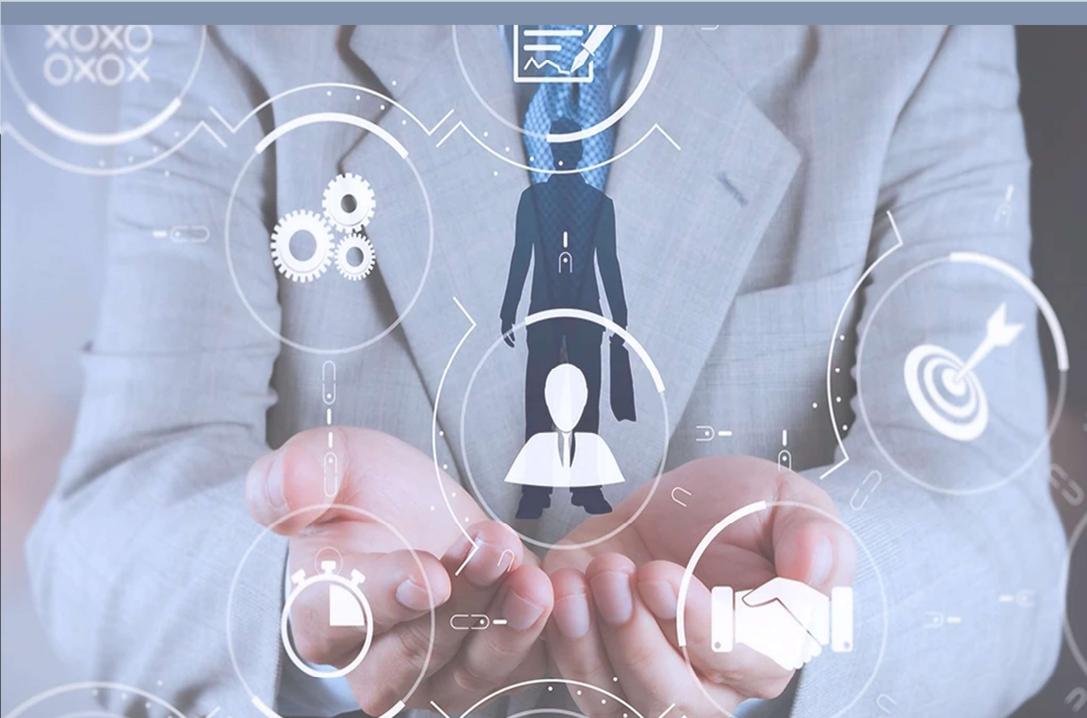




KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Kiat Sukses Menahkodai Madrasah di Tengah Transformasi Digital

Dr. Hj. Musimah, S.Pd.I., M.Pd.I. Muhammad Muslihin, S.Pd., M. Pd., Dr. Muhammad, S.Pd.I., M.Pd.
Martina Wulandari, S. Pd., M. Pd., Dr. Maryam, S.Pd.I., M.Pd., Fathul Anwar, S.Pd.I., M.Pd.
Isna Nurul Inayati, S.Pd.I., M.Pd.I., Nanik Ulfa, S.Si, M.Pd., Siti Fatimah, S.Pd.I., M.Pd.I.,
M. Hadri Hasan, S.Pd., M.Pd., Purnomo, M. Pd., Dr. Hairul Fauzi, S.Pd.I., M.Pd



Editor: Dr. Hairul Fauzi, S.Pd.I., M.Pd.

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Kiat Sukses Menahkodai Madrasah di Tengah
Transformasi Digital

Dr. Hj. Muslimah, S.Pd.I., M.Pd.I.

Muhammad Muslih, S.Pd., M. Pd.

Dr. Muhammad, S.Pd.I., M.Pd.

Martina Wulandari, S. Pd., M. Pd.

Dr. Maryam, S.Pd.I., M.Pd.

Fathul Anwar, S.Pd.I., M.Pd.

Isna Nurul Inayati, S.Pd.I., M.Pd.I.

Nanik Ulfa, S.Si, M.Pd.

Siti Fatimah, S.Pd.I., M.Pd.I.,

M. Hadri Hasan, S.Pd., M.Pd.

Purnomo, M. Pd.

Dr. Hairul Fauzi, S.Pd.I., M.Pd



KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Kiat Sukses Menahkodai Madrasah di Tengah Transformasi Digital

Dr. Hj. Muslimah, S.Pd.I., M.Pd.I. Muhammad Muslihin, S.Pd., M. Pd., Dr. Muhammad, S.Pd.I., M.Pd., Martina Wulandari, S. Pd., M. Pd., Dr. Maryam, S.Pd.I., M.Pd., Fathul Anwar, S.Pd.I., M.Pd., Isna Nurul Inayati, S.Pd.I., M.Pd.I., Nanik Ulfa, S.Si, M.Pd., Siti Fatimah, S.Pd.I., M.Pd.I., M. Hadri Hasan, S.Pd., M.Pd., Purnomo, M. Pd., Dr. Hairul Fauzi, S.Pd.I., M.Pd

ISBN: 978-623-10-8110-0

Tebal: viii + 175 hlm., 21 x 14 cm

Maret 2025

Editor: **Dr. Hairul Fauzi, S.Pd.I., M.Pd.**

Penata Letak: **Dika Nigara**

Penata Sampul: **Dirham Art**

Penerbit:

CV. KARSA CENDEKIA

Perumahan Griya Rumah Emas P 24

Jalan Poros Paccellekang, Gowa-Makassar

Sulawesi Selatan, 90562 Indonesia

Telp. 0411-210685, HP/WA 08999991135

Email: cvkarsacendekia@gmail.com

Web: karsacendekia@gmail.com

ANGGOTA IKAPI No. 057/SSL/2023

Hak cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang memperbanyak isi buku ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Buku "Kepemimpinan Kepala Sekolah: Kiat Sukses Menahkodai Madrasah di Tengah Transformasi Digital" hadir sebagai referensi komprehensif yang sangat dibutuhkan dalam dunia pendidikan Islam kontemporer. Di era disrupsi teknologi saat ini, peran kepala madrasah telah berevolusi dari sekadar administrator menjadi pemimpin visioner yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dengan kemajuan teknologi digital. Buku referensi ini menyajikan landasan teoretis dan praktis tentang kepemimpinan madrasah yang adaptif terhadap tuntutan era digital, sambil tetap mempertahankan identitas keislaman dan kekayaan tradisi pendidikan Islam.

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor determinan dalam mentransformasi lembaga pendidikan Islam menjadi institusi yang unggul dan berdaya saing di era digital. Buku ini mengulas secara mendalam berbagai strategi kepemimpinan digital, manajemen perubahan dalam konteks madrasah, serta pendekatan inovatif dalam mengembangkan pembelajaran berbasis teknologi yang tetap berpijak pada nilai-nilai keislaman. Dengan pendekatan yang komprehensif, buku referensi ini tidak hanya bermanfaat bagi para kepala madrasah, tetapi juga bagi seluruh pemangku

kepentingan pendidikan Islam dalam menghadapi tantangan transformasi digital.

Dalam menghadapi kompleksitas era digital, kepala madrasah perlu dibekali dengan kompetensi kepemimpinan yang mumpuni untuk menyeimbangkan tradisi dan inovasi. Buku referensi ini menjembatani kesenjangan tersebut dengan menyajikan kiat praktis, studi kasus keberhasilan, dan model implementasi teknologi yang telah teruji di berbagai madrasah. Dengan demikian, buku ini tidak hanya menjadi sumber pengetahuan, tetapi juga panduan aplikatif bagi para pemimpin madrasah dalam menahkodai lembaga pendidikan Islam menuju keunggulan di tengah arus transformasi digital, tanpa kehilangan jati diri dan nilai-nilai keislaman yang menjadi fondasi utamanya.

Makassar, November 2024

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
BAB 1 KONSEP KEPEMIMPINAN KEPALA	
MADTRASAH	1
A. Konsep Kepemimpinan.....	1
B. Kepala Madrasah.....	9
Daftar Pustaka.....	14
Biodata Penulis.....	15
BAB 2 PARADIGMA BARU PERAN DAN TANGGUNG	
JAWAB KEPALA MADRASAH	15
A. Paradigma Lama vs Paradigma Baru.....	17
B. Kompetensi Kepala Madrasah dalam Paradigma Baru.....	20
C. Tantangan dan Solusi.....	24
Daftar Pustaka.....	26
Biodata Penulis.....	28
BAB 3 KEPEMIMPINAN ERA DIGITAL DAN	
IMPLEMENTASINYA DI MADRASAH	29
A. Kepemimpinan Era digital.....	29
B. Implementasi Kepemimpinan Digital di Madrasah.....	33
Daftar Pustaka.....	37
Biodata Penulis.....	38
BAB 4 KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ERA DIGITAL	
PELUANG DAN TANTANGAN	39
A. Kepemimpinan Pendidikan Era Digital.....	39
B. Aspek Kepemimpinan Pendidikan Era Digital.....	41
C. Dampak Positif dan Negatif Era Digital.....	42
D. Peluang dan Tantangan Kepemimpinan Pendidikan	
Era Digital.....	45

Daftar Pustaka.....	52
Biodata Penulis.....	54
BAB 5 PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI	
AGEN PERUBAHAN.....	55
A. Pengertian Agen Pembaharu	55
B. Peran Kepala Madrasah Sebagai Agen Pembaharu	59
C. Langkah-Langkah Efektif Kepala Madrasah Sebagai	
Agen Pembaharu	63
Daftar Pustaka.....	67
Biodata Penulis.....	68
BAB 6 PENGEMBANGAN VISI DAN MISI	
MENUJU MADRASAH DIGITAL	69
A. Latar Belakang.....	69
B. Urgensi Digitalisasi dalam Pendidikan Islam	72
C. Peran Visi dan Misi Dalam Mendukung	
Transformasi Digital Madrasah.....	74
D. Strategi Pengembangan Visi dan Misi	
Menuju Madrasah Digital.....	77
E. Implementasi Visi dan Misi dalam Pengembangan	
Program dan Infrastruktur Digital.....	80
Daftar Pustaka.....	84
Biodata Penulis.....	86
BAB 7 INOVASI DAN KREATIVITAS KEPALA	
MADRASAH.....	87
A. Pendahuluan	87
B. Inovasi Kepala Madrasah dalam Peningkatan	
Kualitas Pendidikan dan Pengajaran	88
C. Inovasi Kepala Madrasah dalam Peningkatan	
Budaya Madrasah.....	90
D. Inovasi Kepala Madrasah dalam Peningkatan	
Kreativitas Siswa	92
E. Inovasi Kepala Madrasah dalam Peningkatan	

Kerjasama	94
F. Inovasi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Sarana dan Prasarana	96
Daftar Pustaka	98
Biodata Penulis	99
BAB 8 MEMBANGUN BUDAYA MADRASAH YANG ADAPTIF	100
A. Membangun Budaya Madrasah.....	100
B. Budaya Literasi.....	104
C. Budaya Religius.....	108
Daftar Pustaka	112
Biodata Penulis	113
BAB 9 MEMBANGUN KERJASAMA MADRASAH	113
A. Pengertian dan Konsep Kerjasama Madrasah.....	113
B. Konsep Dasar Kerjasama Madrasah dalam Konteks Pendidikan Islam.....	116
C. Model Kerjasama Madrasah	118
D. Kerjasama Internal dan Eksternal Madrasah.....	119
E. Prinsip-prinsip Kerjasama yang Efektif.....	120
F. Penerapan Teknologi dalam Meningkatkan Kerjasama Madrasah.....	122
G. Tantangan dan Peluang dalam Membangun Kerjasama Madrasah di Masa Depan.....	126
Daftar Pustaka	130
Biodata Penulis	131
BAB 10 PENGUATAN PROFESIONALISME KEPALA MADRASAH	132
A. Latar Belakang	132
B. Definisi Profesionalisme Kepala Madrasah	133
C. Konsep Profesionalisme Kepala Madrasah	134
D. Dampak Penguatan Profesionalisme Kepala Madrasah	138
E. Kesimpulan	141

Daftar Pustaka.....	142
Biodata Penulis.....	144
BAB 11 MEMBANGUN CITRA MADRASAH DI ERA DIGITAL	145
A. Citra Madrasah dan Perkembangannya.....	145
B. Manajemen Pembangunan Citra Madrasah Diera Digital.....	147
C. Unsur-unsur Penting dalam Pembangunan Citra Madrasah di Era Digital.....	152
Daftar Pustaka.....	159
Biodata Penulis.....	161
BAB 13 PROFIL UNGGULAN KEPALA MADRASAH DI ERA DIGITAL.....	162
A. Peran Kepala Madrasah.....	162
B. Tugas Kepala Sekolah Era Digital	164
C. Karakteristik Kepala Madrasah Ideal di Era Digital	167
Daftar Pustaka.....	174
Biodata Penulis.....	175

BAB 1

KONSEP KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH

Dr. Hj. Muslimah, S.Pd.I., M.Pd.I

Email: muslimah.anas@yahoo.com

A. Konsep Kepemimpinan

1. Pengertian kepemimpinan

Sampai saat ini, topik kajian tentang kepemimpinan meskipun pembahasan tersebut tergolong kajian yang sudah sering dilakukan tetapi tetap mengundang minat banyak orang untuk mengkaji, Salah satu penyebab yang melatarbelakangi masih tingginya peminat tentang kepemimpinan adalah karena kepemimpinan berkaitan erat dengan eksis tidaknya sebuah organisasi.

Di era masyarakat modern (*modern society*) istilah kepemimpinan bukan lagi suatu hal yang baru lagi. Kepemimpinan terdiri dari dua kata, yaitu pemimpin dan kepemimpinan. Kata pemimpin dalam Bahasa Inggris disebut "*leader*" merupakan dari kata dasar "*to lead*" yang berarti memimpin (Amin Haris, 2018). Sedangkan pemimpin diartikan orang yang diberikan kepercayaan, mengurus atau mengelola

suatu organisasi. Pada saat pemimpin sedang melaksanakan tugas dapat diartikan pemimpin sedang melaksanakan kepemimpinan (*leadership*). Menurut Rahman sebutan untuk kepemimpinan dalam Islam yaitu: khalifah, Imam, dan wali 9 (Taufiq Rahman, 1999). Yang mana dalam islam para pemimpin ini harus dita'ati, dipatuhi segala kebijakan, visi-misi dan aturannya tentunya keta'atan tersebut harus sesuai dengan ajaran islam yang senantiasa memberikan aturan dan solusi dalam menyelesaikan suatu masalah. Allah SWT berfirman:

يَتَّيِبُهَا لِلَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُوْلَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (Qs. An-Nisa: 59)

يَدَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ ۚ إِنَّ الَّذِينَ يَظْلُمُونَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٦٠﴾

Konsep Kepemimpinan Kepala Madrasah

Artinya: Hai Daud, Sesungguhnya kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, Maka berilah Keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa_nafsu, Karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, Karena mereka melupakan hari perhitungan. (Qs. Shad: 26)

Dalam merangkai kepemimpinan yang Islami, diperlukan sosok pemimpin yang merujuk pada Al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad saw. Pemimpin yang diilhami oleh nilai-nilai Al-Qur'an akan mampu membawa kemajuan dan keberkahan bagi seluruh organisasi maupun masyarakat.

Menurut Hersey dan Blanchard dalam Dubrin kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu dalam situasi tertentu (Andrew J. Dubrin, 1990). Lebih lanjut dikatakan Abdul Aziz Wahab “Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksana pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien (Abdul Aziz Wahab, 2008). Kemudian Kim dan Maubourgne (sebagaimana dikutip oleh Abdullah Munir, mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu kemampuan untuk menginspirasi kepercayaan dan dukungan kepada orang-orang yang dibutuhkan dalam rangka mencapai

Konsep Kepemimpinan Kepala Madrasah

tujuan-tujuan dari lembaga. Beliau memberikan beberapa pengertian dari kepemimpinan, yaitu:

- a. Pengaruh antar individu yang diarahkan melalui komunikasi menuju tercapainya tujuan dari lembaga.
- b. Kenaikan gaji akan berpengaruh terhadap kinerja disamping penambahan peralatan mekanis dan arahan.
- c. Suatu tindakan yang merupakan suatu ajakan agar komunitas-komunitas lain merespons untuk melakukan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan satu arah.
- d. Seni mempengaruhi orang lain melalui bujukan atau contoh dengan mengikuti suatu standar dalam mengerjakan pekerjaan tersebut (Abdullah Munir, 2008).

Dari beberapa definisi para pakar di atas dapat diketahui, bahwa kepemimpinan terdapat unsur-unsur yaitu:

- 1) Kemampuan mempengaruhi orang lain.
- 2) Kemampuan mengarahkan tingkah laku orang lain.
- 3) Untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Peran kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan peran yang sangat penting. Maju tidaknya suatu kegiatan organisasi akan banyak dipengaruhi oleh profesionalitas pemimpinnya. Pemimpin ibarat motor penggerak yang fungsinya bukan hanya menjadi penentu apakah organisasi bergerak maju atau stagnan. Namun sebagai motor penggerak organisasi,

pemimpin juga bertanggung jawab apakah organisasi yang dipimpinnya akan mencapai tujuan yang diinginkan atau tidak.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan konsep kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi kelompok dan budayanya, serta mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktifitas untuk mencapai tujuan bersama sesuai dengan nilai-nilai Al-Quran dan Hadist.

2. Teori kepemimpinan

Secara umum grand theory kepemimpinan berpijak pada tiga teori utama, yaitu teori sifat, perilaku dan lingkungan. Namun tidak sedikit para ahli yang kemudian mengajukan teori-teori baru berkaitan dengan kepemimpinan berdasarkan hasil penelitian mereka. Berdasarkan penelusuran penulis, setidaknya ada lima teori kepemimpinan yang akan diuraikan dalam pembahasan ini (Imam Junaris, 2023).

- a. Teori Sifat: Berdasarkan teori ini kepemimpinan tercipta sebagai suatu ‘pemberian’ yang sudah tertanam dalam diri seseorang dan tidak dapat dibentuk. Karena itu, teori ini juga disebut dengan teori genetik. Mereka yang mengikuti teori ini berkeyakinan bahwa eksistensi seorang pemimpin sejatinya dapat diketahui dengan memperhatikan sifat-sifat

Konsep Kepemimpinan Kepala Madrasah

yang melekat pada dirinya yang merupakan sifat bawaan lahir yang diwariskan secara genetik. Salah satu tokoh teori ini adalah Carlyle. Carlyle mengatakan karakter seorang pemimpin merupakan salah satu berkah dari Tuhan. Teori tersebut berdasarkan pada pengamatannya terhadap kisah dan kehidupan para pahlawan. Ungkapannya yang populer adalah bahwa sifat kepemimpinan seseorang tidak lain merupakan hadiah Tuhan yang diberikan kepada seseorang untuk memberikan pencerahan (Hengki Mangiring Parulian Simarmata dkk, 2021).

- b. Teori kepemimpinan perilaku: Bila dalam teori sifat disebutkan bahwa ciri, perangai dan sifat positif seorang pemimpin merupakan faktor bawaan atau genetik, namun teori perilaku justru sebaliknya. Menurut teori ini seseorang dilahirkan hakikatnya bukan untuk menjadi seorang pemimpin. Teori ini menolak bahwa pemimpin yang efektif dipengaruhi oleh sifat-sifat yang melekat sebagai bawaan. Namun kepemimpinan yang efektif itu tidak lain merupakan hasil dari sebuah proses. Teori ini juga berusaha memahami sifat-sifat kepemimpinan seseorang berdasarkan aktivitas dan perilakunya dalam menjalankan tugas kepemimpinannya seperti bagaimana mereka berkomunikasi dengan bawahan dan relasi,

Konsep Kepemimpinan Kepala Madrasah

membuat kebijakan, mendelegasikan tugas kepada bawahannya, melakukan kontrol dan evaluasi atas kinerja bawahan. Bertolak belakang dari teori sifat di atas, menurut teori perilaku, setiap pemimpin memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi dirinya sehingga memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang efektif.

- c. Teori Lingkungan-Situasional: Salah satu pencetus dari teori kepemimpinan ini adalah Florence Nightingale (1859). Konsepsi dasar yang melandasi teori ini adalah bahwa setiap manusia merupakan bagian inhern dari lingkungan secara keseluruhan. Dan berangkat dari konsep tersebut maka kemudian tercetus berbagai macam teori. Salah satunya yang digunakan untuk memahami makna kepemimpinan. Berdasarkan teori ini disebutkan bahwa kepemimpinan merupakan hasil dari proses dan waktu. Dalam proses tersebut, keberadaan lingkungan memberikan pengaruh penting bagi lahirnya pemimpin (Wendy Sepmady Hutahaean, 2021).
- d. Teori Great Man: Teori ini mengajukan tentang ciri dan sifat melekat pada seseorang sebagai salah satu landasan teoritisnya. Berdasarkan teori Great Man ini, seorang pemimpin yang efektif memiliki ciri dan sifat khusus tertentu di mana sifat-sifat tersebut membedakannya

Konsep Kepemimpinan Kepala Madrasah

dengan pemimpin lain. Ciri dan sifat tersebut melekat kuat dalam diri seseorang dan tidak dapat dibuat-buat. Salah satu unsur sifat yang dipandang relevan dalam teori ini adalah karisma. Tetapi, meskipun sifat dan ciri dalam teori Great Man ini dianggap sebagai sesuatu yang melekat dalam diri seseorang dan tidak dapat dibuat-buat, namun pandangan dari teori tersebut tidak semuanya tepat. Sebab karisma secara tidak langsung merupakan efek dari sesuatu yang lain, salah satu faktor yang dapat memunculkan karisma dalam diri seseorang adalah iman dan ilmu.

- e. Teori Kepemimpinan Implisit: Teori kepemimpinan implisit ini dikembangkan dari teori kepribadian. Pencetus dari lahirnya teori ini adalah Carol S. Dweck. Teori ini banyak dikenal sebagai teori orang awam yang di dalamnya mencakup teori entitas dan inkremental. Teori entitas itu sendiri didasarkan pada pandangan umum mengenai sifat seseorang yang dianggap permanen dan tidak dapat diubah. Salah satu ungkapan yang mencerminkan keberadaan teori intitas ini misalnya seseorang menilai sifat orang lain sebagai sesuatu yang tetap melekat. “Memang wataknya begitu, tidak bisa diubah.” Ungkapan semacam itu menjadi salah satu basis dikembangkannya

teori entitas yang kemudian berkembang menjadi teori implisit (Aquilina Tanti Arini, 2014).

B. Kepala Madrasah

Kepala madrasah merupakan seorang pemimpin di lingkungan pendidikan madrasah. Secara teoritik, pengertian kepala sekolah dan kepala madrasah tidak memiliki perbedaan yang substansial. Perbedaan di antara keduanya hanya terletak pada kelembagaan yang dipimpin. Untuk memahami karakteristik antara sekolah dan madrasah dan berikut pemimpinnya, kita harus mengetahui gambaran singkat tentang bagaimana madrasah dan perkembangannya di Indonesia.

Dalam konteks Indonesia, masyarakat umum hampir tidak terlalu membedakan secara signifikan antara makna sekolah dan madrasah. Dengan kata lain, istilah madrasah ini seakan telah menyatu dengan istilah sekolah formal. Hanya saja madrasah merupakan lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan kementerian Agama Republik Indonesia sementara sekolah umum tidak demikian, kemudian madrasah menekankan pada pengajaran agama islam dan memiliki kurikulum yang lebih terfokus pada studi agama daripada sekolah umum.

Menurut rahmad kepala madrasah adalah seorang guru yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural di sekolah

Konsep Kepemimpinan Kepala Madrasah

(Rahmad, dkk, 2012). Kepala madrasah pada dasarnya bertugas mendinamisasi proses pengelolaan pendidikan secara administratif maupun edukatif. Pengelolaan yang bersifat administratif dilakukan oleh kepala madrasah terdiri atas kegiatan yang bertujuan mengarahkan semua orang yang terlibat di madrasah dan mengerjakan hal tepat sesuai dengan tujuan madrasah yang akan dicapai. Sedangkan pengelolaan edukatif merupakan kegiatan mengarahkan dan membina setiap guru agar melaksanakan tugas pengajaran secara tepat dan benar serta memiliki semangat dan motivasi yang tinggi untuk kinerja yang baik dan unggul.

Kepala Madrasah yang ideal harus memiliki kelebihan dibandingkan dengan kelompok yang dipimpinnya, sekaligus ada kesadaran di dalam dirinya bahwa Ia memiliki kelemahan dalam pekerjaan teknis, tetapi memiliki kelebihan dalam menggerakkan orang lain. Seseorang yang menjalankan fungsi kepemimpinan setidaknya harus memiliki persyaratan sebagai berikut:

- a. Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa: Kepala sekolah/madrasah menghargai stafnya tidak hanya sebagaimana adanya, tetapi manusia sebagaimana makhluk Tuhan. Dengan demikian, seorang kepala sekolah/madrasah tidak melihat stafnya dan seluruh komunitas sekolah dari satu sisi saja, misalnya agama, intelegensi, kondisi fisik, tingkat

Konsep Kepemimpinan Kepala Madrasah

sosial ekonomi, dan latar belakang keturunan untuk kepentingan mendudukan label tertentu kepadanya, tetapi memandangnya utuh sebagai makhluk Tuhan. Penghargaan dan pengakuan bahwa manusia itu makhluk Tuhan amat esensial agar kepala sekolah/madrasah tidak berperilaku secara semena-mena. Dengan berketuhanan dia tidak akan menindas sebab alur hidup ini bersifat rotatif.

- b. Memiliki Intelegensi yang Tinggi: Kemampuan analisis yang tinggi adalah syarat mutlak bagi kepemimpinan yang efektif. Sering kali seorang kepala sekolah/madrasah menghadapi kondisi dilematis yang tidak dapat dipecahkan melalui kerangka berfikir simpistik. Seiring pula dia menghadapi fenomena yang kompleks dan data yang rumit, yang harus ditelaah secara teliti sebelum diambil keputusan.
- c. Memiliki Fisik yang Kuat: Tidak jarang seorang kepala madrasah harus bekerja dalam waktu yang lama dan melelahkan. Banyak pekerjaan menuntut kekuatan dan ketahanan fisik. Kepala madrasah mempunyai kesibukan luar biasa dan sering kali sibuk dari dugaan orang banyak. Dengan demikian, fisik yang kuat sangat dibutuhkan.
- d. Berpengalaman Luas, Baik Teoritis maupun Praktis: Kegagalan seseorang pimpinan antara lain disebabkan rendahnya kemampuan teoritis dan ketidakmampuan

Konsep Kepemimpinan Kepala Madrasah

bertindak secara praktis. Sebaliknya, kepala madrasah yang professional perlu memiliki duanya. Dengan pengetahuan luas, tidak berarti bahwa seorang kepala madrasah harus lulusan universitas atau akademi. Insan akademik tidak jarang memiliki pengetahuan yang sempit secara keorganisasian.

- e. **Percaya Diri:** Percaya diri tidak sama dengan percaya kepada diri sendiri dan tidak percaya kepada orang lain. Sikap seseorang terhadap konsep dan keyakinan dirinya adalah faktor penentu kesuksesan kerja seseorang pimpinan.
- f. **Dapat menjadi Anggota Kelompok:** Seorang kepala madrasah selalu bekerja dengan dan melalui anggota kelompoknya.
- g. **Adil dan Bijaksana**
- h. **Tegas dan Berinisiatif :** Tegas tidak identik dengan kaku dan keras, bukan pula otoriter dan diktator. Ketegasan adalah kemampuan mengambil keputusan atas dasar keyakinan tertentu, dengan didukung oleh data yang kuat.
- i. **Berkapasitas membuat Keputusan:** Organisasi yang baik adalah organisasi yang dapat mengeluarkan keputusan dengan kualitas yang baik. Kepala madrasah yang mempunyai kapasitas membuat keputusan akan dapat membawa organisasinya mencapai tujuan tertentu (Danim, 2006).

Dengan demikian seorang kepala madrasah dituntut untuk selalu mengadakan perubahan. Mereka harus memiliki

Konsep Kepemimpinan Kepala Madrasah

semangat yang berkesinambungan untuk mencari terobosan baru demi menghasilkan suatu perubahan yang bersifat pengembangan, dari kondisi yang memprihatinkan menjadi kondisi yang lebih dinamis, baik dari segi fisik maupun akademik, seperti perubahan semangat keilmuan, atmosfer belajar dan, peningkatan strategi pembelajaran (Qamar, 2007).

Dapat disimpulkan bahwa Kepala madrasah adalah pemimpin madrasah yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi, dan sarana prasarana kemudian Kepala madrasah juga bertugas sebagai pendidik dan tenaga kependidikan.

Selanjutnya kepemimpinan kepala madrasah menurut Syafaruddin, adalah proses mempengaruhi semua personil yang mendukung pelaksanaan aktivitas belajar mengajar dalam rangka mencapai tujuan madrasah. Peran kepemimpinan lembaga pendidikan dilaksanakan oleh rektor, direktur, kepala madrasah dan pimpinan pesantren (Syafaruddin, 2002).

Dengan demikian kepemimpinan kepala madrasah adalah suatu kegiatan yang dilakukan kepala madrasah sebagai pimpinan di madrasah untuk mempengaruhi dan mendorong para guru dan staf lainnya di madrasah untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya, sehingga tercapai tujuan madrasah dengan efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim . (2014). *Al-Majid Al-Qur'an terjemah dan tajwid warna*. Jakarta: Beras.
- Abdul Aziz Wahab. (2008). *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Amin Haris. (2018). *Kepemimpinan Pendidikan Teori, Studi Kasus & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Abdullah Munir. (2008). *Menjadi kepala sekolah efektif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Andrew J. Dubrin. (1990). *Essential of Management*. Cincinnati: South-Western Publishing Co.
- Aquilina Tanti Arini. (2014). *Teori Implisit dalam Proses Belajar. Relasi antar Pribadi dan antar Kelompok*. Buletin Psikologi. Vol. 22. No. 1
- Hengki Mangiring Parulian Simarmata dkk. (2021) *Organisasi: Manajemen dan Kepemimpinan*. tk: Yayasan Kita Menulis.
- Imam Junaris. (2023). *Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Jawa Tengah: : Eureka Media Aksara.
- Mujamil Qamar. (2007). *Manajemen Pendidikan Islam*. Malang: Erlangga.
- Rahmad. dkk. (2012). *Tips Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional*. Jogjakarta: Diva Press.
- Sudarmawan Danim. (2006). *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syafaruddin. (2002). *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan. Konsep, Strategi dan Aplikasi*. Jakarta: Grasindo.
- Taufiq Rahman. (1999). *Moralitas Pemimpin dalam Perspektif Al-Quran*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wendy Sepmady Hutahaeen. (2021). *Pengantar Kepemimpinan*. Malang: Ahli Media Press.

BIODATA PENULIS



Dr. Hj. Muslimah, S.Pd.I., M.Pd.I., Lahir di Merangin, Desa Tambang Besi, pada tanggal 27 Agustus 1987, Anak ke 4 dari 6 bersaudara. Ayah bernama Abdul Hadi dan ibu bernama Rukiah. Status, telah menikah dengan Kapten Ckm Muhammad Anas. Alamat rumah di Desa Tambang Besi Kec. Batang Masumai, Kab. Merangin, Prov. Jambi. No Hp.085382228201. E-Mail: Muslimah.anas@yahoo.com.

Riwayat Pendidikan: SD Negeri 154/IV Tambang Besi Tahun 2000, MTS Negeri Bangko 2003, MA Negeri Bangko 2006, melanjutkan ke pendidikan Tinggi S.1 Pendidikan Agama Islam di STAI SMQ Bangko 2010, S.2 Jurusan Manajemen Pendidikan Islam di IAIN STS Jambi 2013, dan S.3 Jurusan Manajemen Pendidikan Islam di UIN STS Jambi Tahun 2018.

Kegiatan Ilmiah: 1). Kunjungan Studi ke Dong Hua University Taiwan dari pasca sarjana UIN STS Jambi Tahun 2016. 2). Menulis Jurnal pada UIN Suska Riau dengan Judul Etika Komunikasi Dalam Perspektif Islam di bidang Sosial Budaya (e-ISSN 2407-1684 | p-ISSN 1979-2603) Vol. 13, No. 2, Desember 2016 dan menulis Jurnal pada STAI An-Nadwah dengan judul Motivasi dalam manajemen pendidikan berbasis Alquran dan Hadis di bidang PAI (ISSN 2338-8870) Vol.6 Desember 2016, menulis jurnal internasional pada IOSR Journal of Research & Method In Education (IOSR-JRME), e-ISSN: 2320-7388, p-ISSN: 2320-737X Volume 8, Issue 3 Ver.V (May-june, 2018), PP 57-6, www.iosrjournals.org tahun 2018, serta sudah menulis buku ini yang ke 4. Pengalaman Kerja: Mengajar di Pondok Pesantren SMQ Bangko, mengajar di MIS Al-Irshad Kota Jambi. Dosen Tetap Non PNS di STAI An-Nadwah Kuala Tungkal. Dosen di STIKES Gapu Jambi, sekarang Dosen Tetap Non PNS di IAI Syekh Maulana Qori Bnagko, Kemudian juga aktif Sebagai pengurus Asosiasi Dosen Indonesia (ADI) wilayah provinsi Jambi, Pengurus Pergunu PC. Kab.Tanjab Barat , Pengurus Pergunu Wilayah Provinsi Jambi sampai dengan sekarang. kemudian sudah Serdos dengan No. Sertifikat: B.345/Un.09/II.I/PP.00.9/11/2018 dengan NIDN: 2127088701).

BAB 2

PARADIGMA BARU PERAN DAN TANGGUNG JAWAB KEPALA MADRASAH

Muhammad Muslih, S. Pd., M. Pd

Email : Muhammadmuslih45@gmail.com

Perubahan dalam dunia pendidikan, terutama pendidikan Islam, telah mendorong munculnya tuntutan baru terhadap peran kepala madrasah. Perkembangan teknologi yang pesat, seperti kecerdasan buatan dan pembelajaran mesin, telah mengubah lanskap pendidikan secara signifikan. Akses informasi yang begitu mudah melalui internet menuntut siswa untuk memiliki kemampuan berpikir kritis dan analitis yang tinggi. Selain itu, tuntutan pasar kerja yang semakin kompetitif juga mendorong perubahan kurikulum. Lulusan madrasah diharapkan tidak hanya menguasai ilmu agama, tetapi juga memiliki keterampilan yang relevan dengan dunia kerja, seperti kemampuan berkomunikasi, berkolaborasi, dan beradaptasi dengan perubahan (Anggun Intansari, 2017).

Selain itu, tantangan globalisasi juga turut mempengaruhi dunia pendidikan. Persaingan global menuntut lulusan pendidikan,

termasuk madrasah, untuk memiliki kemampuan bersaing di tingkat internasional. Kepala madrasah perlu mempersiapkan siswa agar memiliki kompetensi yang dibutuhkan di pasar kerja global.

Kepala madrasah, sebagai pemimpin institusi pendidikan Islam, memiliki peran yang sangat strategis dalam memandu arah dan keberlangsungan sebuah institusi pendidikan Islam. Selain sebagai administrator, kepala madrasah juga berperan sebagai seorang edukator, motivator, dan inspirator bagi seluruh warga madrasah. Mereka dituntut untuk memiliki visi yang jelas tentang arah pengembangan madrasah, mampu mengelola berbagai kepentingan yang ada, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa (Marya Tin, 2015).

A. Paradigma Lama vs Paradigma Baru

Paradigma lama peran kepala madrasah cenderung menempatkan sosok pemimpin sebagai seorang administrator yang lebih fokus pada aspek-aspek teknis dan administratif. Kepala madrasah pada masa lalu lebih sering dilihat sebagai manajer yang bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya, pengawasan kegiatan belajar mengajar, dan pemenuhan administrasi sekolah. Peran mereka lebih bersifat reaktif, yaitu merespons permasalahan yang muncul dan menjalankan tugas-tugas rutin yang telah ditetapkan. Fokus utama kepala madrasah

Paradigma Baru Peran dan Tanggung Jawab Kepala Madrasah

adalah menjaga ketertiban, mematuhi aturan yang ada, dan memastikan semua proses berjalan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Meskipun peran ini penting, namun paradigma ini cenderung mengabaikan aspek-aspek kepemimpinan yang lebih luas, seperti inovasi, pengembangan sumber daya manusia, dan membangun visi bersama untuk kemajuan madrasah (Yusaini Yusaini, 2020).

Paradigma baru peran kepala madrasah menuntut adanya pergeseran yang signifikan dari pendekatan tradisional. Jika sebelumnya kepala madrasah lebih berfokus pada aspek administratif dan pengawasan, kini peran mereka telah berevolusi menjadi seorang pemimpin transformasional yang mampu menginspirasi dan menggerakkan seluruh komponen madrasah untuk mencapai visi yang lebih besar. Kepala madrasah modern diharapkan tidak hanya sekadar mengelola, tetapi juga mampu menciptakan budaya belajar yang inovatif, memfasilitasi pengembangan potensi siswa secara maksimal, serta menjalin kemitraan yang kuat dengan berbagai pihak terkait. Paradigma baru ini menuntut kepala madrasah untuk memiliki kompetensi yang lebih luas, seperti kemampuan kepemimpinan yang visioner, kemampuan mengelola

Paradigma Baru Peran dan Tanggung Jawab Kepala Madrasah

perubahan, kecakapan dalam memanfaatkan teknologi, serta kemampuan membangun relasi yang efektif (Suprayitno, 2018).

Kepala madrasah dalam paradigma baru diharapkan mampu membangun visi yang jelas dan inspiratif bagi warga seluruh madrasah. Visi ini bukan sekedar tujuan yang ingin dicapai, melainkan sebuah cita-cita bersama yang dapat membangkitkan semangat dan motivasi seluruh komponen madrasah. Dengan visi yang kuat, kepala madrasah dapat mengarahkan seluruh potensi yang ada untuk mewujudkan madrasah berkualitas (Zaedun Na'im, 2018).

Selain itu, kepala madrasah juga dituntut untuk mengimplementasikan pembelajaran abad 21 di madrasahnyanya. Pembelajaran abad 21 menekankan pada pengembangan keterampilan berpikir kritis, kreatif, komunikatif, dan kolaboratif pada peserta didik. Kepala madrasah perlu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif untuk mendorong peserta didik aktif dalam proses pembelajaran.

Dalam rangka mewujudkan paradigma baru ini, kepala madrasah perlu memiliki sejumlah kompetensi, antara lain: kemampuan kepemimpinan, kemampuan manajerial, kemampuan pedagogik, kemampuan komunikasi, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan. Dengan memiliki

kompetensi yang mumpuni, kepala madrasah dapat menjadi agen perubahan yang mampu membawa madrasah menuju masa depan yang lebih cerah (M Khatami and Z Arifin, 2021).

B. Kompetensi Kepala Madrasah dalam Paradigma Baru

Peran kepala madrasah telah mengalami transformasi yang signifikan seiring dengan perkembangan zaman, khususnya di era digital. Jika sebelumnya kepala madrasah lebih fokus pada aspek administrasi dan pengawasan, kini tuntutan terhadap kepemimpinan mereka semakin kompleks. Paradigma baru menuntut kepala madrasah tidak hanya menjadi administrator yang baik, tetapi juga menjadi pemimpin transformasional yang mampu membawa madrasah menuju perubahan yang lebih baik.

Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, kepala madrasah memerlukan seperangkat kompetensi. Kompetensi ini tidak hanya mencakup aspek teknis seperti manajemen dan administrasi, tetapi juga mencakup aspek yang lebih luas. Berikut adalah beberapa kompetensi utama yang harus dimiliki oleh kepala madrasah dalam paradigma baru:

1. Kepemimpinan Transformasional
 - a. Visi yang jelas: Kepala madrasah harus memiliki visi yang jelas tentang masa depan madrasah dan mampu

mengkomunikasikan visi tersebut kepada seluruh warga madrasah.

- b. Inspiratif: Kepala madrasah harus mampu membangkitkan semangat dan motivasi seluruh warga madrasah untuk mencapai tujuan bersama.
 - c. Inovatif: Kepala madrasah harus terbuka terhadap ide-ide baru dan berani mengambil risiko untuk melakukan perubahan.
 - d. Kolaboratif: Kepala madrasah harus mampu membangun hubungan yang baik dengan seluruh pemangku kepentingan, baik internal maupun eksternal (Anan Nur, 2011).
2. Kompetensi Manajerial
- a. Perencanaan: Kepala madrasah harus mampu membuat perencanaan yang matang dan realistis untuk mencapai tujuan madrasah.
 - b. Penganggaran: Kepala madrasah harus mampu mengelola anggaran secara transparan dan akuntabel.
 - c. Evaluasi: Kepala madrasah harus mampu melakukan evaluasi secara berkala terhadap kinerja madrasah dan mengambil tindakan perbaikan jika diperlukan.

Paradigma Baru Peran dan Tanggung Jawab Kepala Madrasah

- d. Pengelolaan sumber daya manusia: Kepala madrasah harus mampu mengelola tenaga pendidik dan kependidikan secara efektif (Qonita Rahmi, Heru Santosa, and Siti Zulaikha, 2021).
3. Kompetensi Pedagogis
 - a. Pengetahuan tentang kurikulum: Kepala madrasah harus memahami kurikulum yang berlaku dan mampu memastikan bahwa kurikulum tersebut dilaksanakan dengan baik.
 - b. Pengembangan kurikulum: Kepala madrasah harus mampu mengembangkan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan peserta didik dan tuntutan zaman.
 - c. Pembelajaran inovatif: Kepala madrasah harus mendorong penggunaan metode pembelajaran yang inovatif dan menarik, seperti pembelajaran berbasis proyek, pembelajaran kooperatif, dan pembelajaran berbasis masalah (Mufti Nawang Prastiko and Achmad Supriyanto, 2020).
 4. Kompetensi Teknologi
 - a. Literasi digital: Kepala madrasah harus memiliki literasi digital yang baik untuk dapat memanfaatkan teknologi dalam pengelolaan madrasah.

Paradigma Baru Peran dan Tanggung Jawab Kepala Madrasah

- b. Integrasi teknologi dalam pembelajaran: Kepala madrasah harus mendorong penggunaan teknologi dalam pembelajaran, seperti penggunaan platform pembelajaran online, aplikasi pendidikan, dan berbagai perangkat digital lainnya.
- c. Infrastruktur teknologi: Kepala madrasah harus memastikan bahwa madrasah memiliki infrastruktur teknologi yang memadai untuk mendukung proses pembelajaran (Syarifudin Mahardika Reski, Supiyati Yati, Fauziah Nurul Siti, 2023).
- d. Kompetensi Sosial-Emosional
- e. Inteligensi emosional: Kepala madrasah harus memiliki kemampuan untuk mengelola emosi dirinya sendiri dan orang lain.
- f. Komunikasi yang efektif: Kepala madrasah harus mampu berkomunikasi secara efektif dengan berbagai pihak, baik secara lisan maupun tulisan.
- g. Pelayanan kepemimpinan: Kepala madrasah harus memiliki orientasi pada pelayanan kepada peserta didik, guru, dan masyarakat (Siska Zahrotul Hidayah, Muhammad Haris, and Muh. Hasyim Rosyidi, 2022).

C. Tantangan dan Solusi

Peran kepala madrasah dalam dunia pendidikan saat ini semakin kompleks. Mereka dituntut untuk menjadi pemimpin transformasional yang mampu membawa madrasah menuju perubahan yang lebih baik. Namun, dalam upaya menerapkan paradigma baru ini, kepala madrasah seringkali menghadapi berbagai tantangan yang menghambat proses transformasi.

Salah satu tantangan terbesar adalah resistensi terhadap perubahan. Baik dari guru, staf, maupun peserta didik, seringkali muncul penolakan terhadap ide-ide baru dan cara kerja yang berbeda. Ketakutan akan timbulnya dan keluar dari zona nyaman menjadi penyebab utama resistensi ini. Selain itu, keterbatasan sumber daya, baik itu sumber daya manusia, finansial, maupun teknologi, juga menjadi kendala yang signifikan. Kurangnya dukungan dari pihak terkait, seperti pemerintah, masyarakat, atau lembaga lainnya, juga dapat menghambat proses transformasi (Rina Widjajanti, 2019).

Untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut, kepala madrasah perlu mengambil langkah-langkah strategi. Salah satu solusi yang efektif adalah melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi. Dengan memberikan pelatihan yang berkelanjutan, kepala madrasah dapat meningkatkan kapasitas dirinya dan

Paradigma Baru Peran dan Tanggung Jawab Kepala Madrasah

seluruh staf dalam menghadapi perubahan. Pelatihan ini dapat mencakup berbagai aspek, mulai dari kepemimpinan transformasional, manajemen perubahan, hingga pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran.

Penguatan kerjasama dengan berbagai pihak juga sangat penting. Kepala madrasah perlu membangun jaringan kerjasama dengan orang tua, masyarakat, pemerintah, dan lembaga lainnya. Dengan dukungan dari berbagai pihak, kepala madrasah dapat memperoleh sumber daya yang diperlukan, serta mendapatkan masukan dan ide-ide baru untuk pengembangan madrasah (Imam Asrori and Eka Putra, 2019).

Dalam menghadapi tantangan dan mencari solusi, kepala madrasah perlu memiliki ketegasan, kesabaran, dan ketekunan. Proses transformasi tidak dapat dilakukan dalam waktu singkat, tetapi membutuhkan komitmen jangka panjang. Dengan kepemimpinan yang kuat dan dukungan dari semua pihak, kepala madrasah dapat berhasil menerapkan paradigma baru dan membawa madrasah menuju masa depan yang lebih cerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Asrori, Imam, and Eka Putra, 'Institute for Islamic Studies (IAI) Pangeran Diponegoro Nganjuk East Java Indonesia PERUBAHAN ORGANISASI MADRASAH DI INDONESIA DALAM MENGHADAPI PERSAINGAN GLOBAL', 2019, 69–82
- Hidayah, Siska Zahrotul, Muhammad Haris, and Muh. Hasyim Rosyidi, 'Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Sosial Guru Di MTs Al Khoiriyah 2 Mulyorejo Dalegan Panceng Gresik', *Mudir: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4.1 (2022), 153–61
<<https://doi.org/10.55352/mudir.v4i1.489>>
- Intansari, Anggun, 'Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI (Studi Di MTs Nurul Huda Sukajawa)', 2017, 150
<https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/2869/1/SKRI_PSI_ANGGUN_INTANSARI.pdf>
- Khatami, M, and Z Arifin, 'Manajemen Strategik Pada Lembaga Pendidikan Islam', *Proceedings of International Conference on Islamic Studies "Islam & Sustainable Development"*, 2021, 218–25
<<https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/icis/article/view/12670%0Ahttps://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/icis/article/viewFile/12670/6603>>
- Mahardika Reski, Supiyati Yati, Fauziyah Nurul Siti, Syarifudin, 'Pelaksanaan Fungsi Manajemen Lembaga Pendidikan', *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 1.9 (2023), 1278–85
- Na'im, Zaedun, 'Konsep Dasar Dan Tata Kelola Manajemen Peserta Didik Di Sekolah', *Journal EVALUASI*, 2.2 (2018), 499 <<https://doi.org/10.32478/evaluasi.v2i2.168>>
- Nasihuddin, Mohammad, 'DALAM MEMBENTUK KARAKTER SISWA MTS AL- AMIRIYYAH BLOKAGUNG

- KARANGDORO TEGALSARI TESIS Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Megister Manajemen Pendidikan Islam (M . Pd .) MOHAMMAD NASIHUDDIN', 2018, 57
- Nur, Anan, 'Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional', *Http://Anan-Nur.Blogspot.Co.Id/2011/05/Kepemimpinan-Transaksional-Dan.Html*, 2, 2011, 493–504
- Prastiko, Mufti Nawang, and Achmad Supriyanto, 'Strategi Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Peningkatan Berkelanjutan', 2020, 232–44
- Rahmi, Qonita, Heru Santosa, and Siti Zulaikha, 'Managerial Competency Model for the Management of Equality Educational Institutions in the Global Era', *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 13.2 (2021), 855–60 <<https://doi.org/10.35445/alishlah.v13i2.634>>
- Suprayitno, PEMIMPIN VISIONER DALAM PERUBAHAN ORGANISASIONAL, 'PEMIMPIN VISIONER DALAM PERUBAHAN ORGANISASIONAL Suprayitno Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta', *Suprayitno*, 2018, 115–23
- Tin, Marya, 'Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam', *MUDARRISA: Journal of Islamic Education*, 9.1 (2015), 195 <<https://doi.org/10.18326/mdr.v5i2.778>>
- Widjajanti, Rina, 'Resistensi Perubahan Dan Strategi Mengatasi', 28–36
- Yusaini, Yusaini, 'Kepemimpinan Pedagogis: Membangun Karakter Guru Dan Siswa Melalui Pemodelan Perilaku Positif Kepala Sekolah', *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10.1 (2020), 38–52 <<https://doi.org/10.35673/ajmpi.v10i1.866>>

BIODATA PENULIS



Muhammad Muslih, S.Pd.,M.Pd, Lahir di Tembilahan, 10 April 1993 dari Seorang Ayah yang Bernama H. Ahmad Sayuti dan seorang ibu yang Bernama Hj. Muslihah. Belahan hati bernama Atik Sofiah, S.Pd, dan penyejuk mata bernama Mazaya ilma Nadzifa.

Riwayat Pendidikan: SDN 046 Desa griya mukti jaya (2006), MTS PHI kuala tungkal (2009), MA PHI kuala Tungkal (2012), S.1 Pendidikan Bahasa Arab di IAIN Ponorogo (2016), S.2 Pendidikan Bahasa Arab di IAIN Ponorogo (2018).

Pengalaman Kerja: Mengajar di MTS PHI kuala Tungkal, MA PHI kuala tungkal, dan di beberapa Pondok di kuala tungkal, Seperti Pon. Pes As- Syatibi, Pon. Pes Nurul Quran dan Pon. Pes At-Tibyan, sekarang sebagai Dosen Tetap Non PNS di IAI An-Nadwah Kuala Tungkal, aktif Sebagai pengurus Asosiasi Dosen Indonesia (ADI) wilayah provinsi Jambi, Pengurus PERGUNU PC. Kab.Tanjab Barat, dan Pengurus MUI Wilayah Kab.Tanjab Barat sampai dengan sekarang.

BAB 3

KEPEMIMPINAN ERA DIGITAL DAN IMPLEMENTASINYA DI MADRASAH

Dr. Muhammad, S. Pd.I, M.Pd
Email: kadirmuhammad@gmail.com

A. Kepemimpinan Era digital

Transformasi digital telah mengubah wajah banyak organisasi di seluruh dunia, termasuk institusi pendidikan. Institusi pendidikan memanfaatkan bantuan teknologi untuk meningkatkan kualitasnya.

Diskusi kepemimpinan lebih fokus pada efektivitas pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya dalam situasi dan kondisi yang terus berubah, termasuk dalam menghadapi perubahan yang disruptif. Teknologi digital merupakan salah satu pemicu utama bagi perubahan yang mendasar di banyak bidang kehidupan, termasuk kepemimpinan (Rudito & Sinaga, 2017).

Kepemimpinan digital merupakan sebagai salah satu hasil perkembangan teknologi digital merupakan generasi kelima dari pengembangan konsep-konsep kepemimpinan tersebut di atas. (Nopriadi S aputra & Ir Harry Sutanto, 2021) (Avolio et al., 2000)

Kepemimpinan Era Digital dan Implementasinya di Madrasah

mendefinisikan kepemimpinan digital (*e-leadership*) adalah proses pengaruh sosial melalui teknologi digital yang membawa perubahan dalam sikap, emosi, pemikiran, perilaku, dan kinerja pada tingkat individu, tim, dan organisasi (Kiki Farida Ferine, 2023).

Menurut (Hansell, 2008) Digital leadership framework terdiri dari empat elemen utama, yaitu: 1). Visi digital, 2). Perilaku digital, 3). Keahlian digital, 4). Pola pikir digital (Raodatul Jannah, dkk, 2023).

Selanjutnya menurut Muljono (2021) kepemimpinan digital mengacu pada penggunaan strategis aset digital lembaga untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kualitas yang harus dimiliki seorang pemimpin berbasis digital antara lain:

1. *Characteristics-Digital Business*, yaitu Seorang pemimpin digital harus memiliki ciri visioner yang inovatif, yaitu seseorang yang tidak hanya mampu memikirkan masa depan, namun juga berinovasi.
2. *Characteristics-social Attitude*, yaitu bagaimana pemimpin digital dapat menjadi panutan bagi anggota tim lainnya
3. *Characteristic-General Mindset*, selain ciri-ciri di atas, terdapat ciri-ciri umum lainnya seperti mampu beradaptasi secara fleksibel terhadap lingkungan organisasi baru dengan merumuskan strategi perubahan.

Kepemimpinan Era Digital dan Implementasinya di Madrasah

Berdasarkan ciri-ciri di atas, pemimpin yang menghadapi era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) dituntut memiliki kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi informasi. Hal ini nantinya memberikan kontribusi terhadap keberhasilan penyelenggaraan pendidikan untuk mewujudkan pendidikan yang adil, transparan, dan akuntabel.

Kepemimpinan yang berkualitas mutlak diperlukan untuk pembangunan dan kemajuan lembaga yang dipimpinnya. Sebaliknya, jika seorang pemimpin tidak bisa menjadi pemimpin yang berkualitas ada kekhawatiran bahwa hal ini dapat menyebabkan kejatuhannya. Seperti yang dikatakan Maxwell, "Segala sesuatu naik dan turun karena kepemimpinan," Kepemimpinan dalam organisasi juga menyerupai atap, atau katup. Tanpa kepemimpinan yang baik, organisasi dan perusahaan tidak dapat berkembang (Maxwell, 2009).

Kepemimpinan adalah seni memotivasi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Seni mempengaruhi orang lain, bawahan, dan pengikut untuk mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin.

Pemimpin harus mampu bertransformasi menjadi pemimpin di era digital (kepemimpinan digital). Pemimpin harus peka dan paham teknologi agar dapat merasakan apa yang terjadi di masyarakat dan memberikan solusi digital terhadap kebutuhan

Kepemimpinan Era Digital dan Implementasinya di Madrasah

masyarakat yang dapat diberikan oleh lembaga yang dipimpinnya (Aribowo et al., 2022); (Indrawan, 2022).

Perubahan juga diperlukan di lembaga-lembaga pendidikan. Dahulu, pimpinan madrasah digambarkan sebagai pemimpin yang pasif menunggu petunjuk dan bimbingan dari atas, namun harus berubah sesuai dengan kebutuhan zaman. Sebenarnya perubahan tersebut perlu dimulai pada era desentralisasi dan kini era disrupsi (Dewi Yaminah, dkk, 2023).

Kepemimpinan merupakan unsur terpenting dalam pendidikan. Memasuki era digital saat ini, para kepala madrasah harus mampu bereaksi dan beradaptasi dengan perkembangan saat ini. Sebagai hasil dari perkembangan pesat di bidang teknologi informasi canggih seperti email internet, konferensi video, dan sistem groupware pada akhir tahun 1990an, menuntut para kepala madrasah untuk proaktif dalam menerapkan teknologi.

Keterampilan kepemimpinan digital sangat penting untuk mengembangkan keterampilan yang diperlukan dalam memimpin organisasi di semua sektor, termasuk lembaga . pendidikan yang mengalami digitalisasi. Digitalisasi pendidikan cenderung lebih lambat untuk mencapai tingkat kematangan digital yang tinggi dibandingkan organisasi di beberapa industri lain (Jameson et al., 2022; Marks & AL-Ali, 2020).

Kita semua tahu bahwa digitalisasi lembaga pendidikan masih tertinggal jauh dibandingkan kebanyakan industri lainnya. Transformasi digital yang cepat dalam kehidupan sehari-hari di pendidikan tinggi sangat membutuhkan kepemimpinan digital yang progresif di bidang visi, strategi, distribusi tenaga, kepegawaian, pedagogi, budaya, dan sumber daya teknologi untuk operasi online dan gabungan (Alenezi, 2021; Jameson, 2013). (Erna Kusumawati, 2023).

B. Implementasi Kepemimpinan Digital di Madrasah

Era digital memberikan tantangan besar bagi dunia pendidikan, termasuk madrasah yang seringkali dianggap sebagai pilihan kedua dalam dunia pendidikan. Di tengah globalisasi, madrasah menghadapi berbagai tantangan besar yang perlu diatasi agar tetap relevan dan efektif.

Perkembangan teknologi seperti televisi, telepon seluler, dan komputer memberikan dampak yang signifikan, baik positif maupun negatif. Madrasah yang menerapkan teknologi diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dengan memberikan akses pendidikan yang lebih baik, khususnya bagi siswa di daerah terpencil.

Sebagai lembaga pendidikan Islam, madrasah berperan penting dalam mendidik generasi yang mampu menjawab tantangan

Kepemimpinan Era Digital dan Implementasinya di Madrasah

global. Pendidikan Islam yang berlandaskan Al-Quran dan Hadits harus mampu mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki keseimbangan antara ilmu pengetahuan umum dan agama.

Madrasah hendaknya menjadi simbol bagi seluruh dunia pendidikan dan membuktikan bahwa pendidikan berbasis madrasah mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berkarakter sejalan dengan ajaran Islam. Memang tidak mudah, namun madrasah perlu mempersiapkan diri dengan baik menghadapi tantangan era digital.

Kehadiran madrasah di Indonesia sangat penting tidak hanya sebagai lembaga pendidikan keagamaan namun juga sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional. Integrasi ilmu pengetahuan umum dan agama yang ditawarkan madrasah merupakan suatu keunggulan yang tidak dimiliki oleh banyak lembaga pendidikan lainnya. Perjuangan madrasah untuk mendapatkan pengakuan dan persamaan kedudukan dalam pendidikan nasional tidaklah mudah, namun sangat penting untuk mengembangkan kader nasional yang memiliki nasionalisme yang kuat sekaligus berwawasan keislaman yang kuat.

Mengingat berbagai tantangan yang ada, madrasah harus terus berinovasi dan beradaptasi untuk memberikan pendidikan

Kepemimpinan Era Digital dan Implementasinya di Madrasah

berkualitas kepada generasi muda dan mempersiapkan mereka menghadapi dunia yang semakin kompleks.

Kepala madrasah bertanggung jawab atas kelangsungan penyelenggaraan pendidikan. Kemampuan mempertahankan upaya pembangunan berkelanjutan dalam menghadapi tantangan baru merupakan kunci keberlanjutan lembaga pendidikan di era global (Ruiz et al., 2019).

Pemimpin madrasah memainkan peran penting dalam mempersiapkan respons organisasi terhadap perubahan apa pun, dan dalam praktiknya, pemimpin madrasah harus terus membangun kepercayaan, kerja sama, dan kepemimpinan kolaboratif dalam segala situasi. Berhasil tidaknya suatu madrasah pada dasarnya dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala madrasah (Kurland, Peretz and Hertz-Lazarowitz, 2010).

Hasil penelitian Muslim menunjukkan bahwa orientasi pengembangan visi sekolah berbasis perkembangan teknologi digital adalah 1) manajemen sekolah berbasis teknologi, 2) perencanaan strategis berbasis teknologi, 3) forum diskusi kelompok berbasis teknologi, 4) evaluasi berkala berbasis teknologi dan 5) pengembangan program berbasis pengalaman lapangan (Muslim, 2021).

Dengan semakin cepat berkembangnya teknologi dan perubahan zaman, pemimpin pendidikan dibutuhkan bisa

Kepemimpinan Era Digital dan Implementasinya di Madrasah

menyesuaikan diri dan berinovasi buat membentuk lingkungan belajar yang relevan dalam menyiapkan murid menghadapi tantangan masa depan.

Kemampuan kepala madrasah dalam menginovasi dan mengadaptasi tren teknologi yang sedang berkembang adalah suatu bentuk ketrampilan *field experience base technology*. Berangkat berdasarkan *field experience base technology* inilah, lalu kepala madrasah menformulasikan visi dan mengembangkan pengelolaan pendidikan pada madrasah.

Daftar Pustaka

- Dewi Yaminah, Nizma Armila, Ade Rukmana, Lilis Mariyam, Mujahidin, Khaerul, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Islam Di Era Transformasi Digital*, Volume 4, No.1 Januari 2023, <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i1.520>
- Erna Kusumawati, *Kepemimpinan Digital dalam Pendidikan: Sebuah Analisis Bibliometrik*, JET: Journal of Education and Teaching Vol. 4 No. 2 Tahun 2023, <https://www.jet.or.id/index.php/jet/article/download/254/77>
- Kiki Farida Ferine, *Leadership*, (Yogyakarta: Selat Media Patners, 2023),
- Kurland, H., Peretz, H. and Hertz-Lazarowitz, R. (2010) 'Leadership style and organizational learning: The mediate effect of school vision', *Journal of Educational Administration*, 48(1), pp. 7–30. doi: 10.1108/09578231011015395.
- Maxwell, J. C. (2009). *Hukum Kepemimpinan Sejati: The 21 Irrefutable Laws of Leadership*, Tennessee. Immanuel Publishing House.
- Moh. Muslim, *Visi Kepemimpinan Digital Kepala Sekolah Dasar Di Era Teknologi Digital*, *ElementerIs: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar Islam*, Volume 3 Nomor 1 Mei 2021, <https://riset.unisma.ac.id/index.php/je/article/view/8796>
- Muljono, Wiryanta. *Modul Kepemimpinan Digital*, Lembaga Administrasi Negara. 2021.
- Raodatul Jannah, Ade Muhamad Rosidin Tati Nurmala, Nining Yuningsih, Effry Yenn, *Kepemimpinan di Era Digital dan Implementasinya di Lembaga Pendidikan*, volume 4, no. 2 Februari2023, <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i2.557>
- Rudito, P., & Sinaga, M. F. N. (2017). *Digital mastery, Membangun kepemimpinan digital untuk memenangkan era disrupsi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ruiz, V. *et al.* (2019) 'Implications of vertical policy integration for sustainable development implementation in higher education institutions', *Journal of Cleaner Production*. Elsevier Ltd, 235, pp. 733–740. doi: 10.1016/j.jclepro.2019.07.022



Dr. Muhammad, S.Pd.I, M.Pd. lahir di Kuala Tungkal Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat, pada tanggal 21 April 1982, dari seorang ayah bernama Jumri dan seorang Ibu bernama Hj. Samaiyah (Alm)

Riwayat pendidikan

SD Negeri 274/V Tungkal Harapan lulus tahun 1998

SMP Islam Suwasta Kuala Tungkal Lulus Tahun 2001

Madrasah Aliyah PHI Kuala Tungkal lulus tahun 2004

S1. STAI An-Nadwah Kuala Tungkal tahun lulus 2012

S2. UIN STS Jambi lulus tahun 2017

S3. UIS STS Jambi

pengalaman Kerja Dosen IAI An Nadwah Kuala Tungkal 2017 – Sekarang

BAB 4

KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ERA DIGITAL: PELUANG DAN TANTANGAN

Martina Wulandari, S. Pd., M. Pd

Email: martinawulandari10@gmail.com

A. Kepemimpinan Pendidikan Era Digital

Istilah kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” yang berarti bombing/tuntun. Kemudian berkembang menjadi kata “memimpin” yang berarti memimpin atau menuntun, dan kata “pemimpin” berarti orang yang berfungsi memimpin, atau orang yang membimbing atau menuntun. Istilah “pemimpin” berasal dari kata asing “*leader*” dan kepemimpinan dari kata “*leadership*”.

Kepemimpinan pendidikan di era digital adalah pendekatan yang mengintegrasikan teknologi digital dalam tata kelola, pembelajaran, dan pengembangan institusi pendidikan. Pemimpin pendidikan di era digital harus mampu mengadaptasi perkembangan teknologi untuk meningkatkan mutu pendidikan, memperluas akses, dan memfasilitasi kolaborasi antara semua pemangku kepentingan, seperti siswa, guru, dan masyarakat.

Kepemimpinan Pendidikan Era Digital: Peluang dan Tantangan

Era digitalisasi ialah digitalisasi mencakup teknologi seperti kecerdasan buatan, robotika, *Internet of Things* (IoT), kendaraan otonom, dan komputasi kuantum, yang semuanya memiliki potensi untuk mengubah cara kita hidup dan bekerja. Dijelaskan lebih lanjut bahwa era digitalisasi sebagai masa di mana mesin (teknologi digital) mengambil alih tugas-tugas yang sebelumnya dilakukan oleh manusia, platform digital menggantikan perusahaan tradisional sebagai penggerak utama ekonomi, dan "*crowd*" (kekuatan kolaboratif masyarakat melalui platform digital) menjadi sumber inovasi dan solusi. Teknologi ini tidak hanya mengubah cara kita berbisnis, tetapi juga mengubah struktur ekonomi dan dinamika sosial, menciptakan tantangan dan peluang baru yang harus dihadapi oleh individu, perusahaan, dan masyarakat.

B. Kriteria Kepemimpinan Era Digital

Kepemimpinan pendidikan di era digital memerlukan kompetensi dan karakteristik khusus untuk memimpin dengan efektif dalam lingkungan yang cepat berubah dan dipengaruhi oleh teknologi.

Pemimpin pendidikan di era digital harus memiliki visi yang jelas, kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat, dan keterampilan dalam mengelola perubahan serta mendorong inovasi. Mereka harus mengintegrasikan teknologi secara efektif, memastikan kesetaraan akses, dan tetap berpusat pada kebutuhan

siswa, guru, dan komunitas pendidikan. Dengan memenuhi kriteria-kriteria ini, pemimpin pendidikan dapat membawa institusi mereka menuju masa depan yang lebih inovatif dan responsif terhadap perkembangan teknologi.

C. Aspek Kepemimpinan Pendidikan Era Digital

Kepemimpinan pendidikan di era digital sangat penting untuk memastikan bahwa institusi pendidikan dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan siswa. Langkah yang bisa dilakukan pemimpin pendidikan di era digital:

1. Mengembangkan pelatihan digital untuk para guru agar lebih percaya diri menggunakan alat teknologi dalam pembelajaran.
2. Memperkenalkan platform pembelajaran online yang dapat diakses oleh semua siswa, baik di dalam maupun di luar kelas.
3. Menggunakan data analytics untuk memonitor kemajuan siswa secara real-time dan menyesuaikan metode pengajaran.
4. Menjalin kemitraan dengan perusahaan teknologi untuk menyediakan perangkat dan alat pembelajaran yang sesuai.

Kepemimpinan pendidikan di era digital tidak hanya tentang mengadopsi teknologi, tetapi juga tentang menciptakan budaya yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Era digital menuntut para pemimpin untuk adaptif, inovatif, dan visioner dalam menghadapi tantangan dan peluang yang muncul dari kemajuan teknologi. Dengan fokus pada transformasi digital, pengembangan

kompetensi, dan pengambilan keputusan berbasis data, pemimpin dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih inklusif, efektif, dan siap menghadapi masa depan.

D. Dampak Positif dan Negatif Era Digital

Era digital membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, dengan dampak yang luas baik positif maupun negatif.

1. Dampak Positif Era Digital

Adapun dampak positif dari era digital yakni akses informasi yang mudah dan cepat. Internet dan teknologi digital mempermudah akses informasi dari seluruh dunia secara real-time. Terjadinya kemajuan di bidang pendidikan. Era digital mendukung pembelajaran jarak jauh dan e-learning, yang memungkinkan siswa dan mahasiswa belajar di mana saja dan kapan saja. Adanya peningkatan produktivitas. Teknologi digital seperti otomatisasi, AI (*Artificial Intelligence*), dan big data telah meningkatkan efisiensi dalam berbagai sektor, termasuk bisnis, manufaktur, dan layanan kesehatan.

Di era digital, komunikasi menjadi lebih mudah dan cepat melalui email, media sosial, dan aplikasi pesan instan. Era digital membuka peluang bagi inovasi dan kewirausahaan. Banyak bisnis berbasis teknologi, seperti startup digital, muncul dan berkembang pesat. Ekonomi digital berkembang pesat dengan

adanya platform *e-commerce*, *gig economy*, dan *fintech*. Dengan adanya teknologi IoT (*Internet of Things*) dan data yang terintegrasi, banyak kota telah menerapkan konsep *smart cities*, yang meningkatkan efisiensi transportasi, pengelolaan energi, keamanan, dan layanan publik lainnya. Media sosial dan platform digital memungkinkan individu untuk menyuarakan pendapat mereka dan berpartisipasi dalam gerakan sosial.

Munculnya media massa berbasis digital, khususnya media elektronik sebagai sumber pengetahuan dan informasi masyarakat. Meningkatnya kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. Munculnya berbagai sumber belajar seperti perpustakaan online, media pembelajaran online, diskusi online yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Kemudian munculnya e-bisnis seperti toko online yang menyediakan berbagai barang kebutuhan dan memudahkan mendapatkannya.

2. Dampak Negatif Era Digital

Adapun dampak negatif yang ditimbulkan di era digital yakni ketergantungan pada teknologi. Banyak orang menjadi terlalu bergantung pada teknologi digital, yang dapat mengurangi kemampuan mereka untuk menyelesaikan masalah.

Dengan meningkatnya penggunaan teknologi digital, masalah keamanan siber dan privasi semakin menjadi perhatian.

Kepemimpinan Pendidikan Era Digital: Peluang dan Tantangan

Banyak individu dan organisasi rentan terhadap serangan siber, peretasan data, dan penyalahgunaan informasi pribadi. Tidak semua orang memiliki akses yang sama terhadap teknologi. Kesenjangan digital antara individu yang memiliki akses ke teknologi canggih dan mereka yang tidak, terutama di daerah terpencil atau negara berkembang, semakin memperlebar ketidaksetaraan sosial dan ekonomi.

Media digital memungkinkan penyebaran informasi dengan cepat, tetapi juga memfasilitasi penyebaran misinformasi dan disinformasi. Berita palsu atau hoax dapat menyebabkan kebingungan, kepanikan, atau bahkan mempengaruhi keputusan sosial dan politik yang penting. Meskipun teknologi mempermudah komunikasi, penggunaan yang berlebihan dapat menyebabkan isolasi sosial. Banyak individu yang lebih memilih berinteraksi melalui perangkat digital daripada tatap muka, yang dapat mengurangi kualitas hubungan interpersonal.

Teknologi digital juga menghadirkan banyak distraksi, terutama melalui media sosial dan aplikasi hiburan. Banyak individu yang mengalami penurunan produktivitas akibat waktu yang terbuang pada aktivitas yang tidak produktif. Terjadinya pengangguran teknologi. Otomatisasi dan penggunaan teknologi seperti robotik dan AI di tempat kerja dapat menggantikan peran manusia dalam beberapa pekerjaan, terutama pekerjaan

manual atau berulang. Ini dapat menyebabkan pengangguran teknologi, di mana banyak pekerja kehilangan pekerjaan mereka karena digantikan oleh mesin.

Penggunaan media sosial secara berlebihan sering dikaitkan dengan peningkatan masalah kesehatan mental, seperti depresi, kecemasan, dan perasaan kesepian. Ketidakseimbangan Antara Kehidupan dan Pekerjaan. Banyak orang merasa sulit untuk "mematikan" diri dari pekerjaan karena mereka selalu terhubung secara digital, yang dapat menyebabkan kelelahan dan stres.

Data pengguna sering kali dikumpulkan dan digunakan oleh perusahaan teknologi untuk tujuan komersial tanpa sepengetahuan pengguna. Ini menimbulkan masalah etika tentang siapa yang berhak mengakses data dan bagaimana data tersebut seharusnya digunakan.

E. Peluang dan Tantangan Kepemimpinan Pendidikan Era Digital

Kepemimpinan pendidikan di era digital menawarkan berbagai peluang dan tantangan yang unik. Berikut adalah beberapa poin penting mengenai keduanya:

1. Peluang Kepemimpinan Pendidikan Era Digital

Transformasi era digital ini memberikan peluang untuk memperkaya pengalaman belajar. Guru dapat menggunakan sumber daya digital seperti video pendidikan, simulasi interaktif,

dan platform kolaboratif untuk membuat pembelajaran lebih menarik. Personalisasi pembelajaran juga menjadi lebih mungkin dilakukan, karena guru dapat menyesuaikan metode pengajaran dengan kebutuhan dan tingkat pemahaman setiap siswa. Peluang kolaborasi global melalui komunikasi online membuka pintu bagi siswa untuk belajar dari pengalaman dan perspektif internasional.

Transformasi digital menawarkan sejumlah peluang penting dalam dunia pendidikan. Salah satu peluang besar adalah menciptakan akses terbuka terhadap sumber daya pendidikan. Melalui platform online dan aplikasi pendidikan, siswa dapat dengan mudah mengakses berbagai materi pendidikan, buku digital dan sumber daya pendidikan lainnya, sehingga memungkinkan pembelajaran mandiri dan eksplorasi pengetahuan yang lebih luas. Akses Informasi yang lebih luas. Teknologi memungkinkan akses ke sumber belajar yang beragam, memperkaya pengalaman belajar siswa.

Pembelajaran jarak jauh telah menjadi peluang nyata dengan transformasi digital. Siswa tidak lagi dibatasi oleh batas geografis, sehingga mereka dapat mengikuti kursus dan menerima pengajaran dari lembaga pendidikan di seluruh dunia. Peluang ini membawa keberagaman pada pengalaman belajar dan membuka pintu bagi kolaborasi internasional antara siswa dan

guru. Dengan adanya platform pembelajaran online, siswa dapat belajar dari mana saja dan kapan saja, meningkatkan fleksibilitas. Siswa dan guru dapat terhubung dengan rekan-rekan dari seluruh dunia, memperluas wawasan dan perspektif.

Adopsi teknologi juga memberikan peluang pembelajaran adaptif. Sistem pembelajaran yang dapat menyesuaikan dengan kebutuhan siswa dan kecepatan belajar individu dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran. Personalisasi pembelajaran melalui teknologi memungkinkan setiap siswa memiliki pengalaman belajar yang disesuaikan dengan tingkat pemahamannya. Teknologi memungkinkan penyesuaian kurikulum sesuai kebutuhan individual siswa, meningkatkan efektivitas pembelajaran.

Kemajuan teknologi kecerdasan buatan (AI) membuka peluang baru dalam analisis data dan pemahaman yang lebih mendalam tentang kemajuan siswa. Sistem AI dapat memberikan rekomendasi yang dipersonalisasi, membantu guru lebih memahami kebutuhan siswa.

Inovasi metode pembelajaran juga menjadi peluang besar. Aplikasi pembelajaran berbasis permainan, simulasi interaktif, dan proyek kolaboratif dapat menjadikan pembelajaran lebih menarik dan memotivasi siswa untuk berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran. Inovasi dalam metode pengajaran dengan

penggunaan teknologi seperti gamifikasi dan aplikasi interaktif dapat membuat pembelajaran lebih menarik.

Peluang yang muncul melalui transformasi digital menciptakan kemampuan untuk menghasilkan generasi yang lebih terampil, kreatif, dan siap menghadapi tantangan masa depan. Dengan memanfaatkan peluang ini sebaik-baiknya, pendidikan dapat menjadi pendorong utama dalam mempersiapkan individu untuk sukses di era digital.

2. Tantangan Kepemimpinan Pendidikan Era Digital

Tantangan utama yang dihadapi pemimpin dalam menghadapi transformasi ini adalah tingkat kesiapan dan pemahaman terhadap teknologi. Pemimpin dituntut mampu menciptakan pendidikan yang aktif, kreatif dan menantang sehingga mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas dan mampu bersaing di kancah nasional maupun internasional. Pendidikan harus menjadi sarana utama untuk memahami, menguasai, dan menghadapi teknologi dengan baik dan benar.

Banyak pendidik belum siap secara teknis maupun pedagogis untuk mengintegrasikan teknologi ke dalam pengajaran mereka. Beberapa guru mungkin merasa malu atau tidak terbiasa menggunakan alat digital dan platform pembelajaran online. Selain itu, akses yang tidak setara terhadap teknologi di kalangan siswa dapat menciptakan kesenjangan

dalam kesempatan belajar, karena beberapa siswa mungkin mengalami kesulitan untuk terlibat dalam pembelajaran digital. Tidak semua siswa memiliki akses yang sama terhadap teknologi, yang dapat memperlebar kesenjangan pendidikan.

Era digital membawa sejumlah tantangan yang perlu dihadapi sistem pendidikan. Salah satu tantangan utama adalah ketimpangan akses terhadap teknologi. Meskipun teknologi semakin meluas, masih terdapat kesenjangan antara siswa yang memiliki akses mudah terhadap perangkat digital dan Internet dan siswa yang menghadapi tantangan aksesibilitas.

Tantangan lainnya adalah mengubah model pembelajaran. Penerapan teknologi memerlukan perubahan signifikan dalam cara guru menyajikan materi dan cara siswa memahaminya. Guru perlu mengatasi kurva pembelajaran teknologi dan mengembangkan strategi untuk mengintegrasikan teknologi ke dalam kurikulum secara efektif. Integrasi teknologi membutuhkan penyesuaian dalam kurikulum yang mungkin tidak selalu mudah diimplementasikan.

Keamanan data dan privasi merupakan isu penting dalam pendidikan digital. Penggunaan teknologi juga membawa risiko terkait privasi dan keamanan data siswa. Dengan banyaknya data siswa yang dikumpulkan oleh platform pembelajaran online, upaya ekstra harus dilakukan untuk memastikan bahwa

informasi pribadi siswa terlindungi dengan baik. Perlindungan data merupakan kebutuhan mendesak untuk menghadapi ancaman dunia maya dan potensi penyalahgunaan informasi.

Tantangan muncul dalam menilai kualitas pendidikan digital. Kurangnya kriteria evaluasi yang konsisten dapat menimbulkan ketidakpastian dalam mengevaluasi efektivitas platform pembelajaran online. Kerangka evaluasi yang komprehensif diperlukan untuk memastikan bahwa pendidikan digital memberikan nilai tambah dengan metode tradisional.

Tantangan lainnya adalah ketegangan antara pemanfaatan teknologi dan pelestarian nilai-nilai tradisional dalam pendidikan. Meningkatnya penggunaan teknologi dapat menimbulkan pertanyaan tentang bagaimana menjaga nilai-nilai penting seperti interaksi manusia, etika, dan kepemimpinan dalam pembelajaran digital. Penting untuk menjaga keseimbangan antara inovasi teknologi dan pelestarian nilai-nilai inti pendidikan.

Perubahan teknologi yang pesat juga menimbulkan tantangan dalam pengembangan kurikulum. Kurikulum harus terus diperbarui untuk mencerminkan perkembangan teknologi terkini dan memastikan bahwa siswa memperoleh keterampilan yang relevan. Tantangan ini memerlukan fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi dari pihak lembaga pendidikan dalam menyesuaikan kurikulumnya dengan kebutuhan saat ini.

Kepemimpinan Pendidikan Era Digital: Peluang dan Tantangan

Tantangan yang terus berlanjut adalah perubahan peran guru. Guru tidak hanya perlu mengajar mata pelajaran akademis saja, namun mereka juga perlu menjadi pemimpin dalam membimbing siswa melewati dunia digital yang kompleks. Guru harus mengembangkan keterampilan teknologi, memahami perkembangan saat ini, dan mampu membimbing siswa dalam menggunakan teknologi secara etis.

Kesenjangan akses tidak terbatas pada perangkat dan konektivitas internet, namun juga mencakup kesenjangan dalam literasi digital. Siswa perlu diberdayakan dengan keterampilan literasi digital agar mereka dapat menggunakan teknologi secara efektif, memahami informasi secara kritis, dan berpartisipasi positif dalam dunia digital. Kepemimpinan pendidikan di era digital memerlukan pendekatan yang strategis dan adaptif. Para pemimpin harus mampu memanfaatkan peluang yang ada sambil mengatasi tantangan yang muncul agar pendidikan dapat terus berkembang dan relevan di tengah perubahan zaman.

Menghadapi semua tantangan tersebut, kerjasama antara pemerintah, lembaga pendidikan, industri dan masyarakat menjadi sangat penting. Upaya bersama ini dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang inklusif, berkeadilan dan responsif terhadap perkembangan teknologi.

DAFTAR PUSTAKA

- Boiliu, F. M. (2020). *Peran Pendidikan Agama Kristen Di Era Digital Sebagai Upaya Mengatasi Penggunaan Gadget Yang Berlebihan Pada Anak Dalam Keluarga Di Era Disrupsi 4.0*. Journal of Christian. <https://doi.org/10.53547/realdidache.v1i1.73>.
- Fitriyah, I., & Santosa, A. B. (2020). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Untuk Meningkatkan Mutu Sekolah*. Jmksp (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan), 5(1), 65. <https://doi.org/10.31851/Jmksp.V5i1.3538>.
- Haw, C. (2023). *Perkembangan Terkini Dalam Teknologi Sistem Pendidikan Transformasi Pembelajaran Dan Pengajaran Di Era Digital*. Jurnal Teknologi Terkini. teknologiterkini.org. <http://teknologiterkini.org/index.php/terkini/article/view/405>.
- Kartiwi, L. (2016). *Pengaruh Rotasi Jabatan dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 1(2), 143–151.
- Kaunang, F. J., Karim, A., Simarmata, J., Iskandar, A., Ardiana, D. P. Y., Septarini, R. S., Negara, E. S., Hazriani, H., & Widyastuti, R. D. (2021). *Konsep Teknologi Informasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Kurniawan Indra, Syukron., Wahidin, Komariah, Rahayu Ningsih, Sri., Sakuri Febriyanto, Riri. (2023). *Tantangan Era Digital Dan Kepemimpinan Masa Depan Serta Implementasinya Di Smpn 1 Cimarangin*. Jurnal Syntax Admiration: <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i1.506>.
- Liriwati, F. Y., & Marpuah, S. (2024). *Transformasi Kurikulum Merdeka Di Madrasah; Menyongsong Era Pendidikan Digital*. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan/article/view/103>.

- Mezghani, K., & Aloulou, W. (Eds.). (2019). *Business Transformations In The Era Of Digitalization*. IGI Global.
- Mispiyanti, M. (2021). *Peluang Kerja di Era Digitalisasi Bagi Para Siswi*. *Journal of Community Service and Empowerment*, 2(2), 100–106.
- Nurjaya, I. H. (2022). *Digital Entrepreneurship*. Cipta Media Nusantara.
- Pamudji, S. (1982). *Kepemimpinan pemerintahan di Indonesia*. PT. Bina Aksara.
- Prabowo, Ari., Arnida Pohan, Yuli., Azhar Adam, Aisyah., Fitria Aulanda, Nanda., Roni, Shofyan. (2024). *Transformasi Era Digitalisasi dalam Membentuk Jiwa Leadership pada Gen-Z dan Millenial*. *Jurnal Hasil Kegiatan Kolaborasi Pengabdian Masyarakat*.<https://doi.org/10.56444/icbeuntagsmg.v2i1.110>
- Rachmi., Surachman, Arie., Eka Putri, Desfita., Nugroho, Adi., Salfin. (2024). *Transformasi Pendidikan di Era Digital Tantangan dan Peluang*. Banjarese: <https://doi.org/10.62504/6y4qb169>.
- Rosita, Rita., Iskandar, Sofyan. (2022). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di Era Digital*. *Jurnal Basicedu*. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3127>.
- Rosmiati, R., Trisnawati, W., Aryanti, P. T. (2023). *Transformasi Konsep Entrepreneurship Dalam Pendidikan Di Era Digital*. <https://ejournal.ummuba.ac.id/index.php/pgsd/article/view/1231>.
- Soekanto, S. (1982). *Sosiologi: suatu pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers.

BIODATA PENULIS

Martina Wulandari, S. Pd., M. Pd. Dilahirkan di Parit H. Samad



Desa Sungai Terab, Kecamatan Reteh, Kabupaten Indra Giri Hilir, Provinsi Riau pada 10 Maret 1997. Putri bungsu dari lima bersaudara dari Bapak Bukhari (Alm) dan Ibu Sopiayah. Pendidikan yang ditempuh dimulai dari jenjang pendidikan MIS Raudhatul Huda Sei Terab (2001-2007), pendidikan MTs DDI Sungai Terab (2007-2010), pendidikan MAN 2

Kuala Tungkal (2010-2013), jenjang pendidikan S1 Pendidikan Agama Islam (PAI) ditempuh di Institut Agama Islam (IAI) An-Nadwah Kuala Tungkal (2014-2018), dilanjutkan Pendidikan S2 Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Konsentrasi Pendidikan Agama Islam (PAI) di Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sulthan Thaha Saifuddin Jambi (2022-2023).

Saat ini bekerja sebagai Guru Al-Qurán Hadits & Seni Budaya di MTsS Hidayatul Hikmah, dan Guru Geografi di MA Hidayatul Hikmah. Organisasi yang tengah diikuti sampai saat ini adalah PC PERGUNU Tanjung Jabung Barat dan PAC Fatayat NU Kecamatan Betara. Beberapa karya ilmiah yang sudah terpublikasi yaitu: Tahsin Al-Qurán Learning Method in Improving Al-Qurán Reading Ability at Madrasah Aliyah Nurul Iman Betara Tanjab Barat Jambi. Strategi Guru dalam Membimbing Siswa Disleksia pada Mata Pelajaran Al-Qurán Hadits di MTs Nurussaádah Sungai Saren, Metode Pembelajaran Tahsin Al-Qurán dalam Meningkatkan Kemampuan Membaca Al-Qurán di Madrasah Aliyah Nurul Iman Betara Tanjung Jabung Barat Provinsi Jambi.

Hp/ WhatsApp: 0857 6663 9352

Email: martinawulandari10@gmail.com

BAB 5

PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI AGEN PERUBAHAN

Dr. Maryam, S.Pd.I., M.Pd.

Email: maryamgibran123@gmail.com

A. Pengertian Agen Pembaharu

Agen pembaharu/perubahan adalah individu atau orang yang bertugas mempengaruhi orang lain untuk berubah sehingga mereka mengambil keputusan ke arah yang diinginkan (Windari, 2024). Havelock menyatakan bahwa agen pembaharu merupakan seseorang yang membantu mewujudkan perubahan sosial atau inovasi terencana (Setyoningrum, 2018).

Menurut Stoner (1982) agen pembaharu berarti seseorang yang memiliki peran kepemimpinan dan bertanggung jawab mengelola proses perubahan.

Pengetian lebih luas menurut Griffin dan Pareek dalam Wibowo bahwa agen perubahan membantu masyarakat dan kelompok merancang ulang rencana dan tujuan pembangunan mereka, fokus pada masalah, mencari solusi yang mungkin, mengatur dukungan, dan mengambil tindakan dan rencana untuk

Peran Kepala Madrasah Sebagai Agen Perubahan

memperbaiki situasi, menjadi ahli yang tugasnya mengatasi kesulitan dan mengevaluasi hasil (Afriansyah, 2021).

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa agen pembaharu adalah tenaga profesional yang dapat mempengaruhi bawahan untuk menerima bahkan melaksanakan perubahan guna mewujudkan perubahan sosial yang direncanakan.

Tugas pokok agen pembaharu merupakan mempermudah proses aktivitas suatu lembaga. Agen pembaharu sebagai salah satu faktor yang bertanggung jawab pada lancarnya arus inovasi lembaga. Fungsi utama agen pembaharu merupakan menjadi penghubung antara pengusaha pembaharu, dengan klien tujuannya supaya inovasi bisa diterima (Carnavall, 2007).

Menurut Wibowo, Winardi, Juwita kunci utama diterima atau tidaknya inovasi/penemuan tergantung menurut proses komunikasi yang dilakukan sang agen pembaharu menggunakan klien (Windari dkk, 2024).

Supriyanto menyebutkan bahwa “Orang yang bisa sebagai agen perubahan adalah bias berasal dari internal dan eksternal). Internal diantaranya para manajer juga staf spesifik pada organisasi, sedangkan eksternal diantaranya konsultan atau orang yang pakar untuk memimpin perubahan organisasi dalam bidang tertentu (Cahyani, 2016).

Peran Kepala Madrasah Sebagai Agen Perubahan

Berdasarkan pendapat pakar bisa disimpulkan bahwa seseorang agen perubahan adalah seorang yang sanggup memberi efek besar terhadap perubahan-perubahan yang positif dan menjadi inovator pada lembaga. Jadi, betapa pentingnya kiprah agen perubahan (agent of change) pada lembaga pendidikan.

Secara eksplisit berangkat dari pengertian agen perubahan maka setidaknya ada 2 (dua) ayat yang dapat dijadikan sandaran pokok dalam membahas reformasi pendidikan. Kedua ayat tersebut adalah, *pertama*, QS. Al Anfal (8): 53:

ذَٰلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكُ مُغَيِّرًا نِّعْمَةً أَنْعَمَهَا عَلَىٰ قَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَأَنَّ

اللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ ﴿٥٣﴾

Artinya: (siksaan) yang demikian itu adalah karena Sesungguhnya Allah sekali-kali tidak akan meubah sesuatu nikmat yang telah dianugerahkan-Nya kepada suatu kaum, hingga kaum itu meubah apa-apa yang ada pada diri mereka sendiri, dan Sesungguhnya Allah Maha mendengar lagi Maha mengetahui.

Kedua, QS. Ar-Ra'du (13): 11:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ

وَالِ ﴿١١﴾

Artinya: Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya,

mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Dari pendapat beberapa mufasirin terhadap QS. Al-Anfal: 53 dan QS. Ar-Ra'du: 11, dapat ditarik beberapa pokok pikiran tentang agen pembaharuan sebagai berikut :

1. Secara fitrah, manusia sudah dianugerahi banyak sekali macam kenikmatan oleh Allah SWT. Hal ini adalah modal dasar bagi setiap individu guna mengembangkan pendidikan, lantaran hakikatnya manusia lahir pada keadaan sebagai insan terdidik.
2. Manusia diberi juga akal pikiran untuk memilih setiap perilakunya terhadap nikmat pemberian Allah tersebut, apakah mensyukuri atau mengkufuri nikmat Allah tersebut. Dengan akal pikirannya, manusia mampu untuk merubah keadaan pendidikan dari buruk menjadi pendidikan yang baik atau sebaliknya.
3. Allah SWT menegaskan tidak akan merubah keadaan suatu kaum atau individu manusia, selama kaum atau individu tersebut tidak melakukan perbuatan yang dimurkai oleh Allah SWT. Keadaan yang *stagnan* tentu akan terus-menerus terjadi dari waktu ke waktu, tidak berubah, selama tidak ada

Peran Kepala Madrasah Sebagai Agen Perubahan

reformis-reformis yang muncul untuk merubah *status quo* ke arah yang lebih baik (Nasution, 2001).

Madrasah adalah organisasi yang hidup. Ketahanan suatu madrasah tergantung pada kemampuannya dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungannya. Artinya mengubah bentuk sistem pendidikan yang ada menjadi sistem pendidikan yang lebih baik guna mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Strategi adaptasi bisa bersifat proaktif atau reaktif. Agar madrasah tetap aktif dan efektif, madrasah harus beradaptasi dengan perkembangan lingkungan eksternalnya. Perkembangan lingkungan eksternal yang berdampak besar pada sektor pendidikan antara lain perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, pasar kerja, dan kebijakan pemerintah.

B. Peran Kepala Madrasah Sebagai Agen Pembaharu

Organisasi hanya bisa bertahan bila bisa melakukan perubahan. Setiap perubahan lingkungan yang terjadi wajib dipandang lantaran keefektifan suatu organisasi tergantung dalam sejauhmana organisasi bisa beradaptasi menggunakan perubahan tersebut. Robbins mengungkapkan pada dasarnya seluruh perubahan yang dilakukan menunjuk dalam peningkatan efektivitas organisasi menggunakan tujuan buat mengupayakan pemugaran kemampuan organisasi dengan beradaptasi terhadap perubahan

Peran Kepala Madrasah Sebagai Agen Perubahan

lingkungan dan perubahan perilaku anggota organisasi. (Aslinda dan Andi, 2019).

Perubahan yang dilakukan dalam madrasah akan sukses jika mempunyai kepemimpinan yang kuat. Suksesnya perubahan terletak dalam kepemimpinan kepala madrasah pada memimpin perubahan. Dalam manajemen perubahan kepala madrasah wajib bisa memimpin perubahan menggunakan kepemimpinan transformasional. Perubahan bukanlah hal yang baru, lingkungan selalu berubah artinya perubahan itu selalu terjadi. Jika lingkungan berubah dan kita tidak mengikuti perubahan, maka kita sesungguhnya sedang membiarkan diri dari perubahan.

Sebagai seorang pemimpin, kepala madrasah mempunyai peran, fungsi, dan tanggung jawab yang penting bagi keberhasilan madrasah yang dipimpinnya. Dalam memenuhi tanggung jawab kepemimpinannya, pemimpin madrasah tidak lepas dari peran dan fungsinya sebagai pemimpin, manajer, administrator, atau inovator. Untuk menjadi inovator, pemimpin harus siap membuat perbedaan di tempat kerja.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2018 mendefinisikan kepala sekolah/ madrasah sebagai guru yang diberi tugas mengelola dan mengarahkan suatu satuan lembaga pendidikan. Yang tersirat dalam pengertian ini adalah kedudukan kepala sekolah/ madrasah sebagai penanggung jawab

Peran Kepala Madrasah Sebagai Agen Perubahan

penuh atas kemajuan dan kemunduran lembaga pendidikan. kepala sekolah/ madrasah merupakan penggerak sumber daya madrasah, khususnya sumber daya manusia. Berhasil tidaknya suatu lembaga pendidikan terutama ditentukan oleh kualitas pengelolanya. Kualitas kepala sekolah/madrasah diukur melalui lima kompetensi diri, yaitu; 1) kompetensi kepribadian, 2) kompetensi manajerial, 3) kompetensi kewirausahaan, 4) kompetensi supervisi, dan 5) kompetensi sosial.

Kepemimpinan perubahan merupakan tindakan beralihnya suatu organisasi berdasarkan syarat yang berlaku sekarang menuju ke syarat masa yang akan datang berdasarkan yang diinginkan guna menaikkan efektivitasnya (Winardi, 2005) Kepala sekolah/ madrasah menjadi agen perubahan akan melihat sebuah kekurangan menjadi tantangan yang wajib beliau hadapi, dan selalu berupaya buat mengatasinya.

Ibrahim menyebutkan bahwa agen pembaharuan (*change agent*) merupakan orang yang bertugas mempengaruhi klien supaya mau menerima perubahan sesuai dengan tujuan yang diinginkan agen pembaharu (Ibrahim, 1988).

Suatu forum pendidikan yaitu madrasah, seseorang kepala madrasah wajib sanggup menjalankan peranan fungsinya secara maksimal, yaitu kiprah menjadi pemimpin pendidikan dan kiprah menjadi seseorang pendidik pada madrasah. Selain itu kepala

Peran Kepala Madrasah Sebagai Agen Perubahan

madrasah wajib sanggup sebagai agen perubahan (*agent of change*) dan menjadi inovator pada madrasah supaya madrasah yang dipimpinnya bisa berubah ke arah yang lebih baik demi menaikkan mutu pendidikan sesuai dengan tujuan madrasah yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Organisasi yang bergerak maju senantiasa dipimpin oleh pemimpin yang baik, yaitu pemimpin yang selalu berupaya menaikkan prestasinya. Havelock menyampaikan bahwa kepala sekolah merupakan agen perubahan (Wahananto, 2022).

Robbins menjelaskan, perubahan organisasi dapat dilakukan terhadap struktur, meliputi strategi, sistem, teknologi, tata letak fisik, dan sumber daya manusia. Pada dasarnya ada empat bidang organisasi yang dapat dijadikan sasaran transformasi: struktur organisasi, teknologi, lingkungan fisik, dan sumber daya manusia (SDM) (Utami, 2007).

Karena peran kepala madrasah adalah penentu maju atau mundurnya suatu lembaga pendidikan, maka kepala madrasah dituntut mempunyai kreativitas untuk selalu melahirkan hal-hal baru yang dapat membawa perubahan positif terhadap kemajuan suatu lembaga pendidikan. Fakta bahwa para pemimpin adalah agen perubahan berarti mereka mempunyai pengaruh yang besar dalam mereformasi dunia pendidikan.

Oleh karena itu, sebagai pribadi yang terlatih dan profesional, sebagai fasilitator, motivator, mediator dan pembimbing dalam menggali potensi setiap staf selaras dengan perkembangan zaman. Sebagai agen perubahan, pemimpin harus mampu mendorong perubahan dalam dunia pendidikan. Inovasi sangat diperlukan untuk mengoptimalkan potensi madrasah.

C. Langkah-Langkah Efektif Kepala Madrasah Sebagai Agen Pembaharu

Perubahan yang primer pada satuan pendidikan merupakan merubah gaya kepemimpinan kepala madrasah dari gaya konvensional, berubah menjadi kepemimpinan perubahan. Kepala madrasah wajib sebagai agen perubahan, bisa merubah pola pikir tenaga pendidik dan kependidikan yang terdapat pada madrasah, memberi motivasi sebagai akibatnya sebagai daya dorong buat melaksanakan perubahan.

Proses perubahan budaya madrasah berdasarkan keadaan saat ini menuju keadaan yang diharapkan tidaklah gampang misalnya membalik telapak tangan. Proses ini terkadang memerlukan waktu yang lama dan acap kali terjadi gesekan-gesekan diantara warga madrasah, sebagai akibatnya guna mencapai perubahan yang berhasil dilaksanakan melalui tahapan-tahapan.

Setiap perubahan mempunyai tujuan tertentu dan dapat berupa upaya adaptasi terhadap perubahan lingkungan atau

peningkatan efisiensi organisasi untuk mencapai kondisi yang lebih baik. Apapun jenis tujuan yang ingin dicapai, perubahan harus dipersiapkan dengan baik dengan mengikuti langkah-langkah tertentu.

Menurut Mulyasa (2004) mengatakan langkah yang dapat dilakukan seorang pemimpin dalam mengelola perubahan sebagai berikut:

1. Menemukan. Dalam langkah ini kepala sekolah dapat menemukan komponen apa saja yang perlu dirubah dan pada unsur apa perubahan itu dilakukan.
2. Mengkomunikasikan. Selanjutnya pada langkah ini temuan tersebut dikomunikasikan dengan pihak terkait untuk mendapatkan konfirmasi apakah hal tersebut benar-benar terjadi.
3. Mengkaji dan menganalisis. Masalah tersebut dikaji untuk ditemukan faktor penyebabnya melalui berbagai data yang relevan, kemudian dianalisis secara cermat;
4. Mencari dukungan. Untuk meyakinkan bahwa masalah benar-benar terjadi, kepala sekolah mencari sumber, baik orang maupun sarana yang menguatkan adanya masalah dan mencari jalan untuk melakukan perubahan.

Peran Kepala Madrasah Sebagai Agen Perubahan

5. Mencoba. Dalam tahap ini ditentukan langkah-langkah perubahan yang akan ditempuh, termasuk para pelaksananya.
6. Menerima perubahan. Pada tahap ini perubahan dimulai, sebagai problem solving untuk memecahkan.

Sedangkan Muhyadi (2010) mengungkapkan secara sederhana tahapan yang wajib ditempuh ketika melakukan perubahan madrasah adalah: 1) Menyadarkan semua warga madrasah bahwa perubahan eksklusif perlu dilakukan, 2) Melaksanakan perubahan sesuatu yang baru, 3) Menstabilkan situasi selesainya perubahan dilaksanakan.

Perubahan tidak bisa dihindari bagi madrasah. Untuk mengatasi hal ini, pimpinan madrasah tidak boleh menghindari atau menghalangi perubahan, namun mengelolanya agar memberikan dampak positif bagi madrasah. Unsur terpenting yang perlu mendapat perhatian serius dalam proses perubahan madrasah adalah sumber daya manusianya. Berhasil tidaknya perubahan yang dilakukan oleh madrasah terutama ditentukan oleh warga madrasah tersebut. Pada kenyataannya unsur manusia ini terdiri dari 3 tingkatan yakni: individu, kelompok, dan organisasi.

Kunci keberhasilan perubahan terletak dalam level individu. Implikasinya, setiap orang wajib diyakinkan akan pentingnya arti sebuah perubahan sebagai akibatnya secara individual mereka

Peran Kepala Madrasah Sebagai Agen Perubahan

memahami dan akhirnya mendukung perubahan yang didesain pimpinan. Dengan demikian perilaku positif di level kelompok akan terbentuk.

Dengan demikian menumbuhkan kesadaran terhadap pentingnya perubahan kepada semua warga madrasah sangat diperlukan, lantaran warga madrasah memegang posisi kunci pada proses perubahan. Mereka bisa menjadi kunci keberhasilan namun kebalikannya bisa pula menjadi factor penyebab gagalnya perubahan yang dilakukan. Dengan demikian, factor manusianya wajib terlebih dahulu disiapkan secara baik sebelum perubahan dilaksanakan. Setelah warga madrasah menyadari arti pentingnya perubahan, barulah perubahan yang sesungguhnya dilaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aslinda, Muh. Guntur, dan Andi Cudai Nur, Pengembangan dan Perubahan Organisasi, (Yogyakarta: K-Media, 2019),
- Aslinda, Muh. Guntur, dan Andi Cudai Nur, Pengembangan dan Perubahan Organisasi, (Yogyakarta: K-Media, 2019),
- Dewi Komala Fitria Cahyani, Achmad Supriyanto dan Muhammad Huda Ali Yusuf, Tindakan Kepala Madrasah Sebagai Agent of Change dalam Meningkatkan Mutu Madrasah (Studi Kasus di MAN 2 Tulungagung), Artikel ilmiah dari hasil penelitian skripsi Jurusan Administrasi Pendidikan, periode Semester Genap Tahun Pelajaran 2015/2016. <http://ap.fip.um.ac.id/artikel-ilmiah-2/>
- Harun Nasution, *Pembaharuan Dalam Islam ; Sejarah Pemikiran dan Gerakan*, (Jakarta : Buan Bintang, 2001),
- Ibrahim. Inovasi Pendidikan, (Jakarta: DEPDIKBUD, Proyek Pengembangan Lembaga, 1988)
- Indri Ajeng Setyoningrum, Peran Fasilitator Sebagai Agen Pembaharu Dalam Komunitas Belajar Di Pkbm Sanggar Anak Alam Bantul Yogyakarta, Jurnal Mahasiswa Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya, Vol 7 No 1(2018), <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jurnal-pendidikan-luar-sekolah/article/view/23507>
- Juri Wahananto, Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Mutu, (Jawa Barat: CV.Adanu Abimata, 2022),
- Rusdinal dan Hade Afriansyah, Dasar-dasar Pengembangan Organisasi Jilid I, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2021),
- Setyaningsih Sri Utami, Pengaruh Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi, Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 2, Oktober 2007, <https://media.neliti.com/media/publications/23380-ID-pengaruh-kepemimpinan-dalam-perubahan-organisasi.pdf>
- Wahyu Windari, Ugik Romadi dan Andi Warnaen, Agen Pembaharu dalam Penguatan Kelembagaan Startup Pertanian, (Makasar: CV. Tohar Media, 2024),

Peran Kepala Madrasah Sebagai Agen Perubahan



Dr. Maryam.,S.Pd.I., M.Pd, lahir di Teluk Ketapang 14 Mei 1989, Putri pasangan dari bapak M. Tarmizi dan Rosniati, sekarang ini bertugas dan sebagai dosen tetap di kaprodi manajemen pendidikan islam kampus Universitas Islam Batangahari, menyelesaikan (S1)di IAIN Sulthan Thaha Jambi Pendidikan Bahasa Arab tahun 2011, dan melanjutkan (S2)di UIN Sulthan thaha Jambi Prodi Manajemen pendidikan islam tahun 2016, melanjutkan (S3)di UIN Sultan thaha Jambi Prodi Manajemen Pendidikan Islam tahun 2021.

Beberapa karya ilmiah yang ditulis dalam jurnal dan buku di antaranya: Kompetensi Manajerial dan Pelayanan Pendidikan, penerbi Cahaya Firdaus, 2022, Penerapan 7P Sebagai Strategi Pemasaran Pendidikan Tinggi, JEMSI: *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, Volume 1, Issue 4, March2020, Managerial Competence of the Head of the Ministry of Religion in Improving Educational Services in Jambi Province, *European Journal of Humanities and Educational Advancements (EJHEA)*, Vol. 2 No.10, October 2021, Improving the quality of teachers through assessing the teacher's performance, *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, Vol.10, No.3, 2022,

BAB 6

PENGEMBANGAN VISI DAN MISI MENUJU MADRASAH DIGITAL

Fathul Anwar, S.Pd.,M.Pd.

Email: Fathulanwar77@gmail.com

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pendidikan (Ade Alfi, Amara Febriasari, and Jihan Azka, 2023). Dalam konteks pendidikan Islam, madrasah sebagai salah satu lembaga pendidikan yang berakar pada nilai-nilai keislaman juga harus beradaptasi dengan tuntutan digitalisasi agar tetap relevan dan mampu memenuhi kebutuhan peserta didik di era modern. Digitalisasi pada madrasah diharapkan dapat menciptakan generasi yang tidak hanya kuat dalam aspek spiritual, tetapi juga melek teknologi, kritis, dan adaptif terhadap perubahan zaman.

Namun, adaptasi madrasah terhadap teknologi tidak hanya berkaitan dengan penyediaan perangkat dan fasilitas digital. Transformasi digital di madrasah mencakup perubahan mendasar yang dimulai dari visi dan misi lembaga tersebut (Ahmad Noviansah and Mizaniya Mizaniya, 2021). Visi dan misi madrasah

Pengembangan Visi dan Misi Menuju Madrasah Digital

yang progresif dan mengarah pada digitalisasi menjadi landasan utama untuk membangun sistem pendidikan Islam yang modern, inklusif, dan efisien. Dengan visi yang berfokus pada digitalisasi, madrasah dapat memberikan arah yang jelas bagi seluruh aspek manajemen, mulai dari tata kelola, administrasi, hingga kurikulum. Visi yang diiringi dengan misi yang konkret juga akan memotivasi tenaga pengajar dan peserta didik untuk bersama-sama berinovasi dan menjadikan teknologi sebagai bagian integral dari pembelajaran.

Selain itu, pengembangan visi dan misi menuju madrasah digital juga diperlukan untuk mengakomodasi perubahan budaya dalam lingkungan belajar. Madrasah yang mengadopsi teknologi dengan visi yang kuat dapat menciptakan iklim belajar yang interaktif, fleksibel, dan kolaboratif, di mana peserta didik diajarkan untuk berpikir kritis dan kreatif dalam memecahkan masalah. Hal ini selaras dengan tuntutan dunia kerja dan masyarakat yang semakin didorong oleh kemajuan teknologi (Fachrurizal Bachrul Ulum and others, 2023). Melalui visi dan misi yang mendukung digitalisasi, madrasah dapat mempersiapkan lulusannya dengan keterampilan digital yang diperlukan, seperti literasi informasi, keterampilan analisis, dan pemahaman akan etika digital yang penting dalam kehidupan modern.

Meskipun demikian, proses menuju madrasah digital tidak lepas dari berbagai tantangan. Tantangan utama meliputi kesiapan

Pengembangan Visi dan Misi Menuju Madrasah Digital

sumber daya manusia, seperti tenaga pengajar yang perlu dilatih agar memiliki kemampuan digital yang memadai. Selain itu, keterbatasan infrastruktur teknologi di berbagai daerah, terutama di wilayah yang terpencil, menjadi kendala dalam mewujudkan visi digitalisasi secara menyeluruh. Keterbatasan anggaran juga sering menjadi faktor penghambat, karena digitalisasi membutuhkan investasi yang tidak sedikit, baik untuk penyediaan perangkat keras dan perangkat lunak, pemeliharaan dan pembaruan secara berkala.

Lebih jauh lagi, pengembangan visi dan misi madrasah menuju digitalisasi juga memerlukan dukungan dari kebijakan pendidikan nasional yang mendorong penerapan teknologi secara sistematis dan berkelanjutan (Moh. Badri Tamam and others, 2024). Pemerintah sebagai pemangku kebijakan memiliki peran penting dalam menyediakan pedoman, regulasi, dan dukungan finansial bagi madrasah untuk mengembangkan dan menerapkan visi digital. Selain itu, kerjasama dengan berbagai pihak, seperti organisasi keagamaan, lembaga filantropi, dan sektor swasta, dapat menjadi sumber dukungan yang krusial untuk mempercepat transformasi madrasah menuju madrasah digital yang berkualitas.

Dengan demikian, pengembangan visi dan misi yang mengarah pada digitalisasi tidak hanya menjadi sebuah kebutuhan, tetapi juga sebuah peluang bagi madrasah untuk menjadi lembaga pendidikan Islam yang unggul, modern, dan berdaya saing. Visi dan

misi tersebut diharapkan mampu menjadi pendorong bagi setiap madrasah untuk menciptakan lingkungan belajar yang inovatif, mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang holistik, dan menumbuhkan generasi yang kompeten secara digital tanpa mengesampingkan nilai-nilai keislaman.

B. Urgensi Digitalisasi dalam Pendidikan Islam

Dalam konteks pendidikan Islam, kebutuhan akan digitalisasi semakin mendesak untuk memastikan madrasah dan lembaga pendidikan Islam lainnya tetap relevan, berkualitas, dan adaptif terhadap perubahan zaman (Ira Gusriani and Agus Salim Salabi, 2023). Alasan utama yang menjadikan digitalisasi sebagai kebutuhan mendesak dalam pendidikan Islam sebagai berikut:

1. Meningkatkan Aksesibilitas dan Jangkauan Pendidikan: Digitalisasi memungkinkan lembaga pendidikan Islam, seperti madrasah, untuk memperluas jangkauan mereka. Dengan menggunakan teknologi seperti platform e-learning, kelas online, dan aplikasi pendidikan, madrasah dapat menjangkau peserta didik di daerah yang sulit diakses.
2. Menyediakan Sumber Belajar yang Lebih Kaya dan Variatif: Teknologi digital memungkinkan akses ke sumber belajar yang lebih luas dan bervariasi, seperti video, e-book, presentasi interaktif, dan materi multimedia lainnya.

Pengembangan Visi dan Misi Menuju Madrasah Digital

3. Efisiensi Administrasi dan Pengelolaan Madrasah: Digitalisasi pendidikan Islam tidak hanya berdampak pada pembelajaran, tetapi juga manajemen madrasah secara keseluruhan. Dengan menggunakan teknologi digital, madrasah dapat mengelola data, administrasi, dan sistem keuangan secara lebih efisien.
4. Meningkatkan Kompetensi Digital Peserta Didik dan Tenaga Pendidik: Penerapan teknologi digital dalam pembelajaran di madrasah mempersiapkan peserta didik dan tenaga pendidik untuk menjadi bagian dari masyarakat digital. Madrasah yang memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran akan membantu peserta didik mengembangkan literasi digital sejak dini.
5. Memotivasi Peserta Didik dengan Metode Pembelajaran yang Interaktif dan Inovatif: Digitalisasi memungkinkan metode pembelajaran yang lebih interaktif dan inovatif (Desy Naelasari and Sulastri Bin Abbas, 2021) dibandingkan dengan metode konvensional. Teknologi dapat digunakan untuk menciptakan pengalaman belajar yang menyenangkan dan bermakna. Penggunaan teknologi ini dapat meningkatkan minat dan keterlibatan peserta didik, membuat mereka lebih antusias dalam memahami materi pelajaran, termasuk materi-materi keislaman yang diajarkan di madrasah.
6. Mendukung Literasi Informasi dan Kritis terhadap Konten Keagamaan: Dengan semakin banyaknya informasi terkait

keagamaan yang tersedia secara online, peserta didik perlu memiliki kemampuan untuk menyaring informasi yang benar dan valid (Gusriani and Salim Salabi).

7. Menyiapkan Madrasah untuk Menghadapi Tantangan Masa Depan: Digitalisasi juga mempersiapkan madrasah untuk menghadapi tantangan pendidikan di masa depan. Dengan adanya infrastruktur dan budaya digital yang kuat, madrasah akan lebih siap menghadapi situasi-situasi yang tidak terduga, seperti pandemi atau bencana yang memaksa pembelajaran dilakukan secara jarak jauh.

Dengan demikian, digitalisasi dalam pendidikan Islam bukan lagi sekadar opsi, melainkan kebutuhan mendesak agar madrasah dapat mengikuti perkembangan teknologi, memperbaiki mutu pendidikan, serta mempersiapkan peserta didik menjadi generasi Islami yang relevan dengan tuntutan zaman.

C. Peran Visi dan Misi Dalam Mendukung Transformasi Digital Madrasah

Visi dan misi adalah elemen mendasar dalam pengembangan dan pengelolaan setiap lembaga pendidikan, termasuk madrasah. Keduanya tidak hanya berfungsi sebagai panduan umum, tetapi juga memberikan arah yang jelas untuk seluruh kegiatan, kebijakan, dan keputusan yang diambil oleh madrasah (Tim Peneliti Pendidikan Agama dan Keagamaan Jakarta ,

2019). Dalam konteks transformasi digital, visi dan misi yang selaras dengan tujuan digitalisasi akan menjadi penggerak utama dalam mewujudkan madrasah yang mampu bersaing di era modern. Berikut ini adalah peran penting visi dan misi dalam mendukung transformasi digital madrasah:

1. Menetapkan Arah dan Tujuan Jangka Panjang: Visi madrasah yang mencakup transformasi digital memberikan arah jangka panjang yang jelas dan spesifik bagi seluruh elemen madrasah, baik tenaga pendidik, staf, maupun peserta didik.
2. Menumbuhkan Budaya Inovasi dan Adaptasi Teknologi: Visi dan misi yang mendukung digitalisasi mendorong terbentuknya budaya inovasi dan kesiapan dalam mengadopsi teknologi baru di lingkungan madrasah. Budaya ini penting agar madrasah tidak hanya sekadar menggunakan teknologi, tetapi juga mampu mengintegrasikan teknologi ke dalam setiap proses pembelajaran dan manajemen.
3. Menyatukan Seluruh Komponen Madrasah dalam Proses Digitalisasi: Visi dan misi madrasah yang menekankan pentingnya transformasi digital mampu menyatukan tenaga pendidik, staf, dan peserta didik dalam satu tujuan bersama. Dengan visi yang jelas, setiap elemen madrasah akan lebih memahami peran mereka dalam proses digitalisasi. Ini juga membantu mengatasi resistensi atau hambatan dari pihak-

Pengembangan Visi dan Misi Menuju Madrasah Digital

pihak yang mungkin kurang memahami manfaat digitalisasi, karena mereka melihat digitalisasi sebagai bagian integral dari visi dan misi lembaga (Muhasim Muhasim,, 2017).

4. Menginspirasi Pengembangan Program dan Kurikulum Berbasis Teknologi: Visi dan misi yang berorientasi pada digitalisasi juga memandu madrasah dalam mengembangkan program-program dan kurikulum berbasis teknologi.
5. Membantu Madrasah Menyesuaikan Diri dengan Tuntutan Global: Dalam dunia yang semakin kompetitif dan digital, visi dan misi yang berorientasi pada digitalisasi membantu madrasah untuk tetap relevan dan kompetitif di tingkat global. Visi ini menyiapkan peserta didik untuk memiliki kemampuan digital yang diperlukan di masa depan tanpa mengesampingkan nilai-nilai Islam.
6. Memfasilitasi Evaluasi dan Pembaruan Sistem Pendidikan Secara Berkesinambungan: Visi dan misi yang mendukung transformasi digital akan menjadi acuan bagi madrasah untuk terus melakukan evaluasi terhadap proses pembelajaran, infrastruktur, dan program digital yang sudah diterapkan.
7. Mendorong Kepemimpinan yang Proaktif dan Visioner: Visi dan misi yang kuat mendorong pimpinan madrasah untuk menjadi pemimpin yang proaktif dan visioner dalam hal transformasi digital. Kepemimpinan yang visioner tidak hanya

berfokus pada pemenuhan kebutuhan saat ini tetapi juga melihat peluang di masa depan dan mempersiapkan madrasah untuk menghadapi berbagai tantangan. Dengan kepemimpinan yang proaktif, madrasah akan lebih cepat dalam mengadopsi inovasi-inovasi baru yang mendukung proses belajar-mengajar dan manajemen berbasis teknologi.

Dengan demikian, visi dan misi yang berorientasi pada digitalisasi adalah landasan utama bagi madrasah untuk berkembang menjadi lembaga pendidikan Islam yang modern, relevan, dan mampu memenuhi kebutuhan generasi digital (Euis Kurniati and others, 2021). Dukungan visi dan misi ini akan memandu madrasah dalam seluruh proses transformasi digital, mulai dari perencanaan hingga implementasi, dan memastikan bahwa seluruh upaya yang dilakukan sejalan dengan tujuan besar untuk menjadi madrasah digital yang berkualitas.

D. Strategi Pengembangan Visi dan Misi Menuju Madrasah Digital

Transformasi madrasah menjadi lembaga pendidikan berbasis digital memerlukan visi dan misi yang strategis dan relevan dengan perkembangan teknologi. Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, diperlukan pendekatan strategis yang memungkinkan madrasah melakukan perubahan secara bertahap dan

berkesinambungan. Berikut ini adalah beberapa strategi pengembangan visi dan misi menuju madrasah digital:

1. Melakukan Analisis Kebutuhan dan Lingkungan: Langkah pertama dalam mengembangkan visi dan misi yang mendukung digitalisasi adalah memahami kebutuhan dan karakteristik madrasah serta lingkungan sekitarnya.
2. Mengintegrasikan Nilai-nilai Keislaman dengan Tujuan Digitalisasi: Pengembangan visi dan misi menuju madrasah digital harus tetap memegang teguh nilai-nilai Islam sebagai inti dari pendidikan madrasah. Oleh karena itu, strategi ini menekankan pada integrasi nilai-nilai keislaman dengan tujuan digitalisasi, sehingga visi madrasah digital tetap mencerminkan identitas Islam yang kuat.
3. Menyusun Visi dan Misi yang Terukur dan Realistis: Visi dan misi harus mencakup tujuan yang spesifik, terukur, dan realistis sesuai dengan kapasitas madrasah. Dengan membuat tujuan yang terukur, madrasah dapat memantau perkembangan implementasi digitalisasi secara efektif.
4. Melibatkan Seluruh Stakeholder dalam Proses Pengembangan: Pengembangan visi dan misi menuju madrasah digital akan lebih efektif jika melibatkan semua pihak terkait, termasuk tenaga pendidik, staf administrasi, peserta didik, orang tua, dan masyarakat sekitar. Dengan melibatkan stakeholder, madrasah

Pengembangan Visi dan Misi Menuju Madrasah Digital

dapat menciptakan visi yang didukung bersama dan mendapatkan masukan berharga dari berbagai perspektif.

5. Mengembangkan Peta Jalan (*Roadmap*) Transformasi Digital: Setelah visi dan misi dirumuskan, langkah berikutnya adalah menyusun peta jalan atau *roadmap* yang berisi tahapan implementasi menuju digitalisasi. Peta jalan ini mencakup langkah-langkah spesifik, seperti pengadaan perangkat teknologi, pelatihan bagi tenaga pendidik, pengembangan materi pembelajaran berbasis digital, serta evaluasi berkala.
6. Meningkatkan Kompetensi Digital Tenaga Pendidik dan Staf: Salah satu strategi dalam mencapai visi madrasah digital adalah meningkatkan kompetensi digital tenaga pendidik dan staf.
7. Membangun Infrastruktur Teknologi yang Memadai: Infrastruktur teknologi merupakan aspek penting dalam mendukung visi dan misi madrasah digital. Infrastruktur yang memadai akan memastikan kelancaran proses digitalisasi dan menciptakan lingkungan belajar yang mendukung pembelajaran berbasis digital.
8. Menyelaraskan Program dan Kebijakan dengan Visi Digitalisasi: Program dan kebijakan yang diterapkan di madrasah harus diselaraskan dengan visi digitalisasi. Dengan kebijakan yang mendukung, madrasah dapat lebih mudah beradaptasi dalam mewujudkan visi dan misi digital.

Pengembangan Visi dan Misi Menuju Madrasah Digital

9. Memonitor dan Mengevaluasi Pencapaian Visi secara Berkala: Pencapaian visi dan misi menuju madrasah digital memerlukan monitoring dan evaluasi berkala. Melalui evaluasi, madrasah dapat menilai efektivitas strategi yang diterapkan, mengidentifikasi kendala, serta menentukan langkah perbaikan.
10. Menggalang Dukungan dari Pemerintah dan Mitra Pendidikan: Dukungan eksternal dari pemerintah dan mitra pendidikan dapat mempercepat transformasi digital di madrasah. Madrasah dapat bekerja sama dengan pemerintah, perusahaan teknologi, atau lembaga non-profit untuk mendapatkan bantuan, baik berupa dana, infrastruktur, maupun pelatihan.

Dengan strategi-strategi ini, madrasah dapat mengembangkan visi dan misi yang efektif dan aplikatif untuk menjadi madrasah digital yang berdaya saing. Visi dan misi yang terarah akan membimbing madrasah dalam mengambil keputusan dan langkah-langkah yang tepat, sehingga mampu mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan kemajuan teknologi untuk menciptakan lulusan yang unggul dalam hal agama dan keterampilan digital (Masfi Sya'fiatul Ummah, 2019).

E. Implementasi Visi dan Misi dalam Pengembangan Program dan Infrastruktur Digital

Implementasi visi dan misi merupakan salah satu aspek paling penting dalam pengelolaan lembaga pendidikan, termasuk

dalam proses pengembangan program dan infrastruktur digital di Madrasah. Visi dan misi suatu madrasah bukan hanya menjadi pedoman yang bersifat abstrak, tetapi harus diwujudkan dalam tindakan nyata, terutama dalam merespons tantangan era digital.

1. Pentingnya Implementasi Visi dan Misi

Visi adalah gambaran ideal tentang tujuan jangka panjang yang ingin dicapai oleh sebuah institusi. Dalam konteks madrasah, visi biasanya berfokus pada pembentukan generasi muslim yang cerdas, berakhlak mulia, dan mampu bersaing di dunia global. Sementara misi merupakan langkah-langkah strategis yang diambil untuk mencapai visi tersebut. Misi lebih bersifat operasional, dengan mencakup hal-hal seperti peningkatan kualitas pembelajaran, pengembangan karakter, serta penerapan teknologi untuk mendukung proses pendidikan.

Visi dan misi yang kuat dan jelas adalah fondasi dari keberhasilan implementasi program digitalisasi di madrasah. Tanpa adanya visi yang tepat, madrasah akan kesulitan untuk mengarahkan pengembangan teknologi dengan jelas. Misi yang terarah dan konkret, di sisi lain, akan membantu madrasah menetapkan langkah-langkah strategis yang diperlukan untuk memanfaatkan teknologi secara optimal. Implementasi visi dan misi dalam konteks pengembangan digital di madrasah mencakup dua aspek utama, yaitu pengembangan program digital dan pengembangan infrastruktur teknologi.

2. Pengembangan Program Digital Selaras dengan Visi dan Misi

Pengembangan Visi dan Misi Menuju Madrasah Digital

Cara mewujudkan visi dan misi madrasah adalah melalui pengembangan program digital yang relevan dengan kebutuhan pendidikan modern. Dalam hal ini, program-program berbasis teknologi harus dirancang untuk mendukung visi madrasah dalam mencetak siswa yang kompeten secara akademis dan spiritual.

Untuk merealisasikan hal tersebut, madrasah perlu menerapkan berbagai program digital seperti:

- a) Penggunaan platform e-learning yang memungkinkan siswa untuk mengakses materi pembelajaran secara daring.
- b) Integrasi teknologi informasi dalam metode pembelajaran.
- c) Pengembangan keterampilan teknologi informasi bagi siswa.
- d) Penggunaan sistem manajemen pembelajaran (LMS) untuk mengelola penugasan, penilaian, dan komunikasi antara guru, siswa, dan orang tua.

3. Pengembangan Infrastruktur Teknologi

Visi dan misi madrasah juga harus diwujudkan dalam pengembangan infrastruktur digital yang memadai. Infrastruktur teknologi adalah tulang punggung dari implementasi program digital di madrasah. Tanpa infrastruktur yang kuat, program-program digital yang dirancang tidak akan bisa berjalan secara efektif. Karena itu, pengembangan infrastruktur digital menjadi prioritas utama bagi madrasah yang ingin bertransformasi.

Infrastruktur digital yang perlu dikembangkan antara lain:

- a) Laboratorium komputer yang memadai.
- b) Jaringan internet yang cepat dan stabil.

- c) Perangkat keras dan lunak yang mendukung.
- d) Keamanan siber.

4. Strategi Implementasi Visi dan Misi

Untuk memastikan visi dan misi madrasah benar-benar terimplementasi dalam pengembangan digitalisasi, diperlukan strategi implementasi yang jelas (Aziza Meria, 2012). Beberapa langkah yang dapat diambil antara lain:

- a) Penetapan sasaran jangka pendek dan jangka panjang terkait pengembangan digitalisasi.
- b) Pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan dalam penggunaan teknologi.
- c) Sosialisasi kepada orang tua dan masyarakat.
- d) Membangun kemitraan dengan pihak luar.

Seperti halnya dengan setiap perubahan besar, implementasi visi dan misi dalam pengembangan digitalisasi di madrasah tidak terlepas dari tantangan. Keterbatasan anggaran, rendahnya literasi digital tenaga pendidik, serta resistensi dari beberapa pihak adalah tantangan-tantangan yang sering dihadapi dalam proses ini. Namun, dengan kepemimpinan yang inovatif dan visi yang kuat, tantangan-tantangan ini dapat diatasi melalui solusi kreatif dan strategi jangka panjang yang tepat (Nuraeni Nuraeni and Endin Mujahidin, 2021).

DAFTAR PUSTAKA

- Alfi, Ade, Amara Febriasari, and Jihan Azka, 'Transformasi Pendidikan Agama Islam Melalui Teknologi', *Jurnal Religion: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 1.4 (2023), 282
- 'Erratum Regarding Missing Declaration of Competing Interest Statements in Previously Published Articles (International Journal of Innovation Studies (2017) 1(2) (107–133), (S2096248717300012), (10.1016/j.Ijis.2017.10.001))', *International Journal of Innovation Studies*, 5.1 (2021), 1 <<https://doi.org/10.1016/j.ijis.2020.12.001>>
- Gusriani, Ira, and Agus Salim Salabi, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Madrasah Berbasis Digital Pada Madrasah Aliyah Negeri Lhokseumawe', 6.2 (2023), 56–63
- Kurniati, Euis, Maya Lestari, Lia Aprilianti, and Anita Febiyanti, 'Digitalisasi Sistem Informasi Program Studi Pendidikan Anak Usia Dini Untuk Meningkatkan Efektivitas Dan Efisiensi Pengelolaan Data Digitalization of Sistem Informasi at Early Childhood Program to Increase the Effectiveness and Efficiency of Data Manageme', *Jurnal Ilmiah PESONA PAUD*, 8.2 (2021), 105–19
- Meria, Aziza, 'Pendidikan Islam Di Era Globalisasi Dalam Membangun Karakter Bangsa', *Al-Ta Lim Journal*, 19.1 (2012), 87–92 <<https://doi.org/10.15548/jt.v19i1.10>>
- Muhasim, Muhasim, 'Pengaruh Tehnologi Digital Terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik', *Palapa*, 5.2 (2017), 53–77 <<https://doi.org/10.36088/palapa.v5i2.46>>
- Naelasari, Desy, and Sulastris Bin Abbas, 'Peran Kepala Madrasah Sebagai Manajer Dalam Peningkatan Ektrakurikuler Keagamaan Di MTs Ar-Rahman Nglaban Jombang', *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 5.2 (2021), 135–53 <<https://doi.org/10.54437/alidaroh.v5i2.276>>
- Noviansah, Ahmad, and Mizaniya Mizaniya, 'Kepemimpinan

- Kepala Madrasah Dalam Lembaga Pendidikan Islam', *Islamika*, 3.1 (2021), 1–20
<<https://doi.org/10.36088/islamika.v3i1.900>>
- Nuraeni, Nuraeni, and Endin Mujahidin, 'Landasan Dan Prinsip-Prinsip Perencanaan Pendidikan Islam', *Idarah Tarbiyah: Journal of Management in Islamic Education*, 2.2 (2021), 104
<<https://doi.org/10.32832/itjmie.v2i2.4596>>
- Tamam, Moh. Badri, Moh Sirojul Umam, Taufiqurrahman, and Kuzairi, 'Eksplorasi Potensi Digital Menuju Madrasah MTs Ar-Rohmah Unggul Di Era Pendidikan Berbasis Teknologi', *Nusantara Journal of Community Engagement and Empowerment*, 2.2 (2024), 59–68 <<https://doi.org/10.36564/njcee.v2i2.31>>
- Tim Peneliti Pendidikan Agama dan Keagamaan Jakarta, 'Panduan Penyelenggaraan Madrasah Digital', 2019, 1–41
<[https://simlitbangdiklat.kemenag.go.id/simlitbang/spdata/upload/dokumen-penelitian/1583730334PANDUAN_DIGITAL_LAST_EDIT_1\(1\).pdf](https://simlitbangdiklat.kemenag.go.id/simlitbang/spdata/upload/dokumen-penelitian/1583730334PANDUAN_DIGITAL_LAST_EDIT_1(1).pdf)>
- Ulum, Fachrurizal Bachrul, Khoirul Anwar, Linna Susanti, Umi Septina Angraheni, and Magister Pendidikan Agama, 'Inovasi Media Pembelajaran Berbasis Teknologi Era Reformasi 4.0 Di Madrasah', *Jurnal Sang Guru*, 2.November (2023), 8–17
<<https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/jsg/index>>
- Ummah, Masfi Sya'fiatul, 'TANTANGAN PENDIDIKAN ISLAM DI ERA GLOBALISASI', *Sustainability (Switzerland)*, 11.1 (2019), 1–14
<http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI>

BIODATA PENULIS



Fathul Anwar, S.Pd.,M.Pd. Lahir di Desa Pembengis, Kecamatan Bram Itam, Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Provinsi Jambi, pada 18 November 1996. Jenjang Pendidikan S1 prodi Pendidikan Agama Islam di STAI An-Nadwah Kuala Tungkal, lulus tahun 2018, lalu melanjutkan S2 di Pascasarjana UIN STS Jambi Prodi Manajemen Pendidikan Islam dengan konsentrasi pendidikan agama Islam, lulus tahun 2021, dan saat ini sedang menempuh program Doktor S3 di UIN STS Jambi, prodi Manajemen Pendidikan Islam. Saat ini aktif sebagai Akademisi di IAI An-Nadwah Kuala Tungkal.

BAB 7

INOVASI DAN KREATIVITAS KEPALA MADRASAH

Isna Nurul Inayati, M.Pd I

Email : isnanurulinayatiunira@gmail.com

A. Pendahuluan

Kepala madrasah sebagai pimpinan tertinggi dalam sebuah lembaga diharapkan dapat menjadi ujung tombak kemajuan dari lembaga yang dipimpinnya. Untuk itu sudah seyogyanya kepala madrasah memiliki kompetensi yang mumpuni dalam bidang manajerial, tidak hanya menguasai teori kepemimpinan semata namun harus mampu meningkatkan budaya kerja yang positif, kondusif dan inovatif (Salasiah, 2022).

Keberadaan program-program inovatif diperlukan agar madrasah memiliki ciri khas dan daya saing dibandingkan dengan lembaga lainnya (Istanto, 2022). Berbagai inovasi ini dapat muncul jika kepala madrasah memiliki kreatifitas dalam mendesain berbagai program agar nampak bermanfaat dan menarik untuk dilaksanakan dan diikuti oleh seluruh sivitas akademika. Beberapa contoh bidang

yang perlu adanya inovasi seperti pada bidang pendidikan dan pembelajaran, budaya madrasah, kegiatan siswa, kerjasama dan penciptaan lingkungan madrasah dengan sarana yang memadai. Semua inovasi yang dilakukan tentunya harus berbasis perencanaan yang matang, dan paling penting harus sesuai dengan karakteristik madrasah, agar inovasi yang dilakukan dapat terlaksana secara optimal dan menjadikan lembaga semakin berkualitas dan berdaya saing.

B. Inovasi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan dan Pengajaran

Pendidikan dan pembelajaran merupakan inti dari layanan yang dikelola dan diberikan madrasah kepada para pengguna layanan yang dalam hal ini adalah siswa dan walinya. Untuk itu pengelola madrasah yang dalam hal ini dipimpin oleh kepala madrasah harus terus menerus melakukan peningkatan layanan dan standar mutu pendidikan pembelajaran yang diterapkan di madrasah (Utu & Sintari, 2021). Beberapa inovasi yang dapat dilakukan kepala madrasah dalam hal ini adalah *pertama*, melakukan analisis dan penyesuaian kurikulum yang diterapkan di madrasah. *Link and match* antara kurikulum yang diterapkan di madrasah merupakan hal yang harus dilakukan agar kurikulum yang ada sesuai dengan karakteristik madrasah (Nurcholiq, 2019), dan yang paling penting sesuai dengan kebutuhan masyarakat akan lulusan

madrasah yang memiliki *soft skill*, *hard skill* dan karakter islami yang kuat. Pelaksanaan inovasi dalam bidang kurikulum ini tentunya perlu melibatkan banyak pihak, mulai dari guru, tenaga pendidikan, komite madrasah, bahkan *stake holder* terkait.

Kedua, melakukan peningkatan kapasitas pendidik dan tenaga pendidikan melalui workshop dengan tema-tema yang bersesuaian dengan kebutuhan madrasah. Di era hari ini peningkatan kapasitas ini tidak harus diselenggarakan madrasah secara mandiri dengan mengundang narasumber-narasumber yang handal. Namun dapat dilakukan dengan mengikutsertakan Guru dan tenaga kependidikan dalam workshop maupun diklat yang diselenggarakan lembaga lain baik secara luring maupun daring. Pelaksanaan peningkatan kapsitas ini dapat digendakan secara periodik agar kualitas guru dan tenaga kependidikan yang dimiliki madrasah tetap terjaga kualitasnya.

Ketiga, melakukan evaluasi kualitas pendidikan dan pembelajaran secara berkelanjutan. Pelaksanaan evaluasi berkelanjutan perlu dilakukan untuk untuk melihat capaian yang diperoleh madrasah secara periodik (Tejaningsih et al., 2022), serta untuk menganalisis kelemahan dan peningkatan yang harus dilakukan oleh madrasah. Tanpa adanya evaluasi maka mustahil jika madrasah mengetahui tingkat keberhasilan dan kelemahan yang dimiliki. Dari ketika inovasi tersebut diharapkan kualitas pendidikan dan pembelajaran dapat terjaga dengan baik.

C. Inovasi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Budaya Madrasah

Selain melakukan inovasi dalam pendidikan dan pembelajaran, kepala madrasah harus melakukan inovasi dalam peningkatan budaya madrasah yang Islami dan adaptif dengan kebutuhan zaman (Rofiq, 2019). Peningkatan budaya madrasah ini dapat dilakukan dengan melakukan berbagai macam pembiasaan yang mengarah kepada penciptaan budaya madrasah yang positif, seperti: *Pertama*, peningkatan budaya literasi dan numerasi di madrasah. Peningkatan budaya literasi dan numerasi perlu digalakkan mengingat tantangan dunia kerja hari ini menuntut kualitas lulusan memiliki daya nalar yang kritis. Untuk memiliki nalar yang kritis tentunya siswa perlu memiliki kebiasaan menggali informasi yang baik. Pada poin inilah terletak pentingnya peningkatan budaya literasi bagi madrasah. Peningkatan budaya literasi dan numerasi dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti penyediaan perpustakaan yang memadai, pojok baca yang menarik perhatian siswa dalam mengisi jam istirahatnya, game literasi numerasi yang menggugah semangat siswa dan pembiasaan membaca 15 menit sebelum pembelajaran yang diharapkan dapat memantik pengetahuan dan minat baca siswa.

Kedua, peningkatan budaya disiplin di madrasah. Peningkatan budaya disiplin dapat dilakukan dengan cara menerbitkan tata tertib

Inovasi dan Kreativitas Kepala Madrasah

madrasah disertai dengan *reward* dan *punishment* yang humanis dalam pelaksanaannya. Pemberian reward diharapkan menjadi komitmen bersama bahwa mentaati tata tertib merupakan aturan bersama yang perlu dijunjung tinggi. Dan pemberian punishment bagi pelanggar diharapkan dapat memberikan sebuah edukasi lain yang juga bermanfaat bagi peserta didik. *Punishment* dimaksud adalah seperti jika ada siswa terlambat datang ke madrasah hukuman yang diberikan bukan lagi hukuman fisik seperti lari dilapangan, hormat bendera tapi dirubah menjadi seperti dengan menghafalkan Pancasila, membaca ayat suci, merawat tanaman dan lain-lain.

Ketiga, Peningkatan budaya religius dan sopan santun. Kedua budaya ini pada dasarnya telah dilakukan secara turun temurun di madrasah namun tetap harus ditingkatkan. Karena budaya religius dan sopan santun pada dasarnya menjadi penciri dari madrasah yang notabene berkarakter Islami. Budaya religious ini dapat dilakukan dengan peningkatan budaya pelaksanaan ubudiyah di madrasah, pembiasaan etika Islami dan penerapan nilai-nilai Islam dalam proses interaksi sehari-hari di madrasah. Dari proses ini akhirnya tata tertib yang dilakukan secara otomatis akan tersinkronisasi dengan nilai-nilai Islam yang selama ini diajarkan.

Keempat, peningkatan budaya ramah anak dan ramah lingkungan. Budaya ramah anak dapat diwujudkan dengan penciptaan lingkungan belajar yang sesuai tumbuh kembang anak

dan memfasilitasi perbedaan karakter peserta didik. Lingkungan madrasah harus didesain sedemikian rupa sehingga hak bermain, bersosialisasi dan berkatifitas anak dapat terfasilitasi dengan baik. Dengan demikian lingkungan madrasah harus memiliki ruang terbuka dan memiliki fasilitas bermain yang aman bagi anak. Selain masalah tempat, budaya ramah anak dapat diwujudkan dengan pembiasaan saling menghargai perbedaan karakteristik individu, saling mengapresiasi hasil karya peserta didik dan memberikan ruang terbuka untuk berkarya.

Sedangkan budaya ramah lingkungan dapat diwujudkan dengan implementasi madrasah adiwiyata yang menggalakan pengurangan limbah plastik dan penciptaan lingkungan hijau dan asri di sekitar madrasah, dari program tersebut diharapkan siswa memiliki rasa cinta dan ikut serta dalam merawat kelestarian alam. Budaya ramah lingkungan ini juga ditunjang program P5 (proyek penguatan profil pelajar pancasila) yang implementasinya di madrasah tentunya beraneka ragam dan salah satunya bisa diwujudkan dalam bentuk keikutsertaan dalam merawat tumbuhan di lingkungan sekitar.

D. Inovasi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kreativitas Siswa

Kreativitas yang dimiliki siswa dapat dijadikan tolok ukur bahwa madrasah mampu menstimulasi dan mengembangkan

potensi kreatif yang ada dalam diri siswa. Untuk menstimulasi kreativitas siswa tentunya kepala madrasah dapat merancanginya melalui program-program yang disusunnya. Salah satu program yang dapat menstimulasi kreativitas siswa adalah pembuatan pojok kreasi di masing-masing kelas. Adanya pojok kreasi ini dapat memberikan wadah bagi siswa untuk terus berkarya, saling menilai dan mengapresiasi karya teman-teman yang lainnya. Pojok kreasi di dalam kelas bisa disatukan dengan pojok baca, sehingga potensi untuk dikunjungi siswa dan dimanfaatkannya semakin lebih tinggi.

Pengadaan pentas kreasi atau festival-festival yang diselenggarakan oleh madrasah tiap semester juga turut serta dalam meningkatkan kreativitas siswa baik dalam seni, pengetahuan maupun potensi lainnya. Apalagi program P5 yang tiap akhir semester terdapat gelar karya secara serentak dalam satu madrasah. Maka dalam agenda tersebut semua potensi siswa dapat ditampilkan dan dinilai secara maksimal. Selain itu dalam festival kreativitas siswa juga disediakan spot pameran hasil karya siswa yang dikompetisikan, siswa dan pengunjung diminta memberikan penilaian sehingga pihak madrasah dapat menentukan pemenangnya. Proses ini tentunya menjadikan siswa semakin semangat untuk berkreasi lebih baik lagi.

Untuk meningkatkan kreativitas siswa dalam berwirausaha kepala madrasah juga dapat mengagendakan *marketday*. Dalam

agenda ini siswa diajarkan cara mengkreasikan produk yang akan mereka perjual belikan, melatih komunikasi, mengatur strategi pemasaran dan melakukan analisis keberhasilan penjualan. Tidak hanya berkaitan dengan ini, dalam agenda *marketday* siswa juga dikenalkan dengan konsep-konsep tertentu seperti jajan pangan sehat dan lain sebagainya. Selain kegiatan-kegiatan di atas pada dasarnya peningkatan kreativitas siswa juga dapat dilakukan dengan menyediakan ekstrakurikuler yang menarik dan sesuai dengan potensi dan minat siswa.

E. Inovasi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kerjasama

Sebagai *top leader* dan menjalankan perannya di madrasah, seorang kepala madrasah tentunya perlu melakukan kerjasama dengan banyak pihak. Peningkatan kerjasama ini tentunya dilaksanakan dalam rangka memperluas jejaring dan meningkatkan kualitas madrasah. Dengan berjejaring maka kepala madrasah akan semakin mudah untuk mewujudkan visi dan misi lembaga (Yusuf et al., 2022), mengingat tidak semua fasilitas sarana prasarana, sumberdaya manusia di madrasah dalam kategori yang memadai.

Banyak inovasi yang bisa dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kerjasama, salah satunya dengan melakukan kerjasama dengan berbagai instansi baik instansi kependidikan maupun non kependidikan, baik yang berafiliasi atau milik pemerintah maupun swasta. Kerjasama dengan instansi

kependidikan dapat dilakukan dengan penandatanganan MoU (*Memorandum of Understanding*) dengan lembaga yang berada pada jenjang bawah maupun atas madrasah yang sedang dikelola. Hal ini dilakukan salah satunya berkaitan dengan penerimaan siswa baru maupun penyaluran alumni dari madrasah yang sedang dikelola, mengatasi keterbatasan sarana prasarana, bahkan selain itu tujuan pengembangan minat bakat dan pendampingan peningkatan kualitas lembaga juga dapat dipilih sebagai salah satu tujuan penyelenggaraan kerjasama tersebut.

Dalam mengatasi kebutuhan akan fasilitas kesehatan kepala madrasah dapat menjalin kerjasama dengan puskesmas bahkan rumah sakit terdekat. Kerjasama dengan instansi kesehatan dibutuhkan sebagai langkah preventif maupun pertolongan pertama jika terdapat siswa yang sakit atau terjadi kecelakaan. Selain itu kerjasama dengan instansi kesehatan juga dapat diarahkan pada kegiatan edukasi hidup sehat maupun penyuluhan kesehatan kepada siswa yang dapat dilakukan secara periodik.

Kerjasama lain yang juga dapat dilakukan madrasah adalah kerjasama dengan perpustakaan daerah yang lokasinya dekat dengan lembaga. Kerjasama ini tidak hanya dimaksudkan berkaitan dengan akses koleksi buku perpustakaan saja, namun juga tentang edukasi pengelolaan perpustakaan dan sebagai tempat pembelajaran alternative selain di lingkungan madrasah. Sehingga harapannya

siswa memperoleh pengalaman bahkan sensasi yang berbeda ketika belajar di perpustakaan . dan yang paling penting budaya literasi dalam diri siswa tetap terbangun dengan baik.

Kerjasama unik yang bisa dijalin kepala madrasah adalah kerjasama dengan tempat wisata edukasi bahkan biro transportasi, hal ini diperlukan agar sewaktu-waktu madrasah hendak mengadakan outing class maupun wisata edukasi lainnya dapat terfasilitasi dengan baik. Tidak hanya berkaitan dengan pemotongan harga tiket saja, namun juga tentang pemberian sarana belajar yang berbeda dari yang dilakukan biasanya di madrasah. Mengingat saat ini telah banyak pengelola tempat wisata yang menawarkan paket kegiatan belajar yang itu bersesuaian dengan kurikulum yang ditawarkan madrasah. Selain hal-hal yang penulis sebutkan di atas tentunya masih banyak lagi model inovasi kerjasama yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah.

F. Inovasi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Sarana dan Prasarana

Terakhir inovasi yang dapat dilakukan kepala madrasah sebagai manajer tertinggi dalam lembaga yang dia pimpin adalah inovasi dalam peningkatan sarana dan prasarana madrasah. Poin ini menjadi penting mengingat sarana dan prasarana madrasah merupakan hal pokok yang harus dipenuhi oleh pihak madrasah sebagai penunjang kegiatan belajar mengajar sehari hari (Neliwati et

al., 2024). Peningkatan sarana dan prasarana secara umum dapat dilakukan dengan melakukan penganggaran tersendiri di aspek pengembangan sarana prasarana. Namun yang menjadi poin penting adalah bagaimana kemudian sarana dan prasarana yang dikembangkan dapat sesuai dengan kebutuhan dan dapat mendukung tumbuhkembang serta pengembangan potensi siswa.

Berkaitan dengan hal ini maka sarana dan prasarana madrasah harus disesuaikan dengan misi maupun citra yang sedang dibangun oleh madrasah. Misalkan madrasah sedang mencanangkan diri sebagai madrasah ramah anak dan ramah lingkungan. Maka untuk mencapai tujuan tersebut sarana prasarana yang dikembangkan haruslah sesuai, seperti penyediaan lingkungan madrasah yang asri, ruang belajar terbuka, ruang berekspresi, ruang penyampaian pendapat baik tertulis maupun digital dan lain sebagainya. Demikian juga jika madrasah mencanangkan sebagai madrasah sehat, maka kebijakan dan sarana pendukungnya harus bersesuaian dengan tema yang diusung.

Pengadaan sarana prasarana yang berkaitan dengan pembelajaran juga bisa bekerjasama dengan guru di masing-masing pelajaran agar dalam menyusun media pembelajaran di kelas dapat disesuaikan misi madrasah yang sedang diusahakan untuk diwujudkan. Dengan demikian seluruh lini dapat berpartisipasi dalam mewujudkan madrasah yang dicita-citakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Istanto, I. (2022). Kepemimpinan Inovatif Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Daya Saing Madrasah. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 16(6), 1991. <https://doi.org/10.35931/aq.v16i6.1256>
- Neliwati, Syahrin, M. A., Tambusai, R. H., & Hirwansyah. (2024). Peranan Kepala Madrasah dalam Manajemen Sarana dan Prasarana Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah. *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 3356–3366.
- Nurcholiq, M. (2019). Desain Pengembangan Kurikulum Madrasah Aliyah Unggulan Di Era Revolusi Industri 4.0. *Journal PIWULANG*, 1(2), 208. <https://doi.org/10.32478/piwulang.v1i2.247>
- Rofiq, C. (2019). KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN MADRASAH. *JPA: Jurnal Penelitian Agama*, 20(1), 203–226.
- Salasiah, S. (2022). Kepemimpinan Inovatif Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Daya Saing Madrasah. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(2), 304–322. <https://doi.org/10.55681/sentri.v1i2.236>
- Tejaningsih, E., Mudofir, & Makruf, I. (2022). Manajemen Pengembangan Mutu Lulusan Madrasah Berbasis Pesantren Tasawuf. *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah*, 7(1). [https://doi.org/10.25299/al-thariqah.2022.vol7\(1\).9096](https://doi.org/10.25299/al-thariqah.2022.vol7(1).9096)
- Utu, N. M., & Sintari, B. (2021). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Mts Miftahul Ulum Cermenan Jombang. *Iryaduna : Jurnal Studi Kemahasiswaan*, 1(1), 25–42.
- Yusuf, M., Saifudin, A., & zahrok, N. A. (2022). Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kemampuan Literasi Digital Guru pada Masa Pandemi Covid-19. *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2).

BIODATA PENULIS



Isna Nurul Inayati, M.Pd.I, lahir di kabupaten Blitar Jawa Timur Pada 13 April 1989. Menempuh pendidikan S1 Jurusan Pendidikan Agama Islam di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang pada tahun 2011, lulus S2 jurusan Magister Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah pada tahun 2013 di kampus yang sama,

saat ini penulis dalam proses penyelesaian studi doktoral jurusan S3 Pendidikan Agama Islam di Universitas Islam Malang melalui Program 5000 Doktor Kementerian Agama RI.

Dalam kehidupan sehari-hari selain menjadi ibu rumah tangga dengan dua orang anak, penulis juga berprofesi sebagai dosen tetap pada program studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah di Universitas Islam Raden Rahmat Malang sejak tahun 2015. Status perempuan dan ibu rumah tangga tentunya tidak menyurutkan semangat penulis untuk menjalani dua profesi tersebut dalam satu waktu. Hal ini terlihat dari pengalaman profesional penulis dalam satu dekade terakhir yaitu menjabat sebagai Ketua Program studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah pada tahun 2017-2020, menjabat sebagai Ketua Gugus Jaminan Mutu Fakultas Ilmu Keislaman pada tahun 2020-2021, pada 2021-2024 menjabat sebagai Kepala Biro Administrasi Akademik dan Kerjasama Universitas Islam Raden Rahmat Malang. Penulis juga aktif dalam Asosiasi profesi yaitu Forum Program Studi PGMI di lingkungan KOPERTAIS wilayah IV dan dipercaya sebagai Koordinator bidang pengembangan kurikulum mulai tahun 2022 sampai sekarang. Sebagai wujud pengembangan diri penulis juga aktif dalam menulis dan mempublikasikan karya ilmiah baik dalam bentuk buku maupun pada jurnal ilmiah.

BAB 8

MEMBANGUN BUDAYA MADRASAH YANG ADAPTIF

Nanik Ulfa, S.Si, M.Pd

Email: nanikulfaunira@gmail.com

A. Membangun Budaya Madrasah

Budaya merupakan suatu sistem yang kompleks mencakup pengetahuan, kepercayaan, moral, hukum, dan kebiasaan-kebiasaan yang diperoleh dalam suatu lingkungan. Dalam hal ini budaya dapat diartikan sebagai suatu kebiasaan yang membangun pengetahuan dan moral setiap individu yang ada dalam lingkungan tersebut. Budaya merupakan kualitas yang dimiliki oleh individu atau komunitas yang mampu memperoleh pembelajaran dan sikap yang diharapkan (Rahmaniah, 2012).

Budaya madrasah adalah keseluruhan corak relasional antar individu di lingkungan pendidikan yang membentuk tradisi yang tumbuh dan berkembang sesuai dengan semangat dan karakter yang dibangun. Selanjutnya budaya madrasah juga menjadi tradisi yang mewarnai kualitas kehidupan madrasah seperti kualitas belajar, bekerja, interaksi dan suasana akademik. Selain itu, budaya

Membangun Budaya Madrasah yang Adaptif

madrasah juga memiliki tujuan untuk menunjukkan keunggulan atau sebagai *branding* madrasah. Tiga macam budaya yang dapat dibangun dalam lingkungan madrasah, yaitu budaya akademik, budaya sosial, dan budaya demokrasi.

Pertama, budaya akademik adalah kondisi dimana keadaan madrasah dan lingkungannya dalam keadaan aman, nyaman dan menyenangkan untuk kegiatan belajar mengajar sehingga memberikan pengaruh yang positif terhadap perilaku yang timbul diantara warga madrasah. Dalam budaya akademi seseorang akan mengembangkan potensi akademiknya untuk mencari sebuah kebenaran dalam menggali keilmuannya melalui penelitian (Mukhtar, H., H. Kasful Anwar Us, 2021). Penelitian yang dimaksud dalam hal ini adalah kegiatan belajar baik yang dilakukan dalam kelas maupun diluar kelas. Artinya dalam setiap tindakan, warga madrasah akan selalu berpedoman pada kebenaran teori dan norma yang berlakuk.

Ciri-ciri perkembangan budaya akademik diantaranya adalah

1. Penghargaan terhadap pendapat orang lain secara obyektif
2. Pemikiran rasional dan kritis-analitis dengan tanggungjawab moral
3. Kebiasaan membaca
4. Penambahan ilmu dan wawasan
5. Kebiasaan meneliti dan mengabdikan kepada masyarakat

Membangun Budaya Madrasah yang Adaptif

6. Penulisan karya ilmiah
7. Diskusi ilmiah
8. Proses belajar mengajar

Berdasarkan ciri-ciri tersebut, budaya akademik lebih menekankan pada budaya yang bersifat ilmiah dalam bertindak, berfikir, dan berperilaku dalam ruang lingkup akademik.

Kedua, budaya sosial, merupakan budaya yang mencerminkan sikap bagaimana antar individu berinteraksi dalam suatu lingkungan, dalam hal ini adalah madrasah. Budaya sosial ini berkaitan erat dengan pembentukan karakter, budaya sosial positif akan memberikan dampak baik pada keberlangsungan madrasah. Budaya sosial yang positif akan membentuk karakter siswa menjadi positif pula. (Maunah, 2016)

Contoh budaya sosial yang dapat diterapkan di madrasah yaitu bersahabat, peduli sosial, lingkungan, cinta damai, religius, tanggung jawab, jujur, dan peduli. Melalui kegiatan bersosialisasi tersebut dapat membantu siswa untuk membangun karakter positif yang saat ini sudah mulai bergeser karena pengaruh teknologi dan masuknya budaya asing dalam kehidupan sehari-hari. Madrasah dapat dijadikan sebagai pelindung kepunahan budaya yang telah lama menjadi karakter bangsa. Jadi budaya sosial ini berfokus pada interaksi antar individu, individu dengan lingkungan dan interaksi

tersebut merupakan suatu rutinitas yang dilakukan berdasarkan norma dan aturan yang berlaku di madrasah.

Ketiga, budaya demokrasi, pada dasarnya budaya demokrasi ini berkaiyatan erat dengan budaya sosial. Budaya demokrasi memperlihatkan beragam kehidupan yang memfasilitasi berbagai perbedaan untuk membangun suatu kemajuan secara bersama dalam ruang lingkup bangsa ataupun kelompok (Mujani, 2007). Budaya demokrasi dapat dilihat pada menghargai dan pengambilan sebuah keputusan, serta memahami secara keseluruhan dari hak dan kewajiban orang lain, diri sendiri, bangsa dan negara. Budaya demokrasi ini menghasilkan karakter seperti demokratis, toleransi, semangat kebangsaan dan cinta tanah air.

Implikasi yang mendasar dari budaya demokrasi, bahwa kehadiran dan keberadaan siswa sebagai salah satu komponen di madrasah hanya akan diterima, apabila yang bersangkutan mau, mampu, dan bersedia melakukan berbagai jenis penyesuaian dalam tindakan dan perilakunya mencerminkan penerimaan terhadap budaya demokrasi sesuai dengan tujuan program-program sekolah (Handoko, 2007). Melalui pembiasaan yang diwujudkan dalam budaya demokrasi, siswa akan belajar bagaimana berdemokrasi di masyarakat melalui kegiatan di madrasah, seperti: pemilihan ketua kelas, pemilihan ketua osis, memilih bergabung dengan organisasi sekolah, mentaati peraturan, dan beberapa kegiatan lainnya.

B. Budaya Literasi

Literasi adalah kemampuan seseorang dalam mengolah dan memahami informasi melalui kegiatan membaca dan menulis. Lebih jauh, literasi didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk membaca, menulis, memahami, menginterpretasikan, dan menggunakan informasi dengan baik. Tujuan dari literasi adalah: (1) Pendidikan, literasi bertujuan memastikan bahwa semua individu memiliki ketrampilan membaca dan menulis yang cukup untuk mengakses pengetahuan, memahami materi, serta mencapai keberhasilan dalam proses pembelajaran.; (2) Pemberdayaan, yaitu memberdayakan individu untuk berpartisipasi aktif dalam masyarakat. Melalui kemampuan literasi yang baik, diharapkan individu mampu mengakses informasi, menyampaikan gagasan atau pendapat, serta aktif dalam diskusi serta pengambilan keputusan yang dapat memberikan dampak positif bagi pribadi dan sosialnya; (3) Pengembangan kritis, melalui literasi diharapkan individu dapat menganalisis informasi, mengevaluasi argumen, dan mengambil keputusan berdasarkan pemikiran yang logis dan kritis; (4) partisipasi demokrasi, individu yang memiliki keterampilan literasi yang baik, akan mampu membaca, memahami, serta mengevaluasi informasi yang diperoleh melalui media sosial. sebagai peserta politik diharapkan individu mampu menganalisis informasi

Membangun Budaya Madrasah yang Adaptif

serta mengambil keputusan dalam proses pengambilan keputusan publik.; (5) Kesenjangan Sosial, peningkatan literasi adalah bagian dari upaya peningkatan kesetaraan sosial. Melalui keterampilan literasi, kesenjangan individu dalam akses pendidikan, informasi, dan kesempatan-kesempatan lainnya dapat diminimalisir, sehingga semua orang dapat memiliki kesempatan yang sama dalam interaksi sosial; (6) pengembangan ekonomi, dengan keterampilan literasi yang baik, memungkinkan seseorang untuk dapat mengakses berbagai macam peluang baik. Selain itu, dengan keterampilan literasi yang baik, setiap individu memiliki akses lebih besar untuk peluang ekonomi melalui adaptasi perubahan teknologi dan informasi yang terus berkembang.

Dalam perkembangannya, literasi tidak terbatas pada membaca dan menulis saja, adapun jenis-jenis literasi adalah:

- a) Literasi dasar adalah kemampuan membaca, menulis, mendengar dan berhitung. Literasi ini bertujuan untuk membantu seseorang dalam mengoptimalkan kemampuannya dalam membaca, menulis, mendengar dan berhitung. Literasi ini dapat diterapkan pada kelas bawah, yaitu kelas satu dan kelas 2 madrasah ibtidaiyah.
- b) Literasi Numerasi, adalah kecakapan seseorang dalam menggunakan berbagai macam angka dan simbol yang berkaitan dengan matematika dasar untuk pemecahan

Membangun Budaya Madrasah yang Adaptif

permasalahan praktis dalam berbagai konteks kehidupan sehari-hari.

- c) Literasi Sains, adalah kecakapan seseorang dalam memahami fenomena alam dan sosial yang ada disekitar serta mampu mengambil keputusan yang tepat secara ilmiah.
- d) Literasi Digital, adalah kemampuan atau kecakapan seseorang dalam menggunakan dan memanfaatkan media digital dengan etika dan tanggung jawab untuk memperoleh dan berbagi informasi dan komunikasi.
- e) Literasi Finansial, merupakan kecakapan seseorang dalam mengaplikasikan pemahaman berkaitan dengan konsep, resiko, keterampilan dan motivasi dalam konteks finansial.
- f) Literasi Budaya dan Kewarganegaraan, adalah kecakapan dalam memahami dan bersikap terhadap kebudayaan indonesia sebagai identitas bangsa, serta memahami hak dan kewajiban sebagai warga negara.

Implementasi budaya literasi dapat dilakukan dengan berbagai program madrasah, diantaranya adalah:

1. Pojok baca, adalah pemanfaatan ruangan di sudut ruangan atau kelas yang dilengkapi dengan buku-buku. Pojok baca merupakan perpanjangan dari perpustakaan yang bertujuan untuk memotivasi siswa dalam membaca buku, selain itu

Membangun Budaya Madrasah yang Adaptif

- dengan adanya pojok baca, diharapkan siswa dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin dengan membaca buku.
2. Kunjungan perpustakaan, program kunjungan perpustakaan dapat dilakukan dalam proses pembelajaran atau di luar proses pembelajaran dengan jadwal terencana. Melalui kegiatan kunjungan perpustakaan, siswa akan belajar dan terbiasa dengan budaya akademik dan budaya sosial. Pembiasaan budaya akademik melalui kegiatan membaca dan menulis, pembiasaan budaya sosial melalui bagaimana siswa belajar bersikap sesuai dengan aturan yang berlaku di perpustakaan.
 3. Majalah dinding, program ini perlu diaktifkan kembali di madrasah. Manfaat dari program majalah dinding adalah sebagai tempat untuk menuangkan segala ide dan kreatifitas serta ekspresi seluruh warga madrasah, terutama untuk siswa. dalam program majadallah dinding, siswa akan berlatih untuk mengekspresikan kreasi dan potensi mereka. Selain itu dengan adanya majalah dinding akan melatih siswa untuk membaca, baik informasi atau cerita yang dibuat oleh siswa lainnya.
 4. Festival budaya. Indonesia merupakan negara yang kaya akan budaya, oleh sebab itu, festival budaya yang diadakan di madrasah akan membantu siswa untuk mengenal budaya-budaya di indonesia. Lebih dari itu, melalui festifal budaya, siswa akan mempelajari nilai-nilai kebudayaan yang ada di

Indonesia, sehingga akan mengembangkan karakter saling menghargai satu sama lain.

5. Digital day adalah salah satu program yang dapat dilakukan di madrasah. Saat ini literasi digital juga menjadi hal yang sangat penting untuk mengajarkan kepada siswa bagaimana memanfaatkan teknologi digital dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, siswa juga harus memahami bagaimana memanfaatkan media sosial dengan baik dan aman.
6. Bazar P5, melalui kegiatan bazar P5 ada banyak manfaat yang akan diperoleh. Dalam program P5 bukan sekedar membuat karya, namun ada banyak hal yang dapat dipraktikkan oleh siswa. Untuk mensukseskan bazar pada masing-masing kelompok atau kelas, siswa dapat belajar literasi finansial, literasi budaya, literasi numerasi dan lainnya.

C. Budaya Religius

Religius adalah sebuah kata sifat yang berarti keagamaan. Istilah religius atau keagamaan yang berkaitan dengan aturan-aturan dan kewajiban yang harus dilakukan, yang selanjutnya aturan-aturan tersebut dilaksanakan dan dapat dihayati oleh masing-masing individu. Sikap religius akan mendorong seseorang untuk berbuat dan bersikap sesuai dengan ajaran yang dianutnya (Mulyadi, 2017).

Membangun Budaya Madrasah yang Adaptif

Untuk membangun sikap religius maka perlu dilakukan sebuah tindakan/pembiasaan yang terus menerus dalam suatu lingkungan.

Madrasah memiliki peran penting dalam penanaman sikap religius, penanaman tersebut dapat dilakukan melalui kegiatan yang dilakukan secara terstruktur dan terarah, salah satunya dengan penciptaan budaya reliuas. Dalam penerapan budaya religius dapat memberikan pengalaman secara psikologis kepada peserta didik baik dalam aspek sosial dan intelektual. Budaya religius tidak terbatas pada keadaan yang bernuansa keagamaan, namun juga penerapan nilai-nilai religius dalam sikap, perilaku dan simbol yang dipraktikkan dalam kehidupan sehari-hari (Mulyadi, 2018).

Penciptaan budaya religius di madrasah sangat penting untuk dilakukan, hal ini karena selain sebagai pusat pengembangan sumber daya manusia, madrasah juga merupakan pusat pengembangan budaya. Budaya religius di madrasah merupakan salah satu metode dalam internalisasi nilai-nilai pendidikan islam dalam kehidupan yang nyata (Heriyudanta, 2021). Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan nasional, dimana sekolah atau madrasah tidak hanya mengembangkan aspek kognitif dan psikomotorik, namun juga pengembangan pada aspek afektif (spiritual dan sosial).

Penerapan budaya religius dapat dilakukan dengan dua pola (Sutarto, 2022), *pertama* adalah pola *prescriptive*, pola ini dilakukan dengan mencontoh, mengikuti dan mematuhi berbagai aturan,

Membangun Budaya Madrasah yang Adaptif

perintah budaya religius yang sudah ada. *Kedua, learning proces* adalah budaya religius dibentuk melalui kegiatan yang terprogram, seperti pembiasaan shalat berjamaah, pembiasaan jumat berkah, dan sebagainya. Contoh program budaya religius diantaranya adalah:

1. Shalat berjamaah, shalat merupakan kegiatan rutin wajib yang sudah dilakukan oleh umat islam dalam kehidupan sehari-hari. Dalam kegiatan di madrasah, shalat berjamaah perlu dilakukan sebagai pembiasaan siswa yang sekaligus dapat menanamkan nilai-nilai yang terkandung dalam kegiatan tersebut. Melalui kegiatan berjamaah, siswa akan terlatih untuk disiplin, bertanggung jawab. Dalam program shalat berjamaah juga dapat diselipkan kegiatan seperti mauidhoh khasanah yang disampaikan oleh guru, di mana dalam hal ini memberikan nasihat kepada seluruh siswa.
2. Senyum, Sapa, Salam. Program ini biasa disebut 3 S, dalam program ini siswa diajarkan untuk senyum dan sapa kepada guru dan sesama siswa, nilai yang terkandung adalah keramahan. Selanjutnya salam, siswa diajarkan untuk mengucapkan salam kepada guru dan teman pada saat awal bertemu, ucapan salam ini memberikan pembiasaan kepada siswa untuk belajar saling mendoakan satu sama lain.

3. Jumat berkah, program jumat berkah ini sudah biasa dilakukan di masyarakat secara umum. Kegiatan ini mengajarkan untuk saling berbagi dengan sesama yang dapat dilakukan dengan berbagi kue/bekal, bisa juga jumat berkah ini dilakukan dengan kegiatan beramal. Nilai yang dapat ditanamkan dalam program ini adalah bersyukur, ikhlas, dan meningkatkan empati.
4. Murrotal Alquran/ Istighotsah/ Asmaul Khusna sebelum pembelajaran. kegiatan-kegiatan tersebut dapat dilakukan untuk membentuk karakter dan keterampilan siswa dalam kegiatan keagamaan.

Program-program yang dicontohkan tersebut diatas adalah sebagian dari banyak program yang dapat dilakukan di masdrasah sebagai peningkatan budaya religius di madrasah. Pelaksanaan program dalam membangun budaya religius di madrasah tentu harus selalu didampingi oleh guru agar nilai-nilai yang ingin disampaikan melalui program tersebut dapat diterima oleh siswa. Dalam proses belajar, guru berperan mengorganisasikan lingkungan serta memfasilitasi siswa untuk belajar (Nurzannah, 2022). Program sekolah merupakan kegiatan belajar yang dilakukan siswa di luar kelas dan di luar jam pelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko. (2007). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Heriyudanta, S. N. W. & M. (2021). Internalisasi Nilai-Nilai Budaya Religius Melalui Kegiatan Keagamaan di MTs N 3 Ponorogo. *Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 4.
- Maunah, B. (2016). Implementasi Pendidikan Karakter Dalam Pembentukan Kepribadian Holistik Siswa. *Pendidikan Karakter*.
- Mujani, S. (2007). *Muslim demokrat: Islam, budaya demokrasi, dan partisipasi politik di Indonesia pasca Orde Baru*. Gramedia Pustaka Utama.
- Mukhtar, H., H. Kasful Anwar Us, and K. A. (2021). *Isu-Isu Global Manajemen Pendidikan Islam*. Samudra Biru.
- Mulyadi. (2017). Agama dan Pengaruhnya dalam Kehidupan. *Tarbiyah Al-Awlad: Jurnal Kependidikan Islam Tingkat Dasar*, 7.
- Mulyadi, E. (2018). Strategi pengembangan budaya religius di Madrasah. *Urnal Kependidikan*, 6.
- Nurzannah, S. (2022). Peran Guru Dalam Pembelajaran. *ALACRITY: Journal of Education*.
- Rahmaniah, A. (2012). *Budaya dan Identitas*. Dwiputra Pustaka Jaya.
- Sutarto. (2022). Membangun Budaya Religius di Sekolah: Suatu Kajian Terhadap Konsep, Pola, Model, Pendekatan, Metode, Strategi dan Problematika. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(3), 1349–1358.

BIODATA PENULIS

Nanik Ulfa, S.Si, M.Pd, lahir di Kabupaten Malang Provinsi Jawa Timur, pada 05 Januari 1986. Jenjang Pendidikan S1 Matematika di Universitas Islam Negeri Malang, lulus pada tahun 2009. Pendidikan S2 Pendidikan Matematika di Universitas Negeri Malang, lulus pada tahun 2013. Saat ini aktif mengajar di Universitas Islam Raden Rahmat Malang Fakultas Ilmu Keislaman di Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah.



Email: [nanikulfaunira@gmail.com/](mailto:nanikulfaunira@gmail.com) WA: 081231903089.

BAB 9

MEMBANGUN KERJASAMA MADRASAH

Siti Fatimah, S.Pd.I., M.Pd.I.,
Email: sitifatimah1411@gmail.com

Aset organisasi yang paling penting adalah sumber daya manusia (SDM), jika SDM bisa bekerja dengan baik, maka organisasi juga berjalan dengan baik. Apalagi kerjasama sekolah dapat mempengaruhi efektivitas organisasi. Oleh karena itu, pada bab ini akan menjelaskan tentang bagaimana cara untuk membangun Kerjasama madrasah.

A. Pengertian dan Konsep Kerjasama Madrasah

Pendidikan adalah suatu proses yang integral yang melibatkan beberapa faktor, antara lain: visi, misi dan tujuan lembaga atau organisasi, pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, lingkungan, serta sarana dan prasarana. Semua itu menjadi satu kesatuan yang tidak dapat terpisahkan atau berjalan dengan sendiri-sendiri, tetapi harus berjalan dengan teratur dan berkesinambungan satu dengan yang lain. Hal tersebut menjadi penentu keberhasilan suatu pendidikan (Jannah & Nur Tiara, 2024)

Membangun Kerjasama Madrasah

Upaya pengembangan, pembangunan, peningkatan mutu pendidikan menjadi suatu hal yang tidak terlalu rumit, ini memerlukan penanganan yang multidimensi yang melibatkan beberapa pihak yang terkait. Dalam konteks ini, peningkatan kualitas pendidikan bukan hanya terpusat pada target kurikulum saja, tetapi menyangkut semua aspek secara langsung maupun tidak langsung, salah satunya menciptakan SDM yang memiliki tanggung jawab akan tugasnya dan saling kerjasama dengan yang lain, karena kerjasama yang bagus akan meningkatkan kinerja pegawai dan tugas akan berjalan dengan lancar.

Kerjasama madrasah adalah bentuk kolaborasi antara madrasah dengan berbagai pihak, baik internal maupun eksternal untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang efektif dan berkualitas. Kerjasama ini dapat melibatkan guru, siswa, orang tua, komunitas, organisasi keagamaan, pemerintah, dan pihak swasta. Melalui kerjasama madrasah dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, memperkuat nilai-nilai moral dan agama, serta memenuhi kebutuhan pendidikan yang holistik bagi siswa.

Kerjasama antar kepala madrasah dengan ruang lingkup internal menjadi prioritas yang paling utama, karena kepala sekolah tanpa pendidik dan tenaga kependidikan akan kesulitan dalam menjalankan proses belajar mengajar, sebaliknya, pendidik dan tenaga kependidikan tanpa kepala sekolah akan kesulitan dalam

membuat kebijakan dan membuat Keputusan. Begitu hubungan antara guru dan peserta didik, mereka saling membutuhkan satu sama lain. (Islam et al, 2023)

Selain kerjasama dalam ruang lingkup internal, juga memerlukan kerjasama eksternal, seperti pemerintah, komunitas, dan organisasi keagamaan. Apabila hubungan antara kepala madrasah dengan masyarakat baik, maka akan menimbulkan rasa tanggungjawab dan partisipasi Masyarakat untuk memajukan madrasah tersebut akan tinggi. Esensi hubungan kepala madrasah dengan pemerintahan desa dan masyarakat adalah rasa kepemilikan, kepedulian dan dukungan dari masyarakat berupa moral maupun finansial. Pemerintah desa dan masyarakat meliputi kepala desa, staf desa, wali murid, tokoh agama, dan alumni. Untuk itu, perlu memahami konsep kerjasama madrasah supaya Kerjasama bisa terealisasikan dengan baik.

B. Konsep Dasar Kerjasama Madrasah dalam Konteks Pendidikan Islam

Pada hakikatnya kerjasama sebagai aktivitas yang ditujukan dalam bentuk kerja kelompok yang didalamnya terdapat perbedaan pendapat dan dapat menyatukan pendapat tersebut menjadi satu Keputusan. Roucek dan Warren mengatakan bahwa Kerjasama berarti kerja bersama-sama untuk mencapai tujuan. Kerjasama melibatkan pemberian tugas yang dimana setiap anggotanya

mengerjakan untuk tanggung jawab bersama demi mencapai tujuan yang maksimal. Menurut Charles Horton Cooley Kerjasama terjadi karena seseorang menyadari memiliki cukup pengetahuan dan pengendalian terhadap diri sendiri untuk memenuhi kepentingan yang sama serta Kerjasama memberikan manfaat bagi individu maupun kelompok (Setiabudi, 2021).

Dalam dunia pendidikan, keterampilan Kerjasama menjadi hal yang sangat penting yang harus dilakukan dalam pembelajaran. Kerjasama dapat mempercepat tujuan pembelajaran, sebab pada dasarnya komunitas belajar lebih efektif daripada belajar sendiri-sendiri. Seperti pepatah mengatakan dua kepala lebih baik dari pada satu kepala, artinya bahwa dengan adanya Kerjasama akan bertukar pemikiran, kreativitas dan rasa percaya diri sehingga bisa menjadi bekal untuk peserta didik kelak.

Pihak-pihak yang bekerjasama saling memiliki kelebihan dan kekurangan. Oleh karena itu, keduanya saling menutupi kekurangan dengan kelebihan satu sama lain sehingga saling melengkapi. Ada beberapa manfaat Kerjasama dalam Lembaga pendidikan Saputro dan rudyanto (Fahmi Arifin & Kunci, 2017) mengatakan bahwa manfaat Kerjasama antara lain:

1. Mampu mengembangkan aspek moralitas dan interksi sosial peserta didik sehingga memperoleh kesempatan yang lebih besar untuk berinteraksi satu sama lain.

2. Mengajarkan peserta didik untuk mencari informasi secara mandiri,
3. Meningkatkan kemampuan Kerjasama antar peserta didik.
4. Membiasakan peserta didik untuk selalu aktif dan kreatif dalam mengembangkan analisis.

C. Model Kerjasama Madrasah

(Dalam et al, 2018) Ada beberapa model Kerjasama yang terjadi di madrasah maupun di Lembaga lainnya, antara lain:

1. Model satu arah (*linier model*)

Model ini dengan cara menjalin Kerjasama antar wali murid maupun masyarakat, seperti contoh

- a. Sekolah memberikan himbauan kepada wali murid untuk menerapkan kebiasaan akhlaqul karimah kepada peserta didik saat di sekolah.
- b. Membuat atau memberikan buku panduan pendidikan kepada wali murid
- c. Menerapkan tata tertib kepada peserta didik dan wali murid.

2. Model dua arah (*interaksional model*)

- a. Membuat aplikasi atau buku penghubung antara pihak sekolah dengan wali murid.
- b. Menyediakan jadwal konsultasi bagi wali murid, sehingga memudahkan untuk saling memberikan informasi tentang kendala maupun permasalahan yang terjadi oleh peserta didik.
- c. Menyelenggarakan lomba yang melibatkan wali murid. Ini menimbulkan rasa kontribusi terhadap sekolah.

3. Model segala arah (*transactional model*)

Pendekatan kolaborasi dan komunikasi yang melibatkan interaksi dua arah yang aktif dan saling mendukung antara pihak sekolah dengan wali murid. Model ini bertujuan untuk menciptakan hubungan yang terbuka dan transparan, sehingga kedua belah pihak bisa bekerja sama dalam mendukung perkembangan akademik, sosial, dan emosional siswa.

D. Kerjasama Internal dan Eksternal Madrasah

Dalam Kerjasama dibagi menjadi dua, Kerjasama internal dan Kerjasama eksternal (Syaban, 2020)

1. Kerjasama Internal

Kerjasama internal terjadi Kerjasama antara orang-orang yang terdapat di dalam madrasah, antara lain:

- a. Pendidik dengan tenaga kependidikan: pendidik dan tenaga kependidikan bekerja sama untuk merancang dan melaksanakan kurikulum, serta mengembangkan program-program pendidikan yang mendukung perkembangan siswa.
- b. Siswa dengan siswa: Kerjasama antar siswa, misalnya ada kegiatan membuat proyek, mereka bekerja sama dalam membuat proyek tersebut yang mengasah keterampilan Kerjasama tim dan pengembangan karakter.
- c. Kepala madrasah dengan tenaga kependidikan: kepala madrasah dengan tenaga kependidikan bekerjasama dalam

Membangun Kerjasama Madrasah

mengelola administrasi, pengelolaan keuangan, dan kebijakan madrasah.

- d. Pendidik dengan siswa: interaksi antara guru dengan siswa sangat penting dalam menciptakan suasana yang kondusif, dan menjalankan proses belajar mengajar.

2. Kerjasama Eksternal

Kerjasama eksternal adalah kolaborasi antara madrasah dan pihak-pihak di luar lingkungan madrasah, meliputi

- a. Wali murid: Kerjasama ini bertujuan untuk memantau perkembangan peserta didik di rumah
- b. Masyarakat : melibatkan Masyarakat dalam kegiatan sosial, keagamaan, atau kegiatan lainnya yang bertujuan untuk memperkuat hubungan madrasah dengan Masyarakat.
- c. Lembaga keagamaan: Kerjasama dengan Lembaga keagamaan untuk mengadakan kegiatan seperti pengajian, PHBI, dan pembinaan spiritual peserta didik.
- d. Pemerintah: kolaborasi dengan pemerintah untuk mendukung perkembangan madrasah secara regulasi maupun finansial.
- e. Lembaga pendidikan lain: untuk saling bertukar pengetahuan dan pengalaman melalui program-program akademik.

E. Prinsip-prinsip Kerjasama yang Efektif

Secara ringkas, ada lima prinsip-prinsip kerjasama yang dapat berpengaruh pada keefektivitas Kerjasama antar Lembaga (Kepala et al., 2017) antara lain:

1. Kepemimpinan

Membangun Kerjasama Madrasah

Kepemimpinan sebagai upaya untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain supaya bisa mencapai tujuan bersama, kepemimpinan juga melibatkan kemampuan untuk membuat Keputusan, mengelola konflik, dan memecahkan masalah yang ada, sehingga gaya dari kepemimpinan menjadi salah satu faktor kesuksesan organisasi.

2. Komunikasi

Komunikasi dalam suatu organisasi sangatlah penting, karena kemampuan komunikasi bisa meningkatkan produktivitas baik individu maupun organisasi. Komunikasi menjadi kunci dari segala hal, karena jika komunikasi buruk maka semua akan menjadi buruk, sebaliknya, jika komunikasi baik maka semua akan berjalan dengan baik.

3. Kepercayaan

kepercayaan atau keyakinan memberikan rasa aman yang diberikan seseorang kepada pihak lain, baik individu maupun kelompok. Jika mereka di beri kepercayaan maka akan menimbulkan rasa tanggung jawab dan lebih percaya diri untuk melakukan yang terbaik. Kepercayaan dibangun melalui pengalaman, konsisten, integritas, dan transparansi. Ini menjadi pondasi penting dalam hubungan individu maupun kelompok.

4. Komitmen

Komitmen adalah tekad dan dedikasi seseorang untuk tetap konsisten pada suatu tujuan, janji, atau hubungan, bahkan ketika menghadapi tantangan atau kesulitan. Komitmen mencerminkan keteguhan hati dan tanggung jawab untuk memenuhi apa yang telah dijanjikan atau diputuskan, baik dalam konteks pribadi, maupun pekerjaan. Ini melibatkan kesediaan untuk terus berusaha dan gigih sampai mencapai tujuan.

5. Transparansi dan kejujuran

Semua pihak perlu bersikap terbuka dan jujur dalam membagi informasi, baik menyangkut kemajuan maupun tantangan. Transparansi dalam Kerjasama membantu menghindari kecurigaan dan menciptakan kejelasan.

F. Penerapan Teknologi dalam Meningkatkan Kerjasama Madrasah

Dalam era digital yang semakin maju, teknologi memiliki peran besar dalam mendukung berbagai aspek kehidupan, termasuk di bidang pendidikan. Madrasah sebagai institusi pendidikan yang mengutamakan nilai-nilai agama sekaligus akademik, perlu memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam proses pendidikan. Salah satu aspek yang dapat dioptimalkan dengan teknologi adalah kerjasama di lingkungan madrasah, baik kerjasama internal antar guru, siswa, dan staf,

maupun kerjasama eksternal dengan orang tua, masyarakat, pemerintah, dan lembaga lain. (Setiabudi, 2021).

1. Meningkatkan Komunikasi dan Koordinasi Internal

Teknologi memungkinkan komunikasi dan koordinasi internal di madrasah berjalan lebih lancar. Dengan menggunakan platform komunikasi seperti aplikasi pesan instan atau sistem manajemen sekolah berbasis web, guru dan staf madrasah dapat berkomunikasi dengan cepat dan mudah, baik dalam menyusun rencana pembelajaran, rapat koordinasi, maupun pemantauan perkembangan siswa. Teknologi juga memungkinkan adanya forum grup diskusi khusus yang memfasilitasi kolaborasi antar guru untuk berbagi materi, strategi pembelajaran, dan pengalaman mengajar.

Misalnya, dengan menggunakan aplikasi seperti Google Classroom, guru dapat membentuk kelompok kerja virtual yang memudahkan diskusi dan pertukaran ide terkait dengan kurikulum atau kegiatan sekolah lainnya. Ini tidak hanya menghemat waktu dan tenaga, tetapi juga memungkinkan guru untuk bekerja sama tanpa terhalang oleh batasan waktu dan tempat.

2. Mempererat Hubungan dengan Orang Tua

Kerjasama dengan orang tua sangat penting untuk mendukung perkembangan akademik dan karakter siswa. Teknologi memungkinkan madrasah dan orang tua untuk berkomunikasi secara efektif, misalnya melalui aplikasi khusus yang dapat diakses

melalui ponsel pintar. Melalui aplikasi ini, orang tua dapat menerima informasi terkait perkembangan akademik, absensi, dan kegiatan siswa secara real-time. Dengan demikian, orang tua dapat lebih mudah memantau dan mendukung anak-anak mereka di rumah, serta terlibat dalam kegiatan-kegiatan madrasah.

Selain itu, rapat atau pertemuan dengan orang tua kini dapat dilakukan secara daring menggunakan platform seperti Zoom atau Google Meet, yang memungkinkan partisipasi lebih banyak orang tua, terutama bagi yang sibuk atau berada jauh dari lokasi madrasah. Teknologi ini memudahkan orang tua untuk menyampaikan aspirasi dan menerima informasi penting dari madrasah tanpa harus datang langsung.

3. Menjalin Hubungan dengan Masyarakat dan Lembaga Eksternal

Madrasah juga dapat memanfaatkan teknologi untuk menjalin hubungan yang lebih erat dengan masyarakat serta lembaga eksternal, seperti lembaga keagamaan, dunia usaha, dan pemerintah. Dengan menggunakan media sosial atau situs web, madrasah dapat menginformasikan berbagai kegiatan dan program kepada masyarakat luas, sehingga masyarakat dapat ikut serta dan mendukung kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan.

Misalnya, madrasah dapat melakukan kolaborasi dengan lembaga keagamaan untuk mengadakan acara peringatan hari besar

Islam secara daring, yang dapat diikuti oleh masyarakat sekitar. Begitu pula dalam hal kerjasama dengan perusahaan atau industri, teknologi dapat memudahkan madrasah dalam berkomunikasi dan mengatur program magang atau pelatihan keterampilan bagi siswa. Hal ini mendukung pengembangan siswa agar siap menghadapi dunia kerja.

4. Mengoptimalkan Proses Pembelajaran dan Pengelolaan Madrasah

Teknologi juga mendukung kerjasama yang lebih baik dalam proses pembelajaran. Dengan platform e-learning atau Learning Management System (LMS), guru dapat memberikan materi pembelajaran dan tugas secara daring, sehingga siswa dapat mengaksesnya kapan saja dan di mana saja. Ini tidak hanya meningkatkan efektivitas belajar, tetapi juga memungkinkan siswa untuk belajar dengan lebih mandiri.

Di sisi lain, teknologi juga membantu pengelolaan data yang lebih efisien, seperti data akademik, administrasi, dan keuangan. Dengan menggunakan sistem manajemen sekolah berbasis teknologi, pihak madrasah dapat mengelola data tersebut dengan lebih mudah dan akurat. Hal ini memungkinkan kerjasama antara bagian administrasi, keuangan, dan akademik di madrasah menjadi lebih efektif, sehingga mendukung pengelolaan madrasah yang lebih transparan dan efisien.

G. Tantangan dan Peluang dalam Membangun Kerjasama Madrasah di Masa Depan

Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam di Indonesia memiliki peran penting dalam mencetak generasi yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki akhlak yang baik serta pemahaman agama yang mendalam. Dalam menghadapi dinamika perkembangan zaman yang begitu cepat, tantangan dan peluang dalam membangun kerjasama madrasah menjadi isu yang semakin relevan. Kerjasama antar madrasah, dengan lembaga pendidikan lain, pemerintah, maupun masyarakat, sangat penting untuk memperkuat kualitas pendidikan yang ditawarkan. Namun, dalam proses ini, terdapat tantangan yang perlu dihadapi serta peluang yang dapat dimanfaatkan untuk membangun sistem pendidikan yang lebih baik. (Prayuni, 2024)

Ada beberapa tantangan dalam membangun kerjasama madrasah, antara lain:

1. Keterbatasan Sumber Daya

Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi madrasah dalam membangun kerjasama adalah keterbatasan sumber daya, baik dari segi finansial, tenaga pengajar, maupun fasilitas pendukung lainnya. Tanpa dukungan dana yang memadai, pengembangan program-program kerjasama yang melibatkan

teknologi, pelatihan guru, atau pengadaan fasilitas pendidikan yang lebih baik menjadi sangat sulit.

2. Keterbatasan Infrastruktur dan Teknologi

Di banyak daerah, khususnya di daerah pedesaan, madrasah masih menghadapi keterbatasan dalam hal infrastruktur dan teknologi. Banyak madrasah yang belum terhubung dengan jaringan internet yang memadai, sehingga sulit untuk mengakses materi pendidikan yang terbaru atau mengikuti pelatihan online. Keterbatasan teknologi ini juga menghambat madrasah dalam menjalin kerjasama internasional atau mengikuti perkembangan pendidikan global.

3. Perbedaan Budaya dan Visi

Dalam membangun kerjasama antar madrasah atau dengan lembaga pendidikan lain, perbedaan budaya dan visi pendidikan seringkali menjadi hambatan. Setiap madrasah memiliki ciri khas dalam kurikulum, metode pengajaran, dan nilai-nilai yang diusung. Ketika menjalin kerjasama dengan lembaga yang memiliki pandangan berbeda, terkadang sulit untuk menyelaraskan tujuan pendidikan. Misalnya, ada perbedaan dalam pendekatan kurikulum antara madrasah yang berbasis keagamaan dengan sekolah umum.

4. Tantangan dalam Pembinaan Sumber Daya Manusia

Pembinaan dan pengembangan kompetensi guru menjadi tantangan tersendiri. Meskipun madrasah memiliki banyak guru

yang berdedikasi, masih banyak yang membutuhkan peningkatan kemampuan, terutama dalam hal teknologi pendidikan, metodologi pengajaran yang lebih modern, dan pemahaman terhadap perubahan kurikulum nasional.

5. Regulasi dan Kebijakan Pemerintah

Regulasi yang tidak fleksibel atau kebijakan yang berubah-ubah seringkali menjadi hambatan dalam kerjasama madrasah.

Ada beberapa peluang dalam membangun kerjasama madrasah, (Khosiah et al., 2021)antara lain:

1. Kemajuan Teknologi Digital

Di era digital ini, teknologi menjadi peluang besar bagi madrasah untuk memperluas akses pendidikan. Melalui penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), madrasah dapat menjalin kerjasama dengan lembaga pendidikan internasional, berbagi materi pembelajaran, dan meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan online.

2. Peningkatan Kesadaran Masyarakat dan Pemerintah

Ada peningkatan kesadaran di kalangan masyarakat dan pemerintah akan pentingnya pendidikan yang berbasis karakter dan nilai agama, yang menjadi kekuatan utama madrasah. Hal ini membuka peluang bagi madrasah untuk lebih banyak mendapatkan dukungan dari pihak eksternal, baik dalam bentuk dana, program, maupun kerjasama. Pemerintah juga semakin membuka diri

Membangun Kerjasama Madrasah

terhadap pemenuhan fasilitas pendidikan di madrasah melalui berbagai program bantuan dan beasiswa.

3. Kolaborasi dengan Lembaga Pendidikan Umum

Meskipun terdapat perbedaan antara madrasah dan sekolah umum, banyak peluang untuk menciptakan kolaborasi yang saling menguntungkan. Kerjasama antara madrasah dan sekolah umum dalam kegiatan ekstrakurikuler, pengembangan kurikulum, atau pelatihan bersama dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

4. Kesempatan Kerjasama dengan Dunia Usaha

Dunia usaha dan industri semakin memperhatikan pentingnya pendidikan berbasis karakter dan keterampilan. Banyak perusahaan dan lembaga swasta yang tertarik untuk menjalin kerjasama dengan madrasah, misalnya melalui program pelatihan keterampilan, magang, atau pengembangan kurikulum yang berbasis pada kebutuhan industri.

5. Pemanfaatan Pendidikan Inklusif dan Multikultural

Kerjasama antar madrasah dengan lembaga pendidikan di luar negeri atau lembaga pendidikan multikultural dapat menjadi peluang untuk mengembangkan wawasan global bagi siswa madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

- Dalam, P., Islam, P., & Akyuni, Q. (2018). *Pengorganisasian Dalam Pendidikan Islam* {91.
- Fahmi Arifin, M., & Kunci, K. (2017). *Model kerjasama Tripusat Pendidikan dalam Pendidikan Karakter Siswa* *INFORMASI ARTIKEL*. 3(1), 2017.
- Islam, U., Kiai, N. P., Saifuddin, H., Purwokerto, Z., Memenuhi, U., Persyaratan, S., Gelar, M., Pendidikan, M., & Pd, M. (2023). *Disusun dan diajukan kepada Pascasarjana*.
- Jannah, M., & Nur Tiara, A. (2024). *Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kerjasama Madrasah Dengan Pemerintah Desa dan Masyarakat Sekitar di Mas Nurul Yaqin Desa Durian Lecah Sungai Manau Merangin Provinsi Jambi*. <https://doi.org/10.38035/jpsn.v2i2>
- Kepala, K., Dalam, M., Lembaga, M., & Fauzi, A. (2017). *Supporting Factors And Inhibitors Leadership Madrasahs in the Development of Islamic Education Institutions* (Vol. 2, Issue 2).
- Khosiah, N., Susandi, A., Eka, A., Stai, D., & Probolinggo, M. (2021). Kerja Sama Orang Tua Dan Guru Dalam Membangun Kreativitas Siswa Madrasah Ibtidaiyah Melalui Pembelajaran Online. In *Jurnal Penelitian Ipteks* (Vol. 6, Issue 1).
- Prayuni, A. (2024). Efektivitas Manajemen Madrasah. *Jurnal Kajian Pendidikan Islam Dan Keagamaan*, 08(2). <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/eduriligia>
- Setiabudi, A. (2021). Hakikat Kerja Sama Dalam Pengembangan Manajemen Pendidikan Islam. *Madinah: Jurnal Studi Islam*, 8(1), 1–10. <https://doi.org/10.58518/madinah.v8i1.1329>
- Syaban, M. (2020). *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan Islam*.

BIODATA PENULIS



Siti Fatimah, S.Pd.I., M.Pd.I., lahir di Kab Tuban, 14 November 1987. Dosen kampus Institut Agama Islam Al-Hikmah Tuban, Alamat Ds. Sumurgung, Kec. Montong, Kab. Tuban. “jika hari ini indah dan menarik, jadikan besok lebih indah, menarik dan manfaat”

([sitifatimah1411@gmail.com/](mailto:sitifatimah1411@gmail.com) 0822-3199-8430)

BAB 10

PENGUATAN PROFESIONALISME KEPALA MADRASAH

M. Hadri Hasan, S.Pd., M.Pd.

Email: hadrielmushar@gmail.com

A. Latar Belakang

Dalam konteks pendidikan Islam, madrasah berperan penting dalam membentuk karakter dan kompetensi siswa berbasis ajaran Islam. Kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan terlaksananya visi, misi, dan tujuan madrasah. Oleh karena itu, penguatan profesionalisme kepala madrasah menjadi suatu keharusan untuk meningkatkan mutu pendidikan di madrasah.

Profesionalisme kepala madrasah mencakup beberapa aspek penting seperti kemampuan manajerial, keterampilan kepemimpinan, penguasaan kebijakan pendidikan, serta kemampuan dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia di madrasah. Selain itu, kepala madrasah juga harus mampu menjalin hubungan baik dengan pihak eksternal seperti

pemerintah, masyarakat, dan orang tua siswa untuk menciptakan sinergi dalam mencapai tujuan pendidikan. (Syauqillah et al., 2024)

Pembahasan mengenai penguatan profesionalisme kepala madrasah merupakan topik penting karena kepala madrasah memiliki peran sentral dalam memimpin dan mengelola seluruh aspek operasional di madrasah, baik itu dalam pengelolaan sumber daya, pengembangan kurikulum, pembinaan guru, maupun hubungan dengan masyarakat. Profesionalisme yang kuat pada kepala madrasah menjadi dasar yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas dan bernilai Islam.

B. Definisi Profesionalisme Kepala Madrasah

Profesionalisme dapat diartikan sebagai sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menjalankan profesinya sesuai dengan standar tertentu. Dalam konteks kepala madrasah, profesionalisme ditunjukkan melalui kompetensi di bidang kepemimpinan, manajemen, pengelolaan sumber daya manusia, serta pemahaman mendalam terhadap regulasi dan kebijakan pendidikan. (Yusuf et al., 2022)

Menurut Sutrisno profesionalisme adalah komitmen untuk menjalankan tugas secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab. Sutrisno menekankan bahwa profesionalisme menuntut kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. (Murni, 2022)

Sedangkan Hughes dan Wright mengatakan bahwa profesionalisme adalah kemampuan untuk mengelola diri dalam lingkungan kerja dengan efektif, menunjukkan kinerja tinggi, dan menjaga hubungan kerja yang baik. Profesionalisme juga melibatkan peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan. (Nizar, 2022)

Robbins dan Judge juga berpendapat profesionalisme sebagai sikap dan perilaku yang menunjukkan kemampuan untuk menjalankan tugas dengan standar dan etika yang tinggi. Profesionalisme mencakup integritas, tanggung jawab, dan penghargaan terhadap kualitas pekerjaan. (Burhanuddin et al., 2016)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa profesionalisme adalah sikap, keterampilan, dan komitmen terhadap peningkatan kompetensi dan kualitas dalam bidang tertentu, serta integritas dan tanggung jawab dalam menjalankan peran atau profesi yang diemban.

C. Konsep Profesionalisme Kepala Madrasah

Kemampuan dasar dalam sikap profesionalisme tentunya sangat membantu kepala madrasah untuk tetap focus pada tujuan yang ingin dicapai dan dapat menetapkan langkah-langkah yang jelas serta tidak mudah teralihkan. Memungkinkan perencanaan yang lebih terstruktur dan sistematis, merinci setiap tahapan yang

harus dilalui, alat dan sumber daya yang dibutuhkan serta strategi yang perlu dilakukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Konsep profesionalisme kepala madrasah antara lain:

1. **Kompetensi Manajerial:** Kepala madrasah harus mengikuti pelatihan rutin yang relevan dengan tugasnya, seperti pelatihan kepemimpinan, manajemen pendidikan, dan teknologi pendidikan. Ini akan meningkatkan kompetensi dalam berbagai aspek. Kemampuan kepala madrasah dalam mengelola organisasi madrasah secara keseluruhan, termasuk pengelolaan sumber daya manusia, keuangan, sarana-prasarana, serta hubungan dengan masyarakat dan pihak eksternal lainnya.
2. **Kompetensi Akademik:** Pemahaman yang mendalam mengenai kurikulum dan proses pembelajaran di madrasah. Kepala madrasah harus mampu memastikan kurikulum terlaksana sesuai standar pendidikan Islam, serta mengembangkan inovasi dalam pengajaran.
3. **Komitmen terhadap Etika dan Integritas:** Kepala madrasah yang profesional harus memiliki integritas tinggi, mematuhi etika profesi, serta menjaga citra madrasah. Hal ini mencakup kejujuran, tanggung jawab, dan sikap adil dalam pengambilan keputusan. Kepala madrasah perlu menerapkan etika yang baik dalam setiap aspek pekerjaan.

Penguatan Profesionalisme Kepala Madrasah

Ini meliputi transparansi dalam pengelolaan dana, adil dalam pengambilan keputusan, serta menjaga amanah. Etika dan integritas yang tinggi akan menciptakan kepercayaan di antara guru, siswa, dan masyarakat.

4. Kemampuan Beradaptasi dengan Teknologi dan Inovasi Pendidikan: Di era digital, kepala madrasah perlu memahami perkembangan teknologi dalam pendidikan agar dapat menerapkan inovasi dalam proses pembelajaran serta manajemen madrasah. Teknologi dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi manajemen, memudahkan komunikasi, dan memperbaiki metode pengajaran. Kemampuan mengintegrasikan teknologi untuk memperbaiki metode pengajaran, manajemen, dan administrasi di madrasah menjadi hal penting. (Hamdani, 2021)
5. Kepemimpinan Visioner dan Transformasional: Seorang kepala madrasah yang profesional bukan hanya mengelola, tetapi juga memimpin dengan visi untuk memajukan madrasah. Ia perlu mampu menginspirasi dan memotivasi guru serta siswa untuk mencapai standar akademik dan moral yang tinggi.

Penguatan Profesionalisme Kepala Madrasah

6. Kemampuan Memahami Faktor Pendukung dan Penghambat: Faktor Pendukung adalah faktor yang mendukung penguatan profesionalisme antara lain dukungan pemerintah melalui kebijakan dan pelatihan, komitmen dari kepala madrasah sendiri untuk meningkatkan kompetensi, serta dorongan dari lingkungan madrasah yang kondusif. Faktor Penghambat adalah Kendala yang dihadapi bisa meliputi keterbatasan anggaran, minimnya akses ke pelatihan yang relevan, serta adanya perbedaan visi antara kepala madrasah dan pihak madrasah lainnya. Hal ini dapat menghambat upaya untuk memperkuat profesionalisme kepala madrasah.
7. Kemampuan Membangun Hubungan dengan Komunitas: Kepala madrasah harus mampu menjalin komunikasi yang baik dengan orang tua, masyarakat, dan pemerintah. Kolaborasi ini penting untuk membangun kepercayaan dan dukungan eksternal yang dapat membantu pengembangan madrasah. Hal ini juga diharapkan akan memberikan dukungan bagi madrasah, baik dalam bentuk dana, pelatihan, maupun program kemitraan yang mendukung perkembangan madrasah. (Muspawi, 2020)

Penguatan Profesionalisme Kepala Madrasah

Profesionalisme ini mendukung tujuan untuk menjadikan madrasah sebagai lembaga yang berkualitas, baik dari segi akademik maupun moral, sehingga mampu melahirkan lulusan yang berkompeten serta berakhlak mulia

D. Dampak Penguatan Profesionalisme Kepala Madrasah

Penguatan profesionalisme kepala madrasah memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Ketika kepala madrasah memiliki profesionalisme tinggi, berbagai aspek dalam manajemen dan proses pembelajaran di madrasah dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya membawa dampak positif terhadap kualitas pendidikan. (Noviansah & Mizaniya, 2020)

Berikut adalah beberapa dampak penguatan profesionalisme kepala madrasah terhadap mutu pendidikan:

1. Peningkatan Kualitas Pembelajaran

Kepala madrasah yang profesional memiliki pemahaman mendalam tentang kurikulum, metode pengajaran, dan kebutuhan belajar siswa. Dengan demikian, mereka mampu mengarahkan para guru untuk menggunakan metode pengajaran yang efektif dan inovatif, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih bermakna dan efektif. Hal ini berdampak langsung pada kualitas hasil belajar siswa.

2. Pengembangan Kompetensi Guru

Kepala madrasah yang profesional mendorong pengembangan kompetensi para guru melalui program pelatihan, supervisi, dan evaluasi secara berkala. Peningkatan kualitas guru akan berkontribusi langsung pada mutu pengajaran, karena guru yang kompeten mampu menyampaikan materi dengan lebih baik, mengelola kelas secara efektif, dan membimbing siswa secara optimal. (Sholichah et al., 2022)

3. Peningkatan Manajemen dan Efisiensi Operasional

Profesionalisme dalam manajemen memungkinkan kepala madrasah mengelola sumber daya dengan lebih efisien dan transparan. Pengelolaan keuangan yang baik, perencanaan anggaran yang tepat, serta pengelolaan sarana dan prasarana yang optimal akan mendukung lingkungan belajar yang kondusif. Efisiensi operasional ini juga berdampak pada ketersediaan fasilitas belajar yang lebih baik, seperti laboratorium, perpustakaan, dan ruang kelas yang memadai.

4. Kualitas Lulusan yang Lebih Baik

Kepala madrasah yang profesional mampu merancang program pendidikan yang tidak hanya fokus

Penguatan Profesionalisme Kepala Madrasah

pada akademik tetapi juga pada pengembangan karakter siswa. Lulusan madrasah yang baik tidak hanya memiliki pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga akhlak dan moral yang baik. Dengan demikian, mereka menjadi lebih siap untuk bersaing dan berkontribusi di masyarakat.

5. Peningkatan Disiplin dan Iklim Sekolah yang Positif

Kepala madrasah yang profesional cenderung mampu menciptakan budaya kerja yang disiplin dan iklim sekolah yang positif. Disiplin yang diterapkan secara adil dan konsisten akan membentuk lingkungan yang kondusif bagi siswa dan guru. Iklim sekolah yang positif berkontribusi pada kepuasan dan motivasi guru serta kenyamanan siswa dalam belajar.

6. Hubungan Harmonis dengan Komunitas dan Pihak Eksternal

Kepala madrasah yang memiliki profesionalisme tinggi umumnya mampu membangun hubungan yang baik dengan masyarakat, orang tua siswa, serta lembaga pemerintah. Dukungan dari pihak eksternal ini penting untuk pengembangan madrasah, seperti melalui bantuan dana, pelatihan, atau program kemitraan. Kolaborasi

Penguatan Profesionalisme Kepala Madrasah

dengan masyarakat juga dapat memperkaya pengalaman belajar siswa melalui kegiatan-kegiatan di luar kelas.

7. Peningkatan Kualitas Akreditasi dan Reputasi Sekolah

Penguatan profesionalisme akan meningkatkan kualitas layanan pendidikan yang diberikan oleh madrasah. Seiring waktu, ini berdampak positif pada nilai akreditasi madrasah serta reputasi di mata masyarakat. Dengan akreditasi yang baik, madrasah menjadi lebih dipercaya dan diminati, sehingga dapat menarik lebih banyak siswa dan sumber daya. (Utun, 2021)

Secara keseluruhan, penguatan profesionalisme kepala madrasah memberikan dampak berkelanjutan yang sangat penting dalam membentuk sistem pendidikan yang berkualitas, kompetitif, dan relevan dengan perkembangan zaman.

E. Kesimpulan

Secara keseluruhan, tingkat profesionalisme kepala madrasah saat ini menunjukkan potensi yang baik tetapi masih memerlukan penguatan di berbagai aspek, terutama dalam hal manajemen modern, inovasi pembelajaran, dan adaptasi teknologi. Dukungan dalam bentuk pelatihan berkelanjutan dan penguatan kebijakan dari pemerintah akan sangat membantu peningkatan profesionalisme kepala madrasah di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhanuddin, Harun, C. Z., & Usman, N. (2016). Profesionalisme Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan DI SMA Negeri 4 Wira Bangsa Meulaboh Kabupaten Aceh Barat. *Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 4(01), 72–81.
- Hamdani, H. (2021). Peningkatan Kompetensi Kepala Sekolah Melalui Diklat Penguatan. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 2(1), 21–30.
- Murni. (2022). Peran Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin Pendidikan. *Inspiratif Pendidikan*, 11(2), 378–385.
- Muspawi, M. (2020). Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(2), 402.
- Nizar, M. A. K. (2022). Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Pembelajaran Berbasis Digital di Madrasah Tsanawiyah Swasta. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(4), 6057–6065.
- Noviansah, A., & Mizaniya, M. (2020). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Mudarrisuna*, 10(3), 444–467.
- Sholichah, A. S., Solihin, Rahman, B., Awi, W., & Muqit, A. (2022). Penguatan Profesionalisme Guru dalam Mengembangkan

- Literasi Digital Kegamaan (Studi di SMP Islamic School al-Bayan Jakarta). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(01), 433–454.
- Syauqillah, M., Tazkiyah, Lanatut, Anggarini, I. F., Qur'ana, F. A., & Abidin, M. (2024). Implementasi Kepala Madrasah Sebagai Leader Dan Educator Di Ma Raudlatul Ulum Putri. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 1–12.
- Utu, N. M. dan B. S. (2021). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Mts Miftahul Ulum Cermenan Jombang. *Jurnal Studi Kemahasiswaan*, 1(1), 25–42.
- Yusuf, M., Ma'sum, T., & Rifki Ilyas, M. (2022). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung Ponorogo. *Jurnal ...*, 6(2), 14–28.

BIODATA PENULIS



M. Hadri Hasan, S.Pd., M.Pd.

Lahir di Jambi, Kab Tanjung Jabung Barat, Kuala Tungkal 29 Juli 1994. Jenjang Pendidikan. S1 Jurusan Pendidikan Matematika di UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, lulus tahun 2016. Pendidikan S2 Manajemen Pendidikan Islam, lulus tahun 2018 di UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Saat ini mengajar di kampus IAI An-Nadwah Kuala Tungkal.

BAB 11

MEMBANGUN CITRA MADRASAH DI ERA DIGITAL

Purnomo, M.Pd

Email: Purnomoaji4@gmail.com

A. Citra Madrasah dan Perkembangannya

Madrasah, sebagai salah satu institusi pendidikan formal berbasis Islam di Indonesia, muncul dari tradisi pesantren dan telah berkembang pesat hingga saat ini. Kemunculan madrasah pada masa modern dipandang sebagai indikator penting untuk kemajuan umat Islam, tercermin dari prestasi intelektual, keilmuan, dan kultural yang telah dicapai. Namun, ironisnya, eksistensi madrasah saat ini tampaknya tidak sebanding dengan gemilangnya masa lalu. Pemerintah, dalam pengelolaan sistem pendidikan, tampaknya lebih fokus pada pendidikan umum, menyisihkan potensi pendidikan keislaman seperti madrasah (Sirojudin, 2019).

Madrasah merupakan sebuah lingkungan intelektual yang ada di tengah masyarakat. Dalam realitas sejarah, madrasah tumbuh dan berkembang dari, oleh dan untuk masyarakat Islam itu sendiri. Sehingga sejak awal, madrasah merupakan konsep pendidikan berbasis masyarakat (*community based education*). Masyarakat sebagai individu maupun organisasi dengan didorong semangat keagamaan

atau dakwah membangun madrasah untuk memenuhi kebutuhan mereka, ini dapat dilihat bahwa lebih dari 90 % madrasah di Indonesia milik swasta dan sisanya berstatus negeri dan ini berbanding terbalik dengan sekolah-sekolah umum (Muhaimin, 2005).

Menurut data dari Kementerian Agama RI Tahun 2024, di Indonesia Terdapat 87.451 Madrasah yang terdiri dari Raudhatul Athfal (RA) 31.206 madrasah Ibtidaiyah (MI) 26.740, madrasah Tsanawiyah (MTs) 19.380, dan madrasah Aliyah (MA) 10.105 (<https://madrasah.kemenag.go.id/gis/>) dan Cuma 3.888 diantaranya yang menyandang status Negeri dan selebihnya masih swasta. Sementara itu sekolah yang berada dibawah Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) persentase jumlah sekolah negeri mencapai 55% dari total 302.097 sekolah (SD, SMP, SMA) (<http://www.jurnas.com/artikel/40565/Jumlah-Madrasah-Negeri-Cuma-Tujuh-Persen>).

Dari jumlah tersebut, hanya sebageian kecil saja madrasah negeri yang mempunyai pendidikan kualitas/unggul. Madrasah yang unggul bisa kita lihat dari tujuan pendidikannya, siswa, kualifikasi dan kompetensi tenaga pendidik, desain kurikulum yang diterapkan, sarana-prasarana dan situasi lingkungan atau lebih simpelnya dilihat dari segi input, proses dan output madrasah tersebut.

B. Manajemen Pembangunan Citra Madrasah Diera Digital

Citra merupakan sesuatu yang abstrak dan tidak dapat diukur secara matematis tetapi dapat dirasakan dari hasil penilaian yang positif ataupun negatif yang datang dari khalayak ramai dan masyarakat luas. Penilaian dari masyarakat dapat berhubungan dengan rasa hormat, kesan yang baik dan menguntungkan terhadap citra suatu lembaga pendidikan yang dapat diwakili oleh humas (Farida Hanun, 2016).

Di era globalisasi seperti sekarang ini, kontribusi dari lembaga pendidikan diharuskan mampu memberikan layanan yang berkualitas kepada masyarakat. Hal ini dikarenakan semakin berkembangnya kebutuhan masyarakat akan layanan pendidikan yang berkualitas. Masyarakat yang sebagai pengguna jasa lembaga pendidikan saat ini lebih pintar dalam memilih lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan sekarang ini diharapkan mampu menganalisis kebutuhan masyarakat sebagai pelanggannya dan lembaga pendidikan dituntut selalu melibatkan partisipasi masyarakat dalam pengelolaan pendidikan (Zaenal Mukarom, 2019).

Ditengah-tengah persaingan ketat antar lembaga pendidikan, masyarakat sebagai pelanggan (*Customer*) pendidikan sudah cukup pintar dalam menganalisa sebuah lembaga pendidikan untuk menjadi tujuan pendidikan anak-anaknya kedepan, pastinya

masyarakat akan menilai atau melihat input, proses maupun output dari lembaga pendidikan tersebut.

Madrasah membutuhkan citra agar dikenal masyarakat dan bisa meraih kesuksesan di ranah publik, hal ini akan mengindikasikan bahwa citra madrasah harus tetap di jaga positif oleh semua pihak berkepentingan sehingga dapat dipertahankan citra positif di mata masyarakat baik di dalam maupun di luar lembaga. Citra baik lembaga akan memberikan banyak manfaat, baik pada saat organisasi sedang jaya maupun pada saat organisasi menghadapi berbagai macam krisis. Citra yang baik diperoleh melalui proses dan manajemen yang tersistematis (Diningrum Citraningsih, Akif Khilmiah, and M. Nurul Yamin, 2021).

Pandangan masyarakat terhadap citra Madrasah selama ini masih sering diidentikkan dengan lembaga pendidikan kelas dua, tertinggal, dan kumuh. Selain itu citra negatif lain masih sering menempel di madrasah misalnya, kekurangmampuan madrasah membangun *teamwork* yang solid dalam mengelola pembelajaran, kekurangmampuan membangun hubungan antar personel yang kokoh, kurang membangun sinergi dengan berbagai pihak, resisten terhadap perubahan, ketidakmampuan menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan sosial, perkembangan teknologi pembelajaran yang sedang berlangsung.

Membangun Citra Madrasah di Era Digital

Citra madrasah yang seperti itu lah yang harus diubah. Untuk mewujudkan madrasah yang berprestasi perlu program-program strategis yang harus dikembangkan oleh madrasah, madrasah harus membangun citra positif dan melakukan percepatan peningkatan kualitas madrasah. Mitchel menegaskan bahwa esensi pencitraan bagi institusi adalah dalam rangka *repositioning* dan merebut pangsa pasar (Jhonathan, 2009).

Untuk membangun sebuah citra positif, madrasah harus punya standar karakteristik sebagai sebuah lembaga yang berprestasi, madrasah yang berprestasi merupakan istilah yang kurang lebih memiliki persamaan dengan *excellent school*, *good school*, *effective school*, atau *improvement school*. Karakteristik madrasah yang berprestasi dapat dilihat dari sisi input, proses, dan outputnya (Muhaimin, 2008), seperti yang terlihat tabel berikut:

ASPEK	KARAKTERISTIK
Input	<ol style="list-style-type: none">1. Memiliki kebijakan, tujuan dan sasaran mutu yang jelas2. Adanya sumber daya yang tersedia dan siap3. Staf yang kompeten dan berdedikasi tinggi4. Memiliki harapan dan prestasi yang tinggi5. Fokus pada pelanggan (Khususnya siswa)6. Adanya input manajemen, yang ditandai dengan tugas yang jelas, rencana yang rinci dan sistematis, program yang mendukung pelaksanaan rencana dan system pengendali mutu yang efektif
Proses	<ol style="list-style-type: none">1. Proses pembelajaran yang efektif2. Kepemimpinan madrasah yang kuat3. Lingkungan madrasah aman dan tertib4. Pengelolaan tenaga pendidikan yang efektif

Membangun Citra Madrasah di Era Digital

	<ol style="list-style-type: none">5. Memiliki budaya mutu6. Memiliki team work kompak, cerdas, dan dinamis7. Memiliki kemandirian8. Adanya partisipasi yang tinggi dari masyarakat9. Mempunyai keterbukaan10. Mempunyai kemauan untuk berubah baik psikologis maupun fisik11. Melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkelanjutan12. Responsive dan antisipatif terhadap kebutuhan13. Memiliki komunikasi yang baik14. Memiliki akuntabilitas15. Memiliki dan menjaga sustainabilitas dalam program dan pendanaan
Output	<ol style="list-style-type: none">1. Prestasi akademik, ditunjukkan dengan Nilai akademik yang baik, lomba karya ilmiah, lomba mata pelajaran, cara berfikir2. Prestasi non akademik, ditunjukkan dengan keingintahuan yang tinggi, kerjasama yang baik, rasa kasih sayang yang tinggi terhadap sesama, toleransi, kedisiplinan, kerajinan, prestasi olahraga dan kesenian, kepramukaan dll

Keberhasilan madrasah dalam membangun pencitraan diri akan mendapatkan hasil yang baik bila memiliki rencana dan kegiatan nyata untuk menentukan posisinya dimasyarakat serta berhasil membidik segmentasi tertentu sesuai dengan tujuan yang telah ditargetkan.

Pola yang harus dikembangkan manajemen pencitraan madrasah dalam dunia globalisasi dan digitalisasi sekarang ini harus berorientasi pada tiga pendekatan dalam teori pemasaran yaitu *branding* (Merk), *positioning* (posisi) dan *differentiating* (perbedaan)

Membangun Citra Madrasah di Era Digital

Branding memuat filosofi untuk menjadi superior (yang paling), dengan menganut prinsip ketunggalan (*singularity*). Sementara *differentiating* (berbeda) adalah mensikapi sifat dasar manusia yang cenderung tertarik pada sesuatu yang berbeda dan tidak biasa. Ketika muncul produk yang sama sekali belum ada sebelumnya public cenderung merasa ingin tahu dan memusatkan perhatiannya. Disamping itu *Segmentation* (menentukan pangsa pasar), dilandasi oleh konsep bahwa kenyataan konsumen berbeda-beda, maka diperlukan program-program yang berbeda-beda pula.

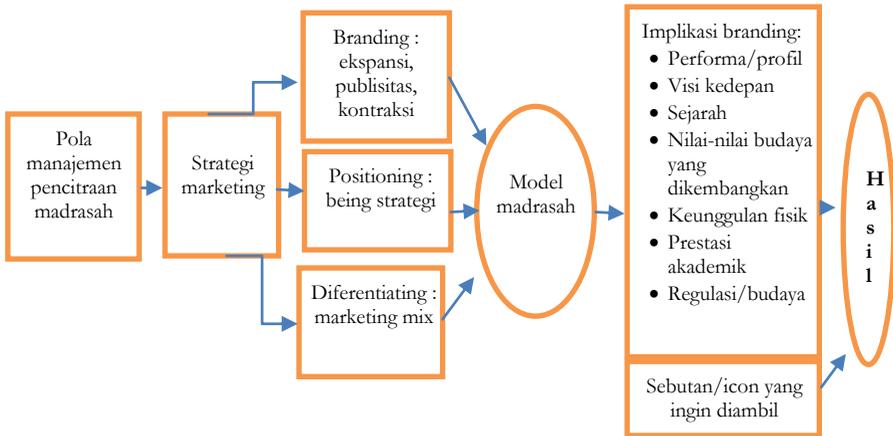
Pencitraan madrasah dipandang berhasil ketika memenuhi beberapa parameter penting, yang diantaranya yaitu :

1. Meningkatkan kepuasan pelanggan
2. Banyak peserta didik yang antusias dan berminat ingin belajar dilembaga tersebut
3. Banyaknya lembaga lain khususnya yang berada dilevel atas yang menawarkan kerjasama dalam berbagai hal.

Ketiga unsur tersebut di atas memiliki fungsi dan peran ideal masing-masing sebagaimana terlihat dari arah hubungan satu sama lain. Masyarakat sebagai pengguna/pelanggan layanan pendidikan madrasah (masyarakat, orang tua, siswa) mendapatkan informasi perihal profil, program, prestasi, dari media yang bertindak sebagai penyedia jasa yang memberikan informasi sekaligus berpihak kepada kepentingan publik (Suprpto, 2016).

Membangun Citra Madrasah di Era Digital

Dari uraian diatas, pola manajemen pencitraan pada madrasah dapat digambarkan dengan bagan seperti dibawah ini.



C. Unsur-unsur Penting dalam Pembangunan Citra Madrasah di Era Digital

1. Peran Kepala Madrasah dalam Membangun Citra

Mulyasa Kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi amanat untuk memimpin suatu sekolah dalam menyelenggarakan pendidikan (Mulyasa, 2015). Sementara Suhardiman menjelaskan kepala sekolah adalah seorang guru yang diberi mandat untuk menduduki jabatan struktural pada sebuah lembaga pendidikan formal (Suhardiman, 2012).

Berdasarkan pandangan tersebut maka pemimpin dapat diartikan sebagai seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain baik pada sisi prilaku maupun sikap dan pola pikirnya. Oleh karena itu dalam sebuah kepemimpinan

dibutuhkan suatu karakter yang kuat, tegas, inovatif dan tahan uji, tertancap kuat dalam diri sehingga tercipta kepemimpinan yang kuat dan efektif lagi efisien.

Dalam meningkatkan citra Madrasah kepala madrasah bisa mengambil langkah-langkah internal dan eksternal madrasah. Dengan adanya langkah internal dan eksternal tersebut maka diharapkan kepala madrasah dapat memafaatkan waktu dan kesempatan secara maksimal dengan mempertimbangkan dampak melalui pemusatan upaya, pola keputusan dan peresapan (Khaerunnisa, Aziz, dan Suhadi, 2022).

Meningkatkan citra madrasah melalui langka internal madrasah Dalam kerangka peningkatan citra itu sendiri, sangat jelas dibutuhkan tipe kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dengan memberdayakan orang lain, berpenampilan unggul dan memiliki strategi yang tinggi dalam memenuhi kegiatan stakeholdersnya. Hal tersebut menginsyaratkan bahwa kepala madrasah sebagai pemimpin tidak cukup hanya memiliki keterampilan tinggi saja tetapi juga harus memiliki strategi dalam upaya meningkatkan citra madrasah.

Oleh karena itu, ada hal penting yang perlu diperhatikan oleh kepala madrasah yaitu: Proses sebagai suatu cara yang sistemik dalam mengerjakan sesuatu dan Sumber daya suatu madrasah yang meliputi dana, perlengkapan, informasi, maupun

sumber daya manusia yang masing-masing berfungsi sebagai pemikir, perencana, pelaku serta pendukung untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Wahjosumidjo, 1989).

Citra madrasah merupakan citra keseluruhan yang dibangun dari semua komponen seperti kualitas lulusan, keberhasilan pengelolaan, kesehatan ruangan, perilaku anggota, tanggung jawab sosial.

2. Peran Humas Dalam Membangun Citra Madrasah

Humas (hubungan Masyarakat) merupakan terjemahan bebas dari istilah *public relations*. Hubungan masyarakat disebut juga *public relations* dengan ruang lingkup kegiatan yang menyangkut baik individu ke dalam maupun individu keluar dan semua kegiatan diselenggarakan dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing lembaga (Widjaja, 2008).

Setiap kegiatan dalam organisasi membutuhkan upaya menjalin hubungan dengan pihak terkait demi tercapainya tujuan organisasi tersebut baik hubungan dengan pihak intern maupun extern. Organisasi pendidikan adalah organisasi yang berdiri di tengah-tengah masyarakat yang beragam dan berada diantara organisasi-organisasi lain yang bertujuan bermacam-macam pula. Kegiatan Humas adalah sebuah kegiatan untuk menyampaikan berita, dan kegiatan humas diharapkan berfungsi untuk

menciptakan kesan positif. Sehingga dapat menciptakan ketertarikan untuk berkerjasama (Asrul Anam, 2016).

Madrasah yang maju pasti akan banyak mengadakan hubungan dengan lembaga lain di luar Madrasah. Keberhasilan Madrasah menfungsikan jalinan kerjasama tersebut, tidak lepas dari ruang lingkup manajemen humasnya dengan menjaga dan meningkatkan hubungan baik dengan masyarakat.

Dalam rangka meningkatkan citra madrasah manajemen Humas mempunyai beberapa tugas penting diantaranya adalah :

- a) Melaksanakan dan bertanggung jawab atas penyampaian informasi baik yang di sampaikan secara lisan, tertulis maupun melalui gambar kepada masyarakat.
- b) Memperhatikan serta mengevaluasi tanggapan dan pendapat yang di ajukan oleh masyarakat.
- c) Menganalisis reaksi publik terhadap kebijakan dan pendapat masyarakat mengenai lembaga.
- d) Menjalin hubungan baik dengan masyarakat dan media massa untuk memperoleh bantuan dan dukungan dari masyarakat serta dapat merubah sikap lembaga (Rosady Ruslan, 2008).

Menurut permendiknas No. 24 tahun 2008 tentang standar tenaga administrasi madrasah, Tugas administrasi hubungan madrasah dengan masyarakat yaitu :

- a) Mengatur hubungan madrasah dengan orang tua.

Membangun Citra Madrasah di Era Digital

- b) Menjaga hubungan baik dan memfasilitasi kegiatan dengan komite madrasah agar kegiatan berjalan lancar.
- c) Membantu merencanakan program keterlibatan stake holders.
- d) Mengadakan kerja sama dengan pemerintah dan lembaga masyarakat.
- e) Mempromosikan sekolah/madrasah.
- f) Mengkoordinasi semua lulusan (alumni).
- g) Melayani tamu sekolah/madrasah.
- h) Membuat layanan sistem informasi dan pelaporan hubungan madrasah dengan masyarakat.
- i) Memanfaatkan TIK untuk program administrasi hubungan madrasah dengan masyarakat.
- j) Memberi pengertian kepada masyarakat tentang fungsi madrasah melalui bermacam-macam teknik komunikasi.

Dari paparan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa tugas dan peran manajemen humas adalah mengenalkan madrasah kepada masyarakat dengan tujuan agar masyarakat dapat mengetahui visi misi serta tujuan yang ada di madrasah. Fungsi Humas dalam suatu lembaga yaitu untuk membantu manajemen dalam melaksanakan kebijakan serta menciptakan hubungan baik dengan masyarakat (Malik, 2005). Serta Humas juga membantu menciptakan dan mengembangkan hubungan baik

antara lembaga dengan masyarakat, yang nantinya dapat memberikan citra yang baik pada lembaga atau organisasi.

3. Peran Komite Madrasah dalam membangun Citra

Komite sekolah adalah organisasi yang merupakan hasil demokratisasi pendidikan dimana dibentuk dan ditentukan atas dasar musyawarah oleh *stakeholders* pendidikan sekolah, sebagai representasi dari berbagai unsur dengan tanggung jawab bersama terhadap peningkatan kualitas pendidikan.

Dalam pengelolaan lembaga pendidikan, dimana komite madrasah berperan penting dan bertanggung jawab sebagai berikut: mendorong tumbuhnya perhatian dan komitmen masyarakat terhadap penyelenggaraan pendidikan yang bermutu; bekerja sama dengan masyarakat (perorangan/organisasi/dunia usaha/dunia industri) dan pemerintah dalam penyelenggaraan pendidikan yang bermutu; menampung dan menganalisis aspirasi, gagasan, tuntutan, dan berbagai kebutuhan pendidikan yang diajukan masyarakat; memberikan masukan, pertimbangan, dan rekomendasi kepada badan penyatuan pendidikan (Khoiriyah, Istikomah, dan Churrahman, 2021).

Karena komite madrasah merupakan mitra madrasah dalam mengejar masa depan madrasah, maka sangat perlu memberikan pertimbangan kepada kepala madrasah. Hal ini dikarenakan komite madrasah merupakan representasi dari

masyarakat. Tujuan pemberian pemikiran ini adalah agar apapun keputusan yang diambil oleh madrasah tidak bertentangan dengan apa yang diinginkan oleh masyarakat. Secara spesifik yang diinginkan oleh masyarakat adalah madrasah yang mampu mewujudkan harapan masyarakat dan bekerja mencetak generasi yang bermanfaat bagi masyarakat (Ramli, 2021).

Mengingat tujuan dibentuknya komite madrasah sebagai organisasi masyarakat madrasah, maka fungsi utamanya antara lain: menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat; menyusun kebijakan operasional dan program pendidikan satuan pendidikan; meningkatkan tanggung jawab dan partisipasi masyarakat; serta mengembangkan lingkungan dan kondisi yang transparan guna meningkatkan reputasi madrasah di mata masyarakat (Umam dan Firdausi, 2019).

Dalam membangun citra madrasah peran komite madrasah berfungsi dalam kapasitas sebagai berikut: badan penasihat dalam menentukan dan melaksanakan kebijakan di satuan pendidikan; lembaga pendukung berupa bantuan keuangan dan kepegawaian dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan kerja; badan pengawas dalam rangka transparansi dan akuntabilitas penyelenggara pendidikan pada satuan kerja; dan lembaga mediator pada satuan pendidikan antara sekolah atau madrasah dengan masyarakat (Puspitasari, 2021).

DAFTAR PUSTAKA

- Al mukarromah, khaerunnisa. Muzayin, Aziz, dan Suhadi. Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan citra madrasah di MTs Ma'arif NU Kaligiri Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes, jurnal ibtida : volume 3 nomor 2 edisi agustus 2022
- Deddy Djamaluddin Malik, 2005, *Humas Membangun Citra dengan Komunikasi*, cet. Kedua, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Jhonathan. E, 2009, *Branding dalam teori Marketing*, Jakarta : Grafiti Press
- Kotler, Philip & Gary amstrong, 2006, *Principles of marketing Eleventh Edition*, New Jersey : Pearson Prentice Hall
- Muhaimin. 2005. *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhammad Khoirul Umam and Zakaria Firdausi, “Komite Madrasah Dalam Konteks Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan Islam,” *Al-Hikmah: Jurnal Kependidikan Dan Syariah* 7, no. 1 (2019): 39–56.
- Mulyasa, H.E. (2015). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- M Khoiriyah, Istikomah, and T Churrahman, “The Role of Madrasah Committee in Managing,” *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 1 (2021)
- Puspitasari, Ayu. “Pengaruh Kinerja Komite Madrasah Terhadap Peningkatan Citra Positif Madrasah Di Mts Negeri 1 Sidoarjo.” In *ICO EDUSHA: Proceedings of International Conference On Islam Education Management and Sharia Economics*, 2:77–99. Sidoarjo: STAIN NIM, 2021.
- Ramli Ramli, “Peran Komite Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah,” *Tadabbur: Jurnal Peradaban Islam* 3, no. 1 (2021): 147–63,
- Rosady Ruslan, 2008, *public relation dan komunikasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,

<http://www.jurnas.com/artikel/40565/Jumlah-Madrasah-Negeri-Cuma-Tujuh-Persen>.

- Sirojudin, A. (2019). Manajemen Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah. *Modeling: Jurnal Program Studi PGMI*, 6(2).
- Suhardiman, Budi. (2012). Studi Pengembangan Kepala Sekolah. Jakarta: Rineka Cipta
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Wijono, 1989. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan.
- Widjaja, H. A. W. (2008). Komunikasi, komunikasi dan Hubungan Masyarakat, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Zaenal Mukarom, Muhibudin Wijaya Laksana. *Manajemen Public Relation Panduan Efektif Pengelolaan Hubungan Masyarakat*. 2019, Pustaka Setia. Bandung.



Purnomo, M.Pd lahir di Desa Teluk Ketapang, Kecamatan Senyerang, Kabupaten Tanjung Jabung Barat, pada tanggal 14 September 1984, dari seorang ayah bernama A. Saimun dan seorang Ibu bernama Murtini

Riwayat pendidikan

SD Negeri 138/V Desa Teluk Ketapang lulus tahun 1997

SMP Negeri 2 Kuala Tungkal Lulus Tahun 2000

SMA Negeri 1 Kuala Tungkal lulus tahun 2003

STAI Raden Rahmat Malang lulus tahun 2014

Pengalaman Kerja Dosen IAI An Nadwah Kuala Tungkal 2023 – Sekarang

BAB 12

PROFIL UNGGULAN KEPALA MADRASAH ERA DIGITAL

Dr. Hairul Fauzi, S.Pd.I., M.Pd

Email: hairullatahzan@gmail.com

A. Peran Kepala Madrasah

Salah satu sumber daya yang sangat penting dalam suatu lembaga pendidikan khususnya lembaga pendidikan Islam adalah unsur manusianya.

Oleh karena itu, berhasil tidaknya suatu lembaga pendidikan Islam sangat bergantung pada kemampuan pimpinan dalam mengelola dan membina nuansa kerjasama antar warga madrasah baik guru maupun tenaga kependidikan, dan segala faktor yang mungkin terjadi. Bersedia berusaha sebaik mungkin dalam menjalankan tugas dan perannya guna mencapai tujuan dan visi lembaga.

Kepemimpinan menjadi suatu proses buat menggerakkan pihak lain, yakni rangkaian komunikasi & interaksi antar manusia. Komunikasi dan interaksi ini berawal berdasarkan bila seseorang yang berani, memiliki kecakapan serta bersedia tampil sebagai

pelopor buat mengajak orang lain berbuat sesuatu menggunakan upaya yang sinergis guna mencapai tujuan bersama.

Dengan berada diposisi di hadapan seorang pemimpin akan menjadi uswah dan qudwah yang sikap dan tindakannya selalu berwibawa dan selalu ditaati.

Pada saat yang sama, para pemimpin selalu dapat bekerja sama dan berkolaborasi dengan orang-orang yang dipimpinnya untuk menyelesaikan kegiatan bersama.

Demikian pula ketika seorang pemimpin berdiri di belakang orang-orang yang dipimpinnya, ia berusaha mendorong mereka untuk melakukan sesuatu.(Wahed, 2016).

Dalam dinamika dunia pendidikan madrasah, kepemimpinan kepala madrasah memegang peranan yang sangat penting dan mempengaruhi perkembangan dan kemajuan madrasah. Kepala madrasah harus mempunyai kemampuan menunjang tugas dan fungsi dalam menjalankan proses manajemen madrasah.

Marno dan Triyo Suppriyatno menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang dapat meningkatkan kerja sama antar anggota dan menjaga suasana kondusif dalam kehidupan organisasi. Ciri utama kepemimpinan yang baik adalah kemampuan memadukan orientasi tugas dan hubungan antar manusianya. (Ushansyah, 2016).

Namun, era revolusi industri 4.0 yang basis utamanya merupakan penerapan teknologi digital dalam seluruh lini kehidupan, dimana pola kehidupan mengalami perubahan yang sangat cepat, maka kemampuan seorang pemimpin untuk selalu beradaptasi dan melakukan penemuan dalam menghadapi berbagai tantangan yang terus berkembang merupakan kunci keberhasilan pendidikan Islam.

Akibat dampak dari berbagai perubahan dan perkembangan tersebut, lembaga pendidikan Islam menghadapi tantangan yang semakin kompleks khususnya bagi pimpinan madrasah sebagai pemimpin dan penanggung jawab kelangsungan pendidikan di lembaga pendidikan.

Oleh karena itu, diperlukan kepemimpinan pendidikan Islam yang ideal sejalan dengan kemajuan dunia digital saat ini agar tetap kompetitif dan menghasilkan keluaran (outcome) berkualitas yang relevan dengan kebutuhan masyarakat saat ini.

B. Tugas Kepala Sekolah Era Digital

Kepala madrasah memainkan peran kunci dalam mengelola input, proses dan output berdasarkan Standar Nasional Pendidikan (SNP). Oleh karena itu, sebagai pemimpin madrasah di era digital, kita harus memikul tanggung jawab besar dalam membimbing dan

mengelola madrasah sesuai dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi.

Menurut Dian Marta Wijayanti setidaknya, kepala madrasah memiliki beberapa tugas untuk mendukung kompetensinya di era digital sebagai berikut:

Pertama, menjadi pemimpin transformasi digital. Kepala madrasah harus menjadi penggerak utama dalam penerapan teknologi di madrasah. Para pemimpin madrasah harus mendorong peralihan dari penggunaan teknologi yang terbatas ke integrasi teknologi yang lebih luas ke dalam berbagai aspek pendidikan.

Kedua, meningkatkan kompetensi digital warga madrasah utamanya pendidik dan tenaga kependidikan. Kepala madrasah wajib mendorong dan menyediakan training yang relevan buat membantu mereka mengintegrasikan teknologi pada pengajaran mereka.

Ketiga, menciptakan budaya digital. Penting bagi kepala madrasah buat menciptakan budaya digital pada madrasah. Kepala madrasah bisa mengatur seminar, lokakarya, atau pertemuan rutin yang mempromosikan pemahaman dan penggunaan teknologi digital. Selain itu, menciptakan kebijakan dan panduan yang jelas tentang penggunaan teknologi pada madrasah.

Keempat: Membangun infrastruktur teknologi. Penting bagi para pemimpin madrasah untuk memastikan bahwa madrasah mereka memiliki infrastruktur teknologi yang sesuai.

Kelima, pemantauan keamanan data dan perlindungan data: Di era digital, keamanan data dan perlindungan data menjadi perhatian penting. Pimpinan sekolah harus memastikan bahwa data siswa, guru, dan staf kependidikan terlindungi secara memadai.

Keenam, membangun hubungan dengan masyarakat dan orang tua. Kepala madrasah harus mengkomunikasikan kepada komunitas madrasah dan orang tua tentang manfaat dan perkembangan yang terkait dengan penggunaan teknologi.

Kepala madrasah adalah sumber informasi terpercaya dan harus menjelaskan pentingnya integrasi teknologi dalam pendidikan. Kepala madrasah harus terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi untuk memastikan penggunaannya mendukung pencapaian tujuan pendidikan dan perkembangan siswa. Tentu saja konsep dan pengalaman di atas tidak dapat sepenuhnya ditransfer ke madrasah. Perlu disempurnakan dan dikembangkan di setiap tempat sesuai kearifan lokal. (<https://maarifnujateng.or.id/2023/07/kompetensi-kepala-sekolah-di-era-digital/>)

Selanjutnya Beti Adriyani Dona mengatakan Sebagai landasan pengembangan madrasah, **Pertama**, kepala madrasah wajib bisa melihat potensi, peluang dan tantangan lembaga. Partisipasi aktif pemangku kepentingan madrasah sangat krusial bagi kepala madrasah. Guru, tenaga kependidikan, siswa, orang tua, dan yang terlibat dari luar madrasah, terutama buat penyelesaian masalah akademik.

Kedua adalah kepala madrasah Dalam kapasitasnya sebagai manajer, kepala sekolah dapat memimpin timnya dalam menerapkan keterampilan berpikir tingkat tinggi atau metode pembelajaran HOTS (higher order thinking skill) dalam pengembangan dan penerapan pembelajaran abad ke-21.

Ketiga, untuk mencapai pendidikan unggul sejalan dengan perkembangan Industri 4.0, kepala madrasah dapat melibatkan seluruh pegawai baik guru, staf, maupun orang tua siswa dalam kepentingan pengembangan pendidikan madrasah.

Keempat, kepala madrasah harus secara aktif mendukung dan memberi penghargaan kepada pendidik, staf pelatihan, dan siswa atas upaya yang mengarah pada kemajuan, pengembangan, dan hasil lainnya yang layak. (Dona, 2024).

C. Karakteristik Kepala Madrasah Ideal di Era Digital

Sebagaimana sudah dijelaskan sebelumnya bahwa kepala madrasah adalah elemen terpenting pada memilih keberhasilan

sebuah lembaga pendidikan Islam mencapai tujuan lembaga yang sudah ditetapkan. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat bergantung pada kepemimpinan kepala madrasah.

Karena kepala madrasah adalah pimpinan organisasinya, maka ia harus mampu memimpin organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, peka terhadap perubahan, dan mampu melihat masa depan kehidupan yang lebih mengglobal mampu melakukannya.

Kepala madrasah bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan seluruh urusan peraturan dan administrasi, baik secara formal kepada atasannya maupun secara informal kepada masyarakat di mana ia menitipkan peserta didiknya. (Marno, 2007).

Kunci sukses seorang kepala madrasah adalah kepemimpinan. Kepala madrasah akan sukses jika memahami bahwa madrasah merupakan organisasi yang kompleks dan unik serta memenuhi perannya sebagai orang yang diberi tanggung jawab menjalankan madrasah. Karena sifatnya yang kompleks dan unik, madrasah memerlukan koordinasi organisasi yang tinggi. Kepala madrasah di era digital harus mampu mengatasi berbagai tantangan dunia pendidikan era digital. Dituntut untuk mengubah berbagai permasalahan menjadi peluang dan menciptakan madrasah yang mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Profil Unggulan Kepala Madrasah Era Digital

Tantangan kepala madrasah pada era digital yaitu dituntut wajib adaptif dan sanggup membentuk gagasan-gagasan kreatif dan inovatif supaya bisa memperbaharui problem menjadi solusi dan peluang dalam menjalankan tugas dan kegunaannya dalam memajukan lembaga pendidikan.

Di era digital, pimpinan madrasah dapat membangun sistem manajemen madrasah yang lebih baik sehingga menghasilkan lulusan yang memiliki keterampilan abad 21 yang mampu berpikir kritis, kolaboratif, kreatif, inovatif dan komunikatif.

Kepemimpinan kepala madrasah yang ideal pada era digital merupakan kepemimpinan yang mengikuti arus perkembangan teknologi dimana seseorang kepala madrasah wajib bisa mempengaruhi, menggerakkan dan membimbing bawahannya buat melaksanakan kegiatan pendidikan yang sinkron dengan perkembangan zaman.

Taufikurrahman (2021:159) dan S. Purnomo (2020:47), secara lebih terperinci merumuskan karakteristik ideal kepemimpinan kepala madrasah di era digital dapat dilihat dari beberapa kompetensi berikut ini:

1. Pimpinan lembaga pendidikan Islam harus mampu mengenali potensi dan peluang dengan mengidentifikasi dan mengkatalog permasalahan yang ada di dalam lembaganya

sebagai acuan pengembangan lembaga dengan melibatkan pemangku kepentingan yang ada.

2. Pimpinan lembaga pendidikan Islam dalam perannya sebagai pengawas harus mampu berperan sebagai pionir dan motivator dalam perancangan dan implementasi pendidikan digital, sesuai dengan konsep pendekatan kemampuan berpikir tingkat tinggi atau konsep pendekatan HOTS (higher order thinking skills).
3. Pimpinan lembaga pendidikan Islam hendaknya mengerahkan seluruh elemen sumber daya manusia, baik pendidik dan tenaga kependidikan serta wali peserta didik, untuk menyelenggarakan pendidikan yang progresif dan dinamis seiring dengan perkembangan Revolusi Industri 4.0 yang bercirikan perkembangan digital teknologi, bekerja sama untuk menyediakan.
4. Pemimpin lembaga pendidikan Islam wajib bisa menciptakan corporate mindset, yaitu pemimpin yang memiliki mobilitas tinggi, respons cepat, serta aktif pada melayani peserta didik dan masyarakat menjadi user pendidikan.
5. Pimpinan lembaga pendidikan Islam berpikiran terbuka, tangkas dalam bertindak, mampu menilai situasi dengan cepat dan tepat, jujur, mempunyai keunggulan serta mempunyai

mental seorang pengemudi yang baik (good drivers), selalu waspada terhadap berbagai peluang buruk, dan mampu bekerja secara inovatif, efektif dan efisien,.

6. Pimpinan lembaga pendidikan Islam harus selalu berpikiran terbuka dengan tidak segan-segan mencoba hal-hal baru terkait teknologi digital yang diterapkan pada sistem pembelajaran dan manajemen, meskipun sistem lama harus dihapuskan karena dianggap expired. (Amin dan Muttaqin, 2022).

Selanjutnya MUNIR (2009) mengemukakan untuk menjadi seorang Leader atau pemimpin di Era Transformasi Digital tidak mudah dan terdapat tantangan-tantangan didalamnya, sehingga seorang pemimpin harus memiliki: 1) Memiliki Sense of Digital Skill yang mumpuni, 2) Memiliki komunikasi digital yang memadai, 3) Inovatif, 4) Visioner, 5) Kemampuan beradaptasi (Dewi Yaminah, 2023).

Revolusi kepemimpinan pada era digital mendeskripsikan perubahan fundamental pada kiprah dan tanggung jawab kepala madrasah. Kepala madrasah pada era digital wajib sanggup berkomunikasi dan berkolaborasi secara lebih efektif, mempunyai pemahaman mendalam mengenai teknologi dan data, memimpin menggunakan integritas dan etika. Dengan mengadopsi pendekatan yang adaptif dan responsif terhadap perkembangan teknologi,

seseorang kepala madrasah bisa membawa lembaganya menuju kemajuan dan bermutu.

Kepala madrasah pada era digital wajib mempunyai ciri dan perilaku yang memungkinkan mereka mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan pendidikan Islam di era digital yang ideal, yang tercermin dalam karakteristik kepala madrasah/sekolah, seharusnya mencerminkan kemampuan untuk mengelola institusi pendidikan Islam sehingga menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan berpikir kritis, kreatif dalam mengadopsi teknologi terbaru, serta mahir dalam berkomunikasi dan berkolaborasi dengan stakeholder terkait. Pemimpin ini juga diharapkan mampu mengatur input pendidikan melalui proses yang responsif terhadap kebutuhan dan tuntutan zaman. Karakteristik kepemimpinan ini harus mampu terus mengevaluasi, berinovasi, beradaptasi, bahkan berimprovisasi dalam konteks zaman digital saat ini, sambil tetap mempertahankan karakteristik mendasar yang melekat pada sosok pemimpin ideal.

Kepemimpinan pendidikan Islam pada era digital yang ideal, seharusnya mencerminkan kemampuan mengelola institusi pendidikan Islam sebagai akibatnya membentuk lulusan yang mempunyai berfikir kritis, kreatif dalam mengadopsi teknologi terbaru, dan mahir berkomunikasi dan berkolaborasi dengan stakeholder terkait. Pemimpin ini pula dibutuhkan sanggup

mengatur input pendidikan melalui proses yang responsif terhadap kebutuhan dan tuntutan zaman. Karakteristik kepemimpinan ini wajib sanggup terus mengevaluasi, berinovasi, beradaptasi, bahkan berimprovisasi pada konteks zaman digital.

Kepemimpinan yang ideal adalah yang mengikuti perkembangan Revolusi Industri 4.0. Pemimpin yang mengupayakan pengembangan teknologi harus memiliki keterampilan untuk mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan pihak lain yang terkait dengan pendidikan serta penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan di era digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Wahed, Model Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Permasalahannya, *Al-Ibrah : Jurnal Pendidikan Dan Keilmuan Islam*, 1(1), 170-201.,
<https://ejournal.stital.ac.id/index.php/alibrah/article/view/20>
- Beti Adriyani Dona, Kepemimpinan Kepala Sekolah di Era Digital, Indonesian Journal of Administration or Management in Education (IJAM-Edu) Volume 1, Number 1, 2024 hal. 64-69,
<https://ijam-edu.ppi.unp.ac.id/index.php/ijam/article/view/21>
- Dewi Yaminah, Nizma Armila, Ade Rukmana, Lilis Mariyam, Mujahidin, Khaerul, KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH ISLAM DI ERA TRANSFORMASI DIGITAL, Volume 4, No.1 Januari 2023,
<https://doi.org/10.46799/jsa.v4i1.520>
- Muhammad Amin dan Imron Muttaqin, Karakteristik Kepemimpinan Pendidikan Islam Ideal Di Era Digital, Arfannur: Journal of Islamic Education Volume 3, Nomor 1, 2022, <https://e-journal.iainptk.ac.id/index.php/arfannur/article/view/625>
- Marno, Islam by Management and Leadership, (Jakarta: Lintas Pustaka, 2007),
- Ushansyah, Kepemimpinan Lembaga Pendidikan Islam, Ittihad Jurnal Kopertais Wilayah XI Kalimantan Volume 14 No.26 Oktober 2016, <https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/ittihad/article/view/872/654>

BIODATA PENULIS



Dr. Hairul Fauzi, S.Pd.I, M.Pd. lahir di Kuala Tungkal, 11 Juni 1989, dari pasangan bapak H. Suhadi dan ibu Hj. Wurian. Saat ini bertugas sebagai dosen tetap di IAI An-Nadwah Kuala Tungkal-Jambi pada Program Studi Pendidikan Agama Islam di samping sebagai pengajar juga menjabat sebagai Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam 2021-sekarang. Menyelesaikan S1 Pendidikan Agama Islam di UIN Maliki Malang tahun 2011, S2 Teknologi Pendidikan Islam di IAIN STS Jambi tahun 2016 dan menyelesaikan Doktor (S3) Manajemen Pendidikan Islam di UIN STS Jambi tahun 2021.



KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Kiat Sukses Menahkoda Madrasah di Tengah Transformasi Digital

Menghadapi arus perubahan yang serba cepat, kepala madrasah dituntut menjadi lebih dari sekadar pemimpin, dengan menjadi inovator, motivator, dan agen perubahan. Buku ini hadir sebagai panduan untuk memberikan bekal dengan strategi kepemimpinan yang relevan untuk menghadapi tantangan era transformasi digital.

Melalui buku ini, Pembaca akan diajak menyelami bagaimana teknologi dapat menjadi sahabat dalam membangun madrasah yang unggul. Dari konsep kepemimpinan kepala madrasah, kepemimpinan era digital dan implementasinya di madrasah hingga profil unggul kepala madrasah di era digital, semua diuraikan dengan cara yang praktis dan mudah dipahami.

Buku ini diharapkan memberikan wawasan nyata tentang bagaimana menciptakan perubahan yang berdampak, sekaligus sebagai kunci sukses untuk menjadi nahkoda yang tangguh, memimpin dengan visi besar dan menciptakan madrasah yang mampu menjawab kebutuhan zaman. Bersiaplah untuk membawa perubahan dan menjadikan madrasah sebagai mercusuar pendidikan di era digital!



CV. KARSA CENDEKIA

Perumahan Griya Rumah Emas P 24
Jalan Poros Paccellekang, Gowa-Makassar
Sulawesi Selatan, 90562 Indonesia
Telp. 0411-210685, HP/WA 08999991135
Email: cvkarsacendekia@gmail.com

