko, 2020) : memiliki visi yang tajam untuk memberikan pandangan atau wawasan dalam rangka pemecahan masalah; mampu menjalin kolaborasi, kerja sama, dan relasi dengan berbagai pihak, lembaga atau orang secara pribadi; mampu menjalankan kepemimpinannya secara efektif dan inovatif; menjalankan kepemimpinan secara profesional dalam mewujudkan keterampilan *critical thinking, collaboration, communication, dan creativity*.

Mengembangkan kapabilitas pemimpin digital dalam organisasi pendidikan sebagai organisasi yang selalu belajar, terbuka terhadap perubahan, dan melaksanakan pola berpikir sistem merupakan sebuah keharusan. Ini sangat penting untuk memastikan organisasi berhasil dalam inisiatif transformasi digital. Pemimpin digital pendidikan membutuhkan mekanisme yang lebih baik untuk membangun dan mengembangkan kepercayaan dalam melakukan transformasi digital. Dalam hal ini dibutuhkan penilaian diri kepemimpinan digital yang akan membantu setiap lembaga untuk membangun kepemimpinan digital sebagai kapabilitas organisasi untuk membangun transformasi digital. Alat penilaian diri yang andal akan memberikan kesempatan untuk refleksi diri dan menginspirasi para pemimpin untuk meningkatkan kemandirian mereka dalam memimpin dengan kepercayaan di era digital (Abbu et al., 2022). Untuk itu pemimpin digital perlu selalu belajar. Aktivitas belajar untuk menilai kemampuan bisa diawali dengan melakukan refleksi diri dan menyadari aspek-aspek yang perlu diperbaiki dalam rangka meningkatkan kapabilitas kepemimpinannya. (Goreta et al., 2021).

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan kapabilitas kepemimpinan digital dalam organisasinya. Oleh sebab itu segenap pimpinan dalam lembaga pendidikan perlu mengembangkan kemampuan kepemimpinan digital yang diperlukan. Membangun dan mengembangkan kapasitas kepemimpinan digital menjadi tuntutan dan keharusan untuk beradaptasi dan bergerak maju untuk mengarahkan perubahan dalam mencapai tujuan dan visi-misi dari setiap lembaga pendidikan. Selain itu, dari penelitian ini juga, penulis dapat menyimpulkan bahwa dalam rangka mengembangkan kapabilitas kepemimpinan digital di sekolah, Eric Sheninger (Sheninger, 2019) menawarkan tujuh (7) pilar kepemimpinan digital yang perlu ditingkatkan dengan memanfaatkan teknologi. Ketujuh pilar ini selaras dengan empat pilar pendidikan yang dicanangkan oleh UNESCO: belajar untuk mengetahui, belajar untuk melakukan sesuatu, belajar untuk mengaktualisasi diri menjadi pribadi yang utuh, dan belajar untuk hidup bersama dengan orang lain. Untuk mewujudkan pilar pendidikan, maka ketujuh pilar kepemimpinan digital pada lembaga pendidikan ini perlu dikembangkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbu, H., Mugge, P., & Gudergan, G. (2022). Successful Digital Leadership Requires Building Trust: For companies to excel in the new, rapidly changing innovation environment, their leaders must focus on trust. *Research Technology Management*, 65(5), 29–33. <https://doi.org/10.1080/08956308.2022.2095168>
- Abd Haris. (2019). Buku Perkuliahan Kepemimpinan Pendidikan. *Government of Indonesia (GoI) and Islamic Development Bank (IDB)*, 1–133.
- Alan Hooper. (2019). *Leadership Perspective*. Roudledge, Taylor & Francis Group.
- Benitez, J., Arenas, A., Castillo, A., & Esteves, J. (2022). Impact of digital leadership capability on innovation performance: The role of platform digitization capability. *Information & Management*, 59(2), 103590. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.im.2022.103590>

- 10381 *Pengembangan Karakteristik, Kapabilitas dan Pilar Kepemimpinan Digital pada Lembaga Pendidikan – Goreta, Muhammad Japar, Moch Sukardjo, Evi Sapinatul Bahriah, Lutphi Saepuloh*
DOI: <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i6.4859>
- Bennis, W. G. (2008). Leadership is the capacity to translate vision into reality. *Journal of Property Management*, 73(5), 13–14.
- Bett, H. K., Ngala, B. W., & Kiruhi, T. M. (2020). No longer at ease: How digital organizational followers in Kenya are challenging contemporary leadership. *Leadership, Education, Personality: An Interdisciplinary Journal*, 2(1), 23–28. <https://doi.org/10.1365/s42681-019-00003-z>
- Carr, M. L. (2012). The art of leadership: Educational and business leaders speak out on organizational change. *Literacy Information and Computer Education Journal*, 3(1), 574–583.
- Cizmecic, B. (2020). Chapter Fifteen Digital Leadership. *A Handbook of Leadership Styles*, 351.
- El Sawy, O. A., Kræmmergaard, P., Amsinck, H., & Vinther, A. L. (2020). How LEGO Built the Foundations and Enterprise Capabilities for Digital Leadership ana quintino. *Strategic Information Management*.
- Fitriyadi, H. (2013). Integrasi teknologi informasi komunikasi dalam pendidikan: potensi manfaat, masyarakat berbasis pengetahuan, pendidikan nilai, strategi implementasi dan pengembangan profesional. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 21(3).
- Gaiter, D. J. (2013). Facets of leadership. *The Neurodiagnostic Journal*, 53(4), 323–327.
- Goreta. (2019). Media Sosial Sebagai Sarana Belajar Observasional dalam Pembentukan Perilaku Belajar Menurut Teori Belajar Sosial Albert Bandura. *Jurnal Euntas*, 4(2).
- Goreta, Patampang, C., & Leppang, J. (2021). Religiusitas sebagai Bagian dari Pendidikan Karakter Peserta Didik. *Research and Development Journal of Education*, 7(1).
- Harrison, C. (2018). *Leadership Research and Theory BT - Leadership Theory and Research : A Critical Approach to New and Existing Paradigms* (C. Harrison, Ed.; pp. 15–32). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-68672-1_2
- Haryatmoko, J. (2020). *Jalan Baru Kepemimpinan dan Pendidikan*. Gramedia.
- Hensellek, S. (2020a). Digital leadership: A framework for successful leadership in the digital age. *Journal of Media Management and Entrepreneurship (JMME)*, 2(1), 55–69.
- Hensellek, S. (2020b). Digital Leadership: A framework for successful leadership in the Digital Age. *Journal of Media Management and Entrepreneurship*, 2(1), 55–69. <https://doi.org/10.4018/JMME.2020010104>
- John W. Creswell. (2014). *Research Design*. Pustaka Belajar.
- Kelly, L., Booth, C., & Booth, C. A. (2004). *Dictionary of strategy: Strategic management AZ*. Sage.
- Kızıloğlu, M. (2021). The impact of school principal's leadership styles on organizational learning: Mediating effect of organizational culture. *Business & Management Studies: An International Journal*, 9(3), 822–834.
- Ko, J. W., Park, S., Yu, H. S., Kim, S.-J., & Kim, D. M. (2016). The Structural Relationship Between Student Engagement and Learning Outcomes in Korea. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 25(1), 147–157. <https://doi.org/10.1007/s40299-015-0245-2>
- Kruse, K. (2013). What is leadership. *Forbes Magazine*, 3.
- Maxwell, J. C. (1993). *Developing the leader within you*. Harper Collins.
- Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2014). Leadership styles. *Advances in Management*, 7(2), 57.
- Nguyen, T. H., Van, Q. N., & Tuyet, M. N. T. (2022). An Empirical Study of Principals' Leadership Styles with Faculty Commitment. *Emerging Science Journal*, 6(3), 603–618.
- Patampang, C. (2013). *Applying Appreciative Inquiry Approach as A Foundation to Improve Teacher Performance*. National Library of Malaysia.
- Petry, T. (2018). Digital leadership. In *Knowledge management in digital change* (pp. 209–218). Springer.

10382 *Pengembangan Karakteristik, Kapabilitas dan Pilar Kepemimpinan Digital pada Lembaga Pendidikan – Goreta, Muhammad Japar, Moch Sukardjo, Evi Sapinatul Bahriah, Lutphi Saepuloh*
DOI: <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i6.4859>

Prince, K. A. (2018). *Digital leadership: transitioning into the digital age*. James Cook University.

Robinson, V. M. J. (2010). From instructional leadership to leadership capabilities: Empirical findings and methodological challenges. *Leadership and Policy in Schools*, 9(1), 1–26.

Rudito, P., & Sinaga, M. F. N. (2017). *Digital mastery, Membangun kepemimpinan digital untuk memenangkan era disrupsi*. Gramedia Pustaka Utama.

Sheninger, E. (2019). Digital Leadership: Changing Paradigms for Changing Times. *INTED2019 Proceedings*, 1, 10029–10029. <https://doi.org/10.21125/inted.2019.2528>

Sugiyono. (2013). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Desertasi*. Alfabeta.

Sukestiyarno. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan*. Unnes Press.

Tandianga, P. (2021). Symbolisme, Realitas, dan Pikiran dalam Semiotika Charles W. Morris. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(5), 650–661.

Tandianga, P., & Allolayu, A. (2022). Institusi Pendidikan sebagai Sarana Reproduksi Budaya dan Sosial. *Research and Development Journal of Education*, 8(2), 904–909.