



Kepemimpinan Pendidikan di Era Disrupsi

Ulfah¹, Yuli Supriani², Opan Arifudin³

^{1,3}Universitas Islam Nusantara Bandung, Indonesia

²IAI Agus Salim Lampung, Indonesia

E-mail: ismiiulfah@gmail.com, yulisupriani30@gmail.com, opan.arifudin@yahoo.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2021-11-20 Revised: 2021-12-15 Published: 2022-01-07	The purpose of this study was to determine educational leadership in the era of disruption. The method used in this study uses a library research method or approach, that library research can be interpreted as a series of activities related to the methods of collecting library data, reading and taking notes and processing research materials. The results of this study indicate that the discussion about the era of disruption and leadership is related to two very contradictory things. Disruption talks about global challenges that lead to changing times due to technology, while leadership is related to a set of competencies that a leader must possess in bringing his organizational environment (from small groups to a nation) in order to survive, not sinking but being more advanced by using technology. In one's leadership, at least one will know the psychological aspects needed by the individual when he becomes a leader. How someone is said to be suitable or worthy of being a leader must not only have psychological characteristics or characters that will support his leadership but also must demonstrate behavior as the best leader in his group or among the members he leads.
Keywords: <i>Leadership;</i> <i>Education;</i> <i>Disruption.</i>	
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2021-11-20 Direvisi: 2021-12-15 Dipublikasi: 2022-01-07	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan pendidikan di era disrupsi. Metode yang digunakan dalam kajian ini menggunakan metode atau pendekatan kepustakaan (<i>library research</i>), bahwa studi pustaka atau kepustakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembahasan tentang era disrupsi dan kepemimpinan berkaitan dengan dua hal yang sangat bertentangan. Disrupsi bicara tentang tantangan global yang mengarah pada perubahan zaman karena teknologi sedangkan kepemimpinan berkaitan dengan seperangkat kompetensi yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam membawa lingkungan organisasinya (mulai kelompok kecil sampai dengan suatu bangsa) agar tetap bisa survive tidak tenggelam tetapi lebih maju dengan menggunakan teknologi. Dalam kepemimpinan seseorang, paling tidak akan diketahui aspek-aspek psikologis yang dibutuhkan oleh individu pada saat menjadi pemimpin. Bagaimana seseorang dikatakan cocok atau pantas menjadi seorang pemimpin bukan hanya harus memiliki ciri atau karakter psikologis yang akan mendukung kepemimpinannya tetapi juga harus menunjukkan perilaku sebagai pemimpin yang terbaik pada kelompoknya atau diantara anggota yang dipimpinya.
Kata kunci: <i>Kepemimpinan;</i> <i>Pendidikan;</i> <i>Disrupsi.</i>	

I. PENDAHULUAN

Dunia terus berubah sejalan dengan perubahan pemikiran manusia tentang kehidupannya. Sayangnya, cara pandang dan pemikiran manusia tentang kehidupannya tidak sama bahkan selalu berbeda-beda. Sehingga keterbaruan sesuatu muncul karena pemikiran seseorang atau kelompok orang yang begitu cepat dan mengakibatkan orang-orang yang tidak memiliki cara, konten dan kecepatan berpikir akan ketinggalan bahkan pada akhirnya menjadi korban pemikiran yang lainnya, dengan demikian tidak ada suatu perubahan yang terjadi tanpa

sebab, baik karena pemilikan dan perilaku manusia yang berdampak pada pesatnya kemajuan zaman maupun karena alam itu sendiri yang berakibat bencana, seperti gempa bumi, banjir, termasuk pandemi covid-19 yang saat ini sedang terjadi. Perubahan menurut (Bairizki, 2021) merupakan sebuah hal yang terjadi tanpa bisa diprediksi, perubahan merupakan sebuah risiko dari bergantinya waktu.

Disrupsi merupakan inovasi mengambil alih sistem lama dengan teknologi digital yang lebih efisien dan berguna (Kasali, 2018). Perubahan global yang begitu cepat mengakibatkan semua

sendi kehidupan ikut berubah, sehingga perubahan yang kita alami bukan hanya terletak pada komunikasi, teknologi, transportasi, informasi, perdagangan, kesehatan, keamanan, pertanian dan politik saja tetapi berkaitan juga dengan perilaku manusia yang memicu munculnya megatren baru. Meskipun pandemi itu sendiri bukanlah megatren, namun memicu megatren baru, misalnya, standar kebersihan yang berbeda, meningkatnya belanja online, transfer tunai yang lebih sedikit karena tergantikan dengan e-banking, dan peningkatan permintaan untuk dukungan kesehatan mental, yang semuanya berpotensi akan tetap ada, bahkan setelah vaksin ditemukan dan disuntikan. Selain itu, pandemi juga mempercepat megatren yang ada terutama digitalisasi, misalnya bekerja dan belajar dari rumah (Hieker, 2021).

Disrupsi mengganggu perilaku manusia dan menggambarkan perubahan perilaku yang berkelanjutan. Sebagaimana dalam paparan (RISTEKDIKTI, 2018) yang menjelaskan istilah disrupsi dengan ciri-ciri (VUCA), Perubahan yang begitu cepat, masif dengan alur yang sulit ditebak (*Volatility*), Menyebabkan ketidakpastian (*Uncertainty*), Mengakibatkan kompleksitas hubungan diantara faktor penyebab perubahan (*Complexity*), Ketidakjelasan arah perubahan yang menyebabkan kebingungan (*Ambiguity*), Globalisasi, digitalisasi dan perubahan sikap kerja terutama pada kaum milenial merupakan beberapa tantangan yang harus dihadapi para pemimpin saat ini. Pembicaraan selanjutnya adalah pemimpin yang seperti apa yang dibutuhkan untuk menghadapi dunia dengan keadaan yang mudah berubah, tidak pasti, kompleks dan ambigu (*Volatile, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) termasuk tempat, institusi, sektor bisnis besar, politik, sektor publik dan sektor amal sekalipun. Apakah pemimpin yang saat ini ada sudah tidak memiliki kemampuan bahkan tidak memperoleh kepercayaan dalam menghadapi era disrupsi ini? Tentu jawabannya bukan ya atau tidak, tetapi antisipasi untuk melakukan upaya pengembangan pemimpin yang memiliki cara pandang ke depan dalam membawa anggota yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan bersama tidak bisa berhenti dan puas dengan yang saat ini diperoleh atau bertopang dagu karena semuanya sudah terjadi dan tidak memungkinkan untuk diraih. Karena itu, untuk memperoleh tipe pemimpin yang diharapkan dipandang perlu melakukan penelahan yang mendalam mengenai disrupsi dan pengaruhnya bagi kehidupan

manusia dan kompetensi pemimpin yang sesuai dengan tuntutan dan tantangan disrupsi saat ini.

Hal ini juga termasuk pada diri kepemimpinan pendidikan, mengingat lembaga pendidikan merupakan institusi yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena institusi pendidikan merupakan organisasi yang di dalamnya terdapat keterkaitan berbagai dimensi untuk menuju pencapaian komitmen pendidikan. Keunikan institusi pendidikan didasarkan pada karakteristik tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi lain. Adapun karakteristik tersebut adalah adanya proses belajar-mengajar sebagai pemberdayaan umat manusia, Menurut (Arifudin, 2021) bahwa tugas seorang pemimpin pendidikan sangat besar dalam rangka memberikan layanan pendidikan bermutu bagi kemajuan sumber daya manusia masa mendatang. Sehingga dibutuhkan kepemimpinan pendidikan sesuai dengan tuntutan dan tantangan disrupsi saat ini, dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

II. METODE PENELITIAN

Sesuai dengan karakteristik masalah yang diangkat dalam penelitian ini maka menggunakan Metode Riset kualitatif, yaitu menekankan analisisnya pada data deskriptif berupa kata-kata tertulis yang diamati. Pendekatan kualitatif penulis gunakan untuk menganalisis kajian Kepemimpinan Pendidikan Di Era Disrupsi, maka dengan sendirinya penganalisaan data ini lebih difokuskan pada Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yakni dengan membaca, menelaah dan mengkaji buku-buku dan sumber tulisan yang erat kaitannya dengan masalah yang dibahas. Metode yang digunakan dalam kajian ini menggunakan metode atau pendekatan kepustakaan (*library research*), menurut Zed dalam (Rahayu, 2020) bahwa studi pustaka atau kepustakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Menurut Ibnu dalam (Nasser, 2021) penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk verbal dan dianalisis tanpa menggunakan teknik statistik. Berdasarkan beberapa definisi penelitian kualitatif di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk verbal, tidak menggunakan angka dan analisisnya tanpa menggunakan teknik statistik.

1. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini objek penelitian, yaitu objek formal dan objek material. Objek formal dalam penelitian ini berupa data yaitu data yang berhubungan dengan Kepemimpinan Pendidikan. Sedangkan objek materialnya berupa sumber data, dalam hal ini adalah Kepemimpinan Pendidikan Di Era Disrupsi.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus sampai dengan November tahun 2021.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan teknik dokumentasi yaitu mengadakan survey bahan kepustakaan untuk mengumpulkan bahan-bahan, dan studi literatur yakni mempelajari bahan-bahan yang berkaitan dengan objek penelitian. Teknik pengumpulan data menurut (Bahri, 2021) mengemukakan bahwa merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Terdapat beberapa cara atau teknik dalam mengumpulkan data, diantaranya adalah observasi dan dokumentasi. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari individu-individu yang diselidiki atau data tangan pertama. Sedangkan data sekunder adalah data yang ada dalam pustaka-pustaka. Data primer dalam penelitian ini adalah buku Kepemimpinan Pendidikan Di Era Disrupsi, dan data sekunder didapatkan dari jurnal-jurnal baik nasional maupun internasional.

4. Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan metode dokumentasi sebagai alat untuk pengumpul data karena penelitian ini adalah penelitian kepustakaan. Dengan kata lain, menurut (Na'im, 2021) bahwa teknik ini digunakan untuk menghimpun data-data dari sumber primer maupun sekunder.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data tidak saja dilakukan setelah data terkumpul, tetapi sejak tahap pengumpulan data proses analisis telah dilakukan. Penulis menggunakan strategi analisis "kualitatif", strategi ini dimaksudkan bahwa analisis bertolak dari data-data dan bermuara pada kesimpulan-kesimpulan umum. Berdasarkan pada strategi analisis data ini, dalam rangka membentuk kesimpulan-kesimpulan umum

analisis dapat dilakukan menggunakan kerangka pikir "induktif". Menurut (Sugiyono, 2015) bahwa metode pembahasan menggunakan metode deskriptif-analisis, yaitu menjelaskan serta mengelaborasi ide-ide utama yang berkenaan dengan topik yang dibahas. Kemudian menyajikannya secara kritis melalui sumber-sumber pustaka primer maupun skunder yang berkaitan dengan tema.

6. Prosedur Penelitian

Data pada penelitian ini dicatat, dipilih dan kemudian diklasifikasikan sesuai dengan kategori yang ada. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deskriptif analitis. Menurut (Hanafiah, 2021) bahwa deskriptif analitis (*descriptive of analyze research*), yaitu pencarian berupa fakta, hasil dari ide pemikiran seseorang melalui cara mencari, menganalisis, membuat interpretasi serta melakukan generalisasi terhadap hasil penelitian yang dilakukan. Prosedur penelitian ini adalah untuk menghasilkan data deskriptif yang berupa data tertulis setelah melakukan analisis pemikiran (*content analyze*) dari suatu teks. Setelah penulis mengumpulkan bahan-bahan yang berhubungan dengan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini, kemudian penulis menganalisis dan menarasikan untuk diambil kesimpulan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disrupsi bagi Kehidupan

Secara leksikal disrupsi berarti perubahan yang sangat fundamental (Ohoitumur, 2018). Lebih jauh disrupsi mengandung makna sebagai perubahan yang sangat mendasar dan terjadi dalam berbagai aspek kehidupan. Perubahan yang terjadi saat ini adalah merebaknya teknologi digital dan artifisial inteligensi serta internet yang membuat cara-cara lama tergantikan dengan cara-cara baru melalui pemanfaatan teknologi digital. Dengan hadirnya teknologi digital dan inteligensi buatan pekerjaan manusia dapat dilakukan dengan cepat, praktis (tidak berbelit-belit), dan simpel, bahkan yang sangat mencengangkan adalah tergantikannya pekerjaan manusia dengan teknologi tersebut.

Disrupsi identik dengan perkembangan teknologi yang begitu cepat dan memasuki hampir seluruh ranah kehidupan manusia, mulai dari perdagangan atau industri berkenaan perancangan, produksi, sampai dengan pemasaran; layanan kesehatan; pertanian; informasi dan komunikasi; jasa transportasi;

bahkan politik dan keamanan semuanya menggunakan teknologi dengan sifat cepat, mudah dan efektif serta efisien. Disrupsi juga sering dikaitkan dengan revolusi industri 4.0 yaitu perubahan sistem industri era ke 4.0 yang banyak menggunakan teknologi digital. Perkembangan industri level 4.0 ini merupakan transformasi dari praktik industri yang telah ada sebelumnya. Adapun tahapan perkembangan dunia industri secara rinci yaitu sebagai berikut:

- a) Tahapan pertama atau Era industri 1.0 merupakan era dunia industri yang masih banyak menggunakan mesin mekanik tradisional termasuk penggunaan air sebagai penggerak mesin uap
- b) Tahapan kedua atau Era industri 2.0. Pada zaman ini, penggunaan alat-alat industri sedikit demi sedikit sudah memanfaatkan listrik.
- c) Tahapan ketiga atau era industri 3.0 disebut juga era komputerisasi. Karena dunia industri pada masa ini sudah mulai menggunakan komputer, baik pada aspek produk maupun aspek distribusinya. Dengan menggunakan komputer terutama internet sistem distribusi dan korespondensi bisa berjalan lebih cepat dan efisien serta tidak perlu bertemu langsung secara *face to face*.
- d) Tahapan keempat atau era industri 4.0 adalah zaman sekarang yang serba digital dan internet menjadi faktor mendasar atau fundamental. Era industri 4.0 tidak hanya menggunakan komputer tetapi sudah menggunakan robot, big data, cloud (komputasi awan) dan kecerdasan buatan atau artificial intelligence, sehingga pada era 4.0 peran manusia banyak yang digantikan dengan teknologi robot.

Melihat tren perubahan dunia industri, mulai secara fisik dan bersifat manual sampai dengan berbasis teknologi digital, maka tuntutan bukan hanya terletak pada sistem produksi, distribusi dan korespondensi, tetapi sebenarnya sampai pada budaya bahkan ideologi (Kasali, 2019). Contoh yang paling sederhana, dahulu apabila ingin menjadi pengusaha taksi, maka harus memiliki mobil yang banyak, tanah yang luas dan supir yang banyak. Disrupsi mengakibatkan perubahan cara-cara berbisnis taksi yang dulunya menekankan kepemilikan sendiri menjadi saling berbagi peran dan kolaborasi sumberdaya. Sehingga apabila dulu semua

harus dimiliki dan dikuasai sendiri, sekarang tidak lagi harus milik sendiri. Seperti yang terjadi saat ini Grab atau Gojek hanya berbagi peran, sehingga tidak memiliki kendaraan, tempat parkir bahkan supir tetapi cukup bekerja bersama-sama dan melakukan kolaborasi. Prinsip ini tidak hanya diterapkan pada dunia transportasi bisa juga diterapkan di bidang-bidang lain seperti pendidikan, industri media, promosi, ekonomi kreatif, dan sebagainya.

Dengan pesatnya perubahan kehidupan di berbagai lini menjadi serba digital, maka banyak pekerjaan yang dilakukan manusia digantikan teknologi atau robot. Apabila dulu kita membayar Tol melalui petugas sekarang diganti dengan e-Tol, transaksi keuangan perbankan yang dahulu melalui teller, sekarang cukup menggunakan Anjungan Tunai Mandiri (ATM) bahkan tidak perlu ke ATM cukup melalui e-banking. Dulu apabila ingin membeli sesuatu barang harus datang secara langsung ke super market atau pasar tradisional, sekarang pembelian barang bisa dilakukan secara online melalui berbagai market place. Sales Promotion Girl (SPG) yang sering ditemui di toko konvensional, pengantar surat, penerbit koran, penerbit buku, perpustakaan, penerjemah, pusat pelatihan keterampilan sudah mulai berkurang bahkan menghilang karena tergantikan dengan teknologi berbasis jaringan. Dengan kenyataan ini, banyak pekerjaan yang hilang yang berakibat pemutusan hubungan kerja (PHK) terjadi dimana-mana. Sehingga wajar apabila Dirjen Pembinaan, Pelatihan, dan Produktivitas Kemenaker (Kompas.com, Selasa (24/4/2018), menyatakan bahwa revolusi industri tahapan keempat mengakibatkan hilangnya 57% pekerjaan karena tergantikan oleh teknologi (robot) dan diprediksi munculnya 65.000 pekerjaan baru.

Yakob Tomala dalam (Zuhri, 2019) memaparkan bahwa disrupsi kepemimpinan akan mengubah cara pikir dan cara kerja seorang pemimpin sesuai dengan perubahan dan perkembangan teknologi serta kehidupan agar lebih efektif dan efisien. Tantangan terbesar masa kini dan yang akan datang dalam menghadapi era disrupsi adalah mengupayakan cara berpikir, cara bekerja, cara menggunakan alat dan menjadi warga dunia secara global (Bernie, 2009). Cara berpikir, termasuk di dalamnya berpikir kritis dan pemecahan masalah, kreatif, inovatif, dan

belajar sepanjang hayat. Cara bekerja, yaitu dengan kemampuan berkomunikasi dan berkolaborasi, menggunakan alat berkenaan dengan pemanfaatan teknologi informasi. Sedangkan menjadi warga dunia, bukan hanya paham mengenai kewarganegaraan tetapi memiliki tanggung jawab baik secara personal maupun sosial. Pernyataan ini didukung oleh laporan Forum Ekonomi Dunia (2020) mengenai skill yang paling dibutuhkan pada tahun 2020 mengedepankan 10 (sepuluh) kunci keterampilan, yaitu; 1) pengelolaan diri, 2) berpikir kritis, 3) kreativitas, 4) kemandirian dalam membuat keputusan, 5) pemecahan masalah, 6) bekerjasama, 7) berorientasi melayani, 8) mampu bernegosiasi, 9) kemampuan kognitif yang fleksibel dan 10) kecerdasan emosional. Aspek-aspek ini dipandang sebagai soft skill dan menjadi penting selain kemampuan teknis atau hard skill. Untuk itu, pendidikan generasi milenial atau generasi Z, baik di dalam lingkungan keluarga maupun lembaga pendidikan di masyarakat dan pemerintah perlu mengedepankan kemampuan soft skill selain hard skill bagi para peserta didiknya (Forum, 2020).

2. Kompetensi Pemimpin yang Dibutuhkan di Era Disrupsi

Era disrupsi atau revolusi 4.0 mengakibatkan terjadinya perubahan dunia yang sangat besar yang dikatakan (Hieker, 2021) sebagai megatrend. Selanjutnya Hieker mengatakan bahwa megatrends bukan hanya terjadi pada alat teknologi tetapi mengganggu perilaku manusia dan menggambarkan perubahan perilaku yang berkelanjutan. Perubahan yang tiba-tiba, tidak pasti, kompleks dan ambigu (*Volatile, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) menuntut tipe seorang pemimpin yang memiliki visi, pemahaman, kejelasan, dan tidak kaku. Sebagai contoh, dalam menghadapi globalisasi, digitalisasi, perubahan sikap kerja milenial, dan munculnya pandemic covid-19 merupakan beberapa tantangan yang harus dihadapi pemimpin dengan pemahaman yang mendalam tentang situasi yang terjadi, kejelasan arah kemana program organisasi akan dibawa, tidak kaku dalam menentukan strategi serta dibangun dengan visi yang jelas dan dapat dipahami para anggotanya. Meskipun pandemi itu sendiri bukanlah megatren, kita dapat melihat bahwa pandemi covid-19 memicu megatren baru. Akibat penyebaran virus covid-19 yang

begitu cepat dan sifatnya global di seluruh penjuru dunia menjadikan standar kebersihan berbeda, belanja online meningkat, transaksi tunai semakin sedikit, perjalanan penggunaan transportasi umum berkurang, bekerja dan belajar dari rumah dan terjadinya peningkatan permintaan konsultasi kesehatan mental, yang semuanya berpotensi akan tetap ada, bahkan setelah vaksin ditemukan.

Pemimpin yang kaku, lamban dalam menyelesaikan permasalahan, program dan tindakan yang tidak jelas, dan visi yang dimilikinya tidak jelas akan menurunkan bahkan meruntuhkan kepercayaan para anggotanya. Akan tetapi suatu yang pasti akan menjadi kesepakatan bersama bahwa kita membutuhkan ciri-ciri pemimpin yang cerdas, percaya diri, dapat dipercaya dan visioner, sehingga pemimpin yang memiliki latar belakang modal keuangan dan status sosial yang mapan menjadi tidak penting (Northouse 2016, dalam (Hieker, 2021).

Hersey dan Blanchard menyatakan bahwa pemimpin abad 21 harus memiliki sifat sebagai pendorong, pembina dan pengarah. Lebih jauh, Hersey dan Blanchard menyarankan bahwa salah satu dari empat gaya kepemimpinan seperti demokratis, otoriter, bebas situasional dan partisipatif akan tergantung pada tuntutan situasi tertentu. Selain itu, mereka menawarkan garis waktu, yang mengklaim bahwa gaya kepemimpinan yang dipilih tergantung pada kematangan psikologis bawahan.

Pemikiran baru mengenai tipe pemimpin dikembangkan oleh Zaleznik dengan konsep pengembangan dan Goleman dengan konsep kecerdasan emosional (Hieker, 2021). Zaleznik memulai transisi dari kepemimpinan pengajaran kearah kepemimpinan pengembangan. Artinya peta pengembangan kepemimpinan, beralih dari kepemimpinan transaksional menjadi transformasional. Selanjutnya, tren lain dikembangkan Goleman dengan sistem manajemen kinerja yang tidak hanya mengukur keterampilan teknis (*hard skill*) tetapi juga melihat keterampilan *soft skill* pemimpin dan kemampuan untuk menangani situasi sulit atau konflik yang kompleks.

Sejak merebaknya pandemi covid-19, orang mulai melihat bahwa tembok dan batas tidak dapat menghentikan pandemi. Covid-19 telah mengejutkan dunia, tidak ada negara yang bisa berpaling lagi atau membangun

tembok untuk melindungi diri mereka sendiri. Tiba-tiba, kepemimpinan kolektif menjadi suatu keharusan untuk saling berbagi pengalaman dan pengetahuan yang menguntungkan semua orang. Menyiapkan dana vaksin global dan membangun jaringan pendukung untuk negara-negara miskin dan berkembang menjadi kepentingan bersama. Inilah perlunya kepemimpinan global atau kepemimpinan kolektif. Dengan demikian permasalahan yang harus dihadapi seorang pemimpin menjadi kompleks karena perubahan yang sangat dahsyat dengan datangnya era disrupsi yang belum selesai untuk dipikirkan pemecahannya, sekarang muncul pandemi covid 19 yang tidak kalah dahsyatnya. Karena itu diperlukan suatu tatanan kehidupan dan tipe serta gaya kepemimpinan yang mampu menyelesaikan semua persoalan.

Konsep kepemimpinan vertikal dan horizontal yang dikemukakan oleh Petrie, 2013 (Hieker, 2021) lebih memperjelas tentang pentingnya pemimpin yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi. Kepemimpinan vertikal mengacu pada kemajuan dalam kemampuan berpikir seseorang. Hasil dari pengembangan tahap vertikal adalah kemampuan untuk berpikir dengan cara yang lebih kompleks, sistemik, strategis, dan saling bergantung. Psikolog Swiss, Jean Piaget, menunjukkan dalam serangkaian eksperimen bahwa saat anak-anak tumbuh, cara berpikir mereka berkembang melalui tahapan yang dapat diprediksi. Piaget memperhatikan bahwa pada setiap tahap yang lebih tinggi, anak-anak dapat berpikir dengan cara yang lebih kompleks dan canggih, yang berarti mereka mampu menghadapi masalah yang semakin sulit.

Pada saat seorang pemimpin menghadapi situasi kompleks yang mengganggu dan membingungkan menuntut cara berpikir yang mulai terbuka dan mencari cara baru dan lebih baik untuk memahami tantangan yang ada. Energi yang dibutuhkan untuk melakukan ini adalah mental dan emosional. Keadaan mental seseorang perlu dipikirkan secara intens karena gangguan mental berupa rasa takut yang berlebihan dapat menimbulkan gangguan emosional.

Membangun kepemimpinan kolektif membutuhkan pemimpin sebagai panutan dalam organisasi yang mendorong untuk menyatukan arah pencapaian tujuan berdasarkan fungsi dan peran orang-orang

yang ada di dalamnya. Modal sifat panutan yang dimiliki seorang pemimpin akan menjadi contoh nilai, sikap, dan perilaku yang terkait dengan suatu peran. Pemimpin kolektif yang menjadi panutan akan senantiasa mengedepankan kebersamaan dan penghargaan terhadap setiap aktivitas yang dilakukan anggotanya (Febrianty, 2020).

3. Kompetensi Pemimpin Pendidikan yang Dibutuhkan di Era Disrupsi

Kepemimpinan pendidikan merupakan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Soetopo dan Soemanto dalam (Tanjung, 2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan secara bebas dan sukarela. Morphet dkk dalam (Irwansyah, 2021), mengatakan fenomena kepemimpinan organisasi pendidikan dan administrasi adalah terkait dengan kepemimpinan yang diterapkan dalam kegiatan orang dalam kedudukan sebagai pengambil keputusan dalam berbagai jenjang organisasi pendidikan informal yang berinteraksi dengan organisasi formal.

Menurut Syafaruddin dan Asrul dalam (Hasbi, 2021) bahwa untuk meraih mutu lembaga pendidikan unggul, diperlukan tanggung jawab pimpinan pendidikan, seperti berikut: a) Memberikan kesempatan kepada anggota untuk berpartisipasi dalam proses perubahan guna merefleksikan praktik dan mengembangkan pemahaman personal tentang sifat dan implikasi perubahan terhadap diri mereka; b) Mendorong mereka yang terlibat dalam implementasi perbaikan sekolah untuk membentuk kelompok-kelompok sosial dan membangun tradisi saling mendukung selama proses perubahan; c) Membuka peluang feedback positif bagi semua pihak yang terlibat dalam perubahan, dan d) Harus sensitive terhadap outcomes proses pengembangan dan menciptakan kondisi yang kondusif bagi feedback yang dibutuhkan, kemudian menindaklanjutinya dengan melibatkan beberapa pihak dalam mendiskusikan ide-ide dan praktiknya.

Sejalan dengan pendapat di atas, Roe dan Drake dalam (Mayasari, 2021) mengatakan bahwa ada lima kewajiban dan tanggung jawab kepala sekolah, yaitu: a) Berinisiatif meningkatkan dalam teknik dan metode

pengajaran; b) Melaksanakan kurikulum secara baik sesuai kebutuhan pelajar; c) Mengatur para guru untuk memotivasi para pelajar pada tingkatan optimal; d) Memberikan peluang kepada para guru untuk mengikuti program pengembangan pribadi guru; dan e) Mengatur para guru memberikan koordinasi dan menempatkan mereka mengajar mata pelajaran tertentu atas setiap tingkatan yang baik.

Terwujudnya sekolah yang unggul tidak terlepas dari efektivitas kepemimpinan kepala sekolah. Nawawi dan Hadari dalam (Juhji, 2020) mengatakan bahwa efektivitas kepemimpinan merupakan hasil bersama antara pemimpin dan orang-orang yang dipimpinnya. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat efektivitas kepemimpinan itu bukan saja ditentukan oleh seorang atau beberapa orang pemimpin saja. Pemimpin tidak akan dapat berbuat tanpa partisipasi orang-orang yang dipimpinnya. Sebaliknya orang-orang yang dipimpin tidak akan efektif menjalankan tugas dan kewajibannya tanpa pengendalian, pengarahan dan kerjasama dengan pemimpin.

Hersey dan Blanchard dalam (Nadeak, 2020) berpendapat bahwa pemimpin yang efektif adalah pimpinan yang memberikan pengaruh cenderung menghasilkan produktivitas jangka panjang dan perkembangan organisasi. Locke dalam (Arifudin, 2019) mengemukakan bahwa pemimpin efektif memiliki ciri-ciri yaitu: 1) Penuh inisiatif, energi dan ambisi; 2) Tekun, dan proaktif dalam mengejar sasaran-sasaran mereka; 3) Mempunyai keinginan memimpin. Mereka tidak mengharapkan kekuasaan untuk maksud mendorninasi orang-orang lain melainkan demi meraih sasaran tertinggi; 4) Jujur dan punya integritas. Mereka tidak hanya bisa dipercayai, tapi juga bisa mempercayai orang lain; dan 5) Mempunyai rasa percaya diri tebal, yang tidak hanya memberi kesanggupan pada mereka untuk memikul tanggungjawab dan membangkitkan rasa percaya di orang lain tetapi juga mengatasi segala situasi yang menekan dengan hati tenang.

Karakteristik yang harus dimiliki kepala sekolah sebagai pimpinan pendidikan tersebut di atas merupakan suatu hal yang tidak dapat diabaikan dalam rangka memudahkan manajemen sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Pemimpin tidak akan mampu berbuat banyak

tanpa partisipasi orang-orang yang dipimpinnya. Sebaliknya orang-orang yang ada dalam organisasi atau masyarakat tidak akan efektif menjalankan tugas dan kewajibannya tanpa pengaruh, pengarahan, pengawasan, dan kerjasama dengan pemimpin.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pembahasan tentang era disrupsi dan kepemimpinan berkaitan dengan dua hal yang sangat bertentangan. Disrupsi bicara tentang tantangan global yang mengarah pada perubahan zaman karena teknologi sedangkan kepemimpinan berkaitan dengan seperangkat kompetensi yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam membawa lingkungan organisasinya (mulai kelompok kecil sampai dengan suatu bangsa) agar tetap bisa *survive* tidak tenggelam tetapi lebih maju dengan menggunakan teknologi. Dalam kepemimpinan seseorang, paling tidak akan diketahui aspek-aspek psikologis yang dibutuhkan oleh individu pada saat menjadi pemimpin. Bagaimana seseorang dikatakan cocok atau pantas menjadi seorang pemimpin bukan hanya harus memiliki ciri atau karakter psikologis yang akan mendukung kepemimpinannya tetapi juga harus menunjukkan perilaku sebagai pemimpin yang terbaik pada kelompoknya atau diantara anggota yang dipimpinnya (Suherman, 2018). Seorang pemimpin perlu memiliki berbagai kelebihan psikologis. Diantara kelebihan yang dapat mengantarkan seorang pemimpin menjadi lebih unggul daripada anggotanya, yaitu: 1) kecerdasan, 2) kedewasaan, 3) motivasi diri, 4) pengelolaan emosi, 5) ketelitian dan kecermatan, 6) hubungan sosial yang bagus, 7) pemberi arah, 8) memberi pengaruh positif, 9) jujur, dan 10) humoris.

B. Saran

Dalam menghadapi tantangan perubahan yang sangat dahsyat bahkan memperkecil dan menggantikan peran manusia dalam berbagai bidang, maka diperlukan pemimpin dengan kinerja yang memiliki kinerja sebagai berikut:

1. Mampu menerima situasi perubahan, artinya seorang pemimpin tidak selalu mengeluh dengan tantangan perubahan yang ada tetapi menunjukkan sikap positif bahwa situasi itu tidak dapat dihindari karena sudah ada di depan dirinya.

2. Menunjukkan pemahaman dan melakukan visualisasi, dengan segala wawasan dan pengetahuannya, seorang pemimpin mampu menunjukkan pemahaman yang kuat tentang situasi yang ada dan memberikan penjelasan atau visualisasi atas perubahan yang sedang terjadi, dampak yang akan dihadapi bahkan akan menunjukkan solusi yang akan dilakukan.
3. Mampu melakukan adaptasi, sebagai pengarah dan pemberi petunjuk, seorang pemimpin akan mampu menunjukkan adaptasi atau proses penyesuaian terhadap perubahan yang sedang berlangsung.
4. Berpikir masa depan, kemampuan berpikir masa depan atau futuristik akan menempatkan dirinya sebagai pemimpin yang dipercaya mampu memberikan arahan dan petunjuk bagi para anggotanya.
5. Berpikir kreatif, seorang pemimpin yang mampu berpikir kreatif, akan selalu berupaya atau mencari solusi strategis dalam memecahkan suatu persoalan yang dihadapinya.
6. Proaktif membuat perencanaan, kemampuan seorang pemimpin mengambil langkah lebih awal dalam menentukan suatu solusi dan kegiatan lainnya akan memperkuat adaptasi terhadap suatu perubahan baru.
7. Membangun kolaborasi, dengan prinsip tidak ada kesuksesan yang diperoleh dengan kesendirian akan mendorong seorang pemimpin melakukan koalisi atau kolaborasi dengan pihak lain. Apabila pandai dalam menentukan pihak yang akan diajak bekerja sama, maka solusi relatif lebih mudah karena akan terjadi harmonisasi peran dan fungsi serta tanggung jawabnya.
8. Berani mengambil resiko, seorang pemimpin yang tangguh tidak akan merasa takut gagal dalam mencari solusi, bahkan dia akan berani mengambil resiko dengan mempertaruhkan jabatannya sebagai pemimpin.
9. Belajar berkelanjutan, kesuksesan seorang pemimpin dalam membawa kiprah organisasi yang dipimpinnya bukan yang tidak pernah gagal, tetapi mereka yang mampu mengambil hikmah dari kegagalannya dengan belajar secara berkelanjutan.

DAFTAR RUJUKAN

- Arifudin, O. (2021). Implementasi Balanced Scorecard dalam Mewujudkan Pendidikan Tinggi World Class. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(2), 767-775.
- Arifudin, O. (2019). Manajemen Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Perguruan Tinggi. *MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(1), 161-169.
- Bahri, A. S. (2021). *Pengantar Penelitian Pendidikan (Sebuah Tinjauan Teori dan Praktis)*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Bairizki, A. (2021). *Manajemen Perubahan*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Bernie. (2009). *21st Century Skills*. London: Jossey-Bass.
- Febrianty, F. (2020). *Kepemimpinan & Prilaku Organisasi Konsep Dan Perkembangan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Forum, T. W. E. (2020). *Future of Job (laporan mengenai kebutuhan skill manusia di tahun 2020)*. Jenewa: The World Economic Forum.
- Hanafiah, H. (2021). Pelatihan Software Mendeley Dalam Peningkatan Kualitas Artikel Ilmiah Bagi Mahasiswa. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat*, 5(2), 213-220.
- Hasbi, I. (2021). *Administrasi Pendidikan (Tinjauan Teori Dan Praktik)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Hieker. (2021). *The Future of Leadership Development*. London: University College London.
- Irwansyah, R. (2021). *Perkembangan Peserta Didik*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Kasali. (2018). *Disruption (9th ed.)*. Jakarta: Gramedia.
- Juhji. (2020). *Manajemen Humas Sekolah*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Kasali. (2019). *Generasi Muda Harus Berlari Kencang*. Laporan Kompas.com, 12-10-2019.

- Mayasari, A. (2021). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Akademik Berbasis Teknologi Informasi dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Pembelajaran di SMK. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(5), 340–345. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i5.277>
- Nadeak, B. (2020). *Manajemen Humas Pada Lembaga Pendidikan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Na'im, Z. (2021). *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Nasser, A. A. (2021). Sistem Penerimaan Siswa Baru Berbasis Web Dalam Meningkatkan Mutu Siswa Di Era Pandemi. *Biomatika: Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 7(1), 100–109.
- Ohoitimur. (2018). Disrupsi: Tantangan bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Peluang bagi Lembaga Pendidikan Tinggi. *Respons*, 23(02), 143-166.
- Rahayu, Y. N. (2020). *Program Linier (Teori Dan Aplikasi)*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- RISTEKDIKTI. (2018). *Pengembangan Iptek dan Pendidikan Tinggi di Era Revolusi Industri 4.0*. Jakarta: Ristekdikti.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Suherman. (2018). *Membangun Generasi Unggul di Era Revolusi 4.0*. ABKIN: Makalah Seminar Nasional.
- Tanjung, R. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291–296. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i4.272>
- Zuhri. (2019). *Kepemimpinan Wirausaha Era Disrupsi Digital*. Zuhri, A, 2019, KepeBunga Rampai Gubahan Akademisi Manajemen 2019.