

**Kepemimpinan Guru Dalam Pembelajaran Berbasis E-Learning
Di Era Pandemi Studi Kasus Di SMP Muhammadiyah Kuala Tungkal
Tanjung Jabung Barat**

Oleh :

Asropi (801201032)

Ropiasropi70@gmail.com,

Ayatullah Kumaini (801201033)

ayyatallahkumaini44@gmail.com

Anwar Musaddad (801201031)

*UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Jl. Jambi, Ma. Bulian. KM.16 Sei.Duren Kabupaten Muaro
Jambi, 36363, Indonesia*

Abstrak

Guru merupakan sosok yang mempunyai peran penting dalam proses pembelajaran untuk meningkatkan perkembangan anak sesuai dengan kemampuannya. Guru merupakan fasilitator dalam pembelajaran untuk menunjang perkembangan anak, apalagi pada masa pandemi covid -19 guru dituntut harus mampu menunjukkan kompetensi dalam membimbing anak. Pada masa pandemic ini sesuai dengan instruksi Mentri Pendidikan dan Kebudayaan sekolah harus mampu melakukan pembelajaran secara daring /online. Guru harus tetap melaksanakan tugasnya dalam mengajar dan mendidik anak meskipun tanpa harus bertatap muka langsung dengan peserta didik. Maka sangat diperlukan kepemimpinan guru dalam menunjang proses pembelajaran secara daring/online agar proses belajar anak tidak menjadi terbengkalai dan mereka tetap bisa belajar dengan senang tanpa ada rasa beban dalam proses belajarnya.

Kata Kunci : Kepemimpinan Guru, Pembelajaran, E-learning

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kebutuhan yang sangat penting bagi kehidupan dan peradaban bangsa. Dalam mendidik sangat membutuhkan guru yang terampil yang memiliki seribu cara dan ide, sebagai keberhasilan yang haqiqi karena keduanya memiliki keterkaitan yang membangun. Bukan hanya saja pendidik menggururkan tanggung jawabnya sebagai pengajar. Demikian pula yang dididik,

bukan hanya saja mengakhiri pelajarannya begitu saja. Tetapi banyak problem yang bermunculan dengan kurangnya keteladanan guru. Sebab kunci keberhasilan pendidikan ada pada keteladanan guru.

Guru adalah pekerjaan yang sangat mulia, berangkat dari niat “keihlasan” menjadikan suri tauladan, Dan contoh yang sangat berkesan di hati siswanya, dengan meninggalkan rasa simpati. Juga apa yang diajarkannya sudah pernah dia lakukan dengan amanah, siddik, fathonah, dan tabligh. Itulah Mungkin yang harus kita renungkan, sudahkah guru telah memenuhi kretaria tersebut untuk menjadi pendidik yang professional. Ketika seorang guru harus mengajar mengapa harus selalu mengikuti apa yang ada dalam pikirannya, karena ternyata akan lebih lancar dalam mengajar apabila apa yang diajarkan telah dikuasai dan dipahaminya, sehingga dalam menerangkan kepada siswa, lebih dapat dimengerti.

Kualitas guru secara umum belum mengalami peningkatan secara cepat. Itu terbukti dari masih banyaknya guru yang belum mampu mengejar ketertinggalan berbagai perkembangan, termasuk metode pengajaran yang cepat dan lebih mudah. Ketidakmampuan guru beradaptasi dengan teknologi, membuat guru kehilangan berbagai kesempatan dan pengetahuan. Kenyataan tersebut menempatkan guru tidak mengalami perkembangan. Tidak update-nya pengetahuan guru terjadi pada hampir semua daerah, mulai kota sampai desa. Guru-guru yang seharusnya mengembangkan pengetauan, disibukkan pada kegiatan lain yang kurang mendukung keprofesionalannya. Pengetahuan dan keterampilan guru di era modern ini semakin tertantang. Bukan hanya disebabkan oleh lajunya pengetahuan yang sangat cepat, tetapi juga tuntutan anak didik agar guru memiliki pengetahuan yang lebih. Dengan kondisi tersebut sudah sepatutnya guru memiliki kesempatan menambah dan meningkatkan pengetahuannya, melalui pemanfaatan teknologi yang ada, termasuk membangun jaringan dengan tenaga guru lainnya. Sudah banyak sekali pengetahuan yang mudah untuk disampaikan melalui jejaring social dan guru tak perlu lagi menggunakan metode konvensional untuk menjelaskan sesuatu kepada siswa. Situs yang berkaitan dengan pengajaran sudah banyak dan mudah diakses. Guru bisa mengambil materi pengajaran dari situs tersebut, sehingga dalam penyampaian materi pada siswa akan menjadi lebih cepat.

Bila kita berbicara tentang kepemimpinan guru, pada umumnya akan tertuju pada peran dan tugas seorang guru itu sendiri. Pemahaman dan persepsi seperti ini bisa dimaklumi karena hampir sebagian besar penelitian dan literatur yang membahas tentang kepemimpinan guru lebih cenderung membicarakan tentang kompetensi guru. Sementara penelitian dan literatur yang mengkaji secara spesifik tentang kepemimpinan guru tampaknya masih relatif terbatas.

METODOLOGI

HASIL

kita tidak bisa menutup mata bahwa masih banyak peserta didik yang memiliki latar belakang ekonomi menengah ke bawah dan tidak memiliki teknologi pendukung seperti laptop ataupun gawai/smartphone. Selain itu nasib peserta didik yang bertempat tinggal di daerah pelosok juga dikhawatirkan, karena tentunya fasilitas jaringan internet yang belum memadai daya jangkauannya juga tingkat pemahaman peserta didik masih rendah tentang penggunaan aplikasi belajar secara online. Selain memakai aplikasi khas untuk kegiatan pembelajaran, guru dan peserta didik juga biasanya menggunakan aplikasi WhatsApp karena dinilai lebih mudah. Dari sekian daftar aplikasi yang sudah disebutkan, aplikasi WhatsApp lah yang penggunaannya bisa lebih mudah diakses hingga ke pelosok desa, asal jaringan internetnya ada maka aplikasi ini tidak memerlukan loading yang lamban dan tidak memakan banyak kuota. Kendala di bidang penggunaan teknologi ini tidak hanya dirasakan oleh peserta didik saja, melainkan juga dirasakan oleh guru. Menurut yanti yohanes (48), Seorang pendidik di SMP muhammadiyah kuala tungkal, dirinya memiliki beberapa kendala dalam memberikan pembelajaran menggunakan aplikasi belajar online. Menurut Nurlia Astari (27), seorang pendidik di smp muhammadiyah kuala tungkal masih bnayak anak didik yang kurang paham tentang pembelajaran melalui daring sehingga kami sebagai guru harus lebih ekstra menjelaskannya.

PEMBAHASAN

A. Paradigma Kepemimpinan Seorang Guru

Dalam membina dan membentuk akhlak mulia dalam diri peserta didik agar dapat menjadi insan kamil dan dapat menekuni nilai-nilai keagamaan sangatlah bergantung kepada cara guru mendidik peserta didik tersebut, bagaimana cara guru menempatkan dirinya sebagai figur yang bagi peserta didik yang mana dapat digugu dan ditiru.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu aktivitas untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja untuk menuju suatu tujuan tertentu. Aktivitas sebagai seorang pemimpin dapat diartikan sebagai seni dan bukan ilmu, seni yang mana dapat mengkoordinasi dan memberikan arahan kepada anggota kelompok dalam rangka untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. (Fatma, 2020, hlm.29)

Kemampuan seorang guru dalam memimpin dapat diukur sejauh mana guru tersebut dapat mengimplementasikan indikator kompetensi dalam kepemimpinan. Fatma mengungkapkan dalam jurnalnya, bahwa kemampuan seorang guru dapat diukur menurut dibawah ini: (Fatma, 2020,)

1. Kemampuan membuat perencanaan dan dapat membudayakan tentang pengalaman pembelajaran khususnya dalam pelajaran agama islam dan membudayakan prilaku yang berakhlak mulia terhadap lingkungan sekolah sebagai bagian dari proses pembelajaran.
2. Keahlian atau kemampuan mengorganisasikan unsur dalam sekolah secara dinamis dan sistematis guna untuk mendukung dalam pemberbudayaan pengalaman pembelajaran disekolah.
3. Kemampuan guru menjadi motivator, pembimbing, konselor, fasilitator dan inpvator dalam pemberbuyaan pengalaman ajaran disekolah.
4. Kemampuan mengarahkan, mengendalikan, menjaga, dan memperbudayakan pengalaman baik terhadap peserta didik khususnya penagalaman yang menarah kepada motivasi spiritual peserta didik.

Menurut bernes dalam buku Prilaku Dalam Keorganisasian mengatakan bahwa seorang pemimpin dalam tim kaizen memfokuskan perhatiannya pertama kepada manusia baru kemudian pada hasilnya, sehingga tanggung jawab dari pemimpin merupakan kebalikan dari tugas supervisor. Prinsip dari kepemimpinan

kaizen menurut Bernez dikemukakan dengan mempertimbangkan bahwa kaizen mengandung Sembilan prinsip, yaitu:

- a. Mengadakan peningkatan secara terus menerus. Tugas dapat terlaksana dengan baik maka perlu pengalihan perhatian pada suatu yang baru. Dimana keberhasilan bukanlah kunci akhir sebuah keberhasilan dari suatu tugas melainkan keberhasilan adalah kunci menuju kepada langkah berikutnya.
- b. Mengakui masalah secara terbuka. Keterbukaan sebagai kekuatan yang bisa mengendalikan dan mengatasi berbagai masalah dengan cepat dan juga sama secepatnya dapat mewujudkan kemampuan.
- c. Mempromosikan keterbukaan bagi organisasi tradisional, ilmu pengetahuan adalah kekuasaan pribadi. Akan tetapi bagi organisasi kaizen, ilmu itu untuk saling dibagikan dan hubungan komunikasi yang mendukungnya adalah sumber efisiensi yang besar.
- d. Menciptakan tim kerja. Dalam organisasi kaizen tim adalah bahan bangunan dasar yang membentuk struktur organisasi. Masing-masing karyawan secara individual memberikan sumbangan berupa reputasi akan efisiensi, prestasi kerja dan peningkatannya
- e. Memberikan proses hubungan kerja yang benar. Dalam organisasi kaizen tidak menyukai hubungan yang saling bermusuhan dan penuh kontroversi yang terjadi dalam perusahaan secara murni yang berpusat pada hal-hal yang memiliki kultur yang saling menyalahkan.
- f. Mengembangkan disiplin pribadi. Disiplin di tempat kerja merupakan sifat alamiah yang menuntut pengorbanan pribadi untuk menciptakan suasana harmonis dengan rekan kerja didalam tim dan prinsip-prinsip utama suatu perusahaan sehingga sifat- sifat individual yang terpenting bisa tetap terjaga.
- g. Memberikan informasi pada karyawan. Informasi merupakan hal yang penting dalam perusahaan kaizen. Para pemimpin dan para manajer mengakui bahwa karyawan tidak dapat diharapkan untuk berpartisipasi melebihi tugas sehari-hari mereka.
- h. Sebagai contoh tugas mereka dalam system sasaran perusahaan, siklus kaizen atau siklus kualitas tim-tim proyek.

- i. Memberikan wewenang pada setiap karyawan. Melalui pelatihan berbagai keahlian, dorongan semangat, tanggung jawab, pengambilan keputusan, akses sumber-sumber data dana anggaran, timbal balik reputasi perusahaan dan penghargaan maka para karyawan kaizen memilih kekuatan untuk cara memengaruhi urusan diri mereka sendiri dan urusan perusahaan. (Nasharuddin Baidan, dkk. 2014, hlm. 127)

Kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi dan bersifat holistik.

Berdasarkan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007, empat kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu:

1. Kompetensi Pedagogik

- a. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, cultural, emosional, dan intelektual;
- b. Menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik;
- c. Mengembangkan kurikulum yang terkait mata pelajaran yang diampu;
- d. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik;
- e. Memanfaatkan TIK untuk kepentingan pembelajaran;
- f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik;
- g. Berkomunikasi efektif, empatik, dan santun ke peserta didik;
- h. Menyelenggarakan penilaian evaluasi proses dan hasil belajar.

2. Kompetensi Kepribadian

- a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, social dan budaya bangsa;
- b. Penampilan yang jujur, berakhlak mulia, teladan bagi peserta didik dan masyarakat;
- c. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa;
- d. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri;
- e. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

3. Kompetensi Sosial

- a. Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras/etnis, latar belakang keluarga, dan status sosial keluarga;
- b. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat;
- c. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah RI yang memiliki keragaman sosial budaya;
- d. Berkomunikasi dengan lisan maupun tulisan.

4. Kompetensi Profesional

- a. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung pelajaran yang diampu;
- b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu;
- c. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif;
- d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif;
- e. Memanfaatkan TIK untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

York-Barr and Duke (The Institute for Educational Leadership's, 2008) mengemukakan rumusan kepemimpinan guru yang sejalan dengan perubahan peran guru dalam konteks perkembangan pendidikan saat ini, bahwa: *"Teacher leadership is the process by which teachers, individually or collectively, influence their colleagues, principals, and other members of the school communities to improve teaching and learning practices with the aim of increased student learning and achievement. Such team leadership work involves three intentional development foci: individual development, collaboration or team development, and organizational development."*

Dari pengertian di atas tampak bahwa kepemimpinan guru pada dasarnya merupakan suatu proses untuk mempengaruhi orang lain yang di dalamnya berisi serangkaian tindakan atau perilaku tertentu terhadap individu yang dipengaruhinya. Kepemimpinan guru tidak hanya sebatas pada peran guru dalam konteks kelas pada saat berinteraksi dengan siswanya, tetapi menjangkau pula peran guru dalam

berinteraksi dengan kepala sekolah dan rekan sejawat, dengan tetap mengacu pada tujuan akhir yang sama yaitu terjadinya peningkatan proses dan hasil pembelajaran siswa.

Kepemimpinan guru memfokuskan pada 3 dimensi pengembangan, yaitu: (1) pengembangan individu; (2) pengembangan tim; dan (3) pengembangan organisasi.

1. Dimensi pengembangan individu merupakan dimensi utama yang berkaitan dengan peran dan tugas guru dalam memanfaatkan waktu di kelas bersama siswa. Di sini guru dituntut untuk menunjukkan keterampilan kepemimpinannya dalam membantu siswa agar dapat mengembangkan segenap potensi yang dimilikinya, sejalan dengan tahapan dan tugas-tugas perkembangannya. Melalui keterampilan kepemimpinan yang dimilikinya, diharapkan dapat menghasilkan berbagai inovasi pembelajaran, sehingga pada gilirannya dapat tercipta peningkatan kualitas prestasi belajar siswa.
2. Dimensi pengembangan tim menunjuk pada upaya kolaboratif untuk membantu rekan sejawat dalam mengeksplorasi dan mencobakan gagasan-gagasan baru dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran, melalui kegiatan mentoring, coaching, pengamatan, diskusi, dan pemberian umpan balik yang konstruktif. Dimensi yang kedua ini berkaitan upaya pengembangan profesi guru.
3. Dimensi organisasi menunjuk pada peran guru untuk mendukung kebijakan dan program pendidikan di sekolah (dinas pendidikan), mendukung kepemimpinan kepala sekolah (*administrative leadership*) dalam melakukan reformasi pendidikan di sekolah serta bagian dari peran serta guru dalam upaya mempertahankan keberlanjutan (*sustainability*) sekolah.

Ketiga dimensi di atas memberikan gambaran tentang: (1) peran guru dalam memimpin siswanya, (2) peran guru dalam memimpin rekan sejawatnya; dan (3) peran guru dalam memimpin komunitas pendidikan yang lebih luas.

Kepemimpinan guru (*teacher leadership*) terbagi menjadi 3 (tiga) gelombang :

1. Gelombang pertama, kepemimpinan guru terkungkung dalam hierarki organisasi formal dan hanya berkuat dalam fungsi-fungsi pengajaran, di bawah kendali ketat dari “atasan guru”. Di sini, guru hanya dipandang sebagai pelaksana keputusan atasan.

2. Gelombang kedua, kepemimpinan guru telah lepas dari hierarki organisasi konvensional. Di sini, telah terjadi pemisahan antara kepemimpinan dengan fungsi pengajaran, yakni dengan dibentuknya semacam tim pengembang kurikulum secara formal. Walaupun demikian, kepemimpinan guru masih di bawah kendali tim pengembang kurikulum. Tugas guru adalah mengimplementasikan bahan-bahan yang telah disiapkan oleh tim pengembang kurikulum. Pendekatan yang digunakan pada gelombang kedua ini sering disebut sebagai *"remote controlling of teachers"*.
3. Gelombang ketiga, konsep kepemimpinan guru telah mengintegrasikan pengajaran dengan kepemimpinan yang tidak bersifat formal. Kepemimpinan guru dipandang sebagai sebuah proses dengan memberikan kesempatan yang luas kepada guru untuk mengekspresikan kapabilitas kepemimpinannya. Konseptualisasi kepemimpinan guru dibangun atas dasar profesionalisme dan kesejawatan. (disarikan dari James S. Pounder, 2006).

Trend kepemimpinan guru seperti di atas, dalam batas-batas tertentu tampaknya telah terjadi di Indonesia. Penerapan konsep Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS) yang digulirkan sejak awal masa reformasi yang kemudian diikuti dengan gerakan profesionalisasi guru yang saat ini sedang gencar digaungkan, tampaknya menjadi bagian yang tak terpisahkan dari pergeseran konsep dan makna kepemimpinan guru di Indonesia.

Sesungguhnya banyak model dan gaya kepemimpinan yang bisa diterapkan guru dalam mewujudkan kepemimpinannya. Merideth (2000) menawarkan model kepemimpinan guru yang disebut REACH, akronim dari:

1. *Risk-Taking*, Guru berusaha mencari tantangan dan menciptakan proses baru.
2. *Effectiveness*, Guru berusaha melakukan yang terbaik, peduli terhadap pertumbuhan dan pengembangan profesinya dan bekerja dengan hati.
3. *Autonomy*, Guru menampilkan inisiatif, memiliki pemikiran yang independen dan bertanggung jawab.
4. *Collegiality*, Guru membangun kemampuan komunitasnya dan memiliki keterampilan komunikasi interaktif.
5. *Honor*, Guru dapat menunjukkan integritas, kejujuran, dan menjaga etika profesi.

Selain itu, guru dapat pula menerapkan gaya Kepemimpinan Transformasional sebagaimana digagas oleh Bass, dengan karakteristik yang dikenal dengan sebutan 4-I, yaitu: *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individual Consideration*.

1. *Idealized Influence*, Guru merupakan sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai teladan, dapat dipercaya, dihormati dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan peningkatan mutu pembelajaran.
2. *Inspirational Motivation*, guru dapat memotivasi seluruh siswa dan sejawatnya untuk memiliki komitmen terhadap visi organisasi dan mendukung semangat team dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan di sekolah.
3. *Intellectual Stimulation*, guru dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan pembelajaran ke arah yang lebih baik.
4. *Individual Consideration*, guru dapat bertindak sebagai pelatih dan penasihat, serta menyediakan umpan balik yang konstruktif bagi siswa dan sejawatnya.

Bryman (1992) menyebut kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan baru (*the new leadership*), sedangkan Sarros dan Butchatsky (1996) menyebutnya sebagai pemimpin penerobos (*breakthrough leadership*). Disebut sebagai penerobos karena pemimpin semacam ini mempunyai kemampuan untuk membawa perubahan-perubahan yang sangat besar terhadap individu-individu maupun organisasi dengan jalan memperbaiki kembali (*reinvent*) karakter diri individu-individu dalam organisasi ataupun perbaikan organisasi, memulai proses penciptaan inovasi, meninjau kembali struktur, proses dan nilai-nilai organisasi agar lebih baik dan lebih relevan, dengan cara-cara yang menarik dan menantang bagi semua pihak yang terlibat, dan mencoba untuk merealisasikan tujuan-tujuan organisasi yang selama ini dianggap tidak mungkin dilaksanakan. Pemimpin penerobos memahami pentingnya perubahan-perubahan yang mendasar dan besar dalam kehidupan dan pekerjaan mereka dalam mencapai hasil-hasil yang diinginkannya. (Dwi Ari Wibawa, 2013)

Dari berbagai studi yang dilakukan, kepemimpinan transformasional telah terbukti dapat memberikan pengaruh terhadap inovasi dan kreativitas. Kepemimpinan

Transformasional juga memberi pengaruh positif terhadap usaha bawahan dan kepuasan serta dapat meningkatkan perilaku etik. (James S. Pounder, 2006).

Charles C. Manz & Henry P. Sims Jr (Martani Huseini, 2010) menjelaskan bahwa model kepemimpinan yang dikenal dengan sebutan *Superleadership*. Model *Superleadership* sangat diperlukan dalam organisasi yang berbasis informasi dengan perubahan yang sangat cepat seperti sekarang ini. Ide dasar *superleadership* adalah: (1) mengarahkan individu-individu untuk menjadi “*self leader*”; (2) mengarahkan tim untuk menjadi “*self lead*”; dan (3) menyarankan ide untuk mengembangkan budaya “*self leadership*” melalui organisasi. *Superleadership* berkeyakinan bahwa seorang pemimpin yang sukses adalah bila dia bisa menciptakan pemimpin yang baik. Seorang pemimpin *Superleader* berusaha membimbing orang lain untuk memimpin dirinya sendiri dan membantu pengikutnya untuk mengembangkan kemampuan “*self leadership*”nya untuk memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi. Seorang Pemimpin *Superleader* akan melipat gandakan kekuatannya melalui kekuatan orang lain dan mendorong pengikutnya untuk memiliki inisiatif sendiri, rasa tanggung jawab, rasa percaya diri, penyusunan tujuan sendiri, berfikir positif dan mengatasi masalahnya sendiri. Pemimpin *Superleader* senantiasa mendorong pengikutnya untuk melaksanakan tanggung jawabnya dari pada memberikan perintah dan memberi keyakinan bahwa pengikutnya memerlukan informasi dan ilmu pengetahuan untuk melatih “*self leadership*”nya.

Salah satu hambatan terbesar untuk menumbuhkan kepemimpinan guru yaitu masih mendominasinya penerapan model kepemimpinan “*top-down*” di sebagian besar sekolah. Guru masih seringkali diposisikan sebagai bawahan yang harus tunduk dan taat pada atasan secara taklid.

Oleh karena itu, untuk menumbuhkan kepemimpinan guru memerlukan :

1. Pemberdayaan dan dorongan kepada guru untuk menjadi pemimpin dan mengembangkan keterampilan kepemimpinannya.
2. Penyediaan waktu dan kesempatan bagi guru agar dapat bekerja menjalankan kepemimpinannya, baik untuk kepentingan pengembangan profesi, kerja kolaboratif, perencanaan bersama, dan membangun jaringan guru.

Dalam konteks ini, tentu dibutuhkan dukungan dari semua pihak, terutama dari kepala sekolah untuk rela berbagi kekuasaan dan kewenangan, tanpa harus merasa khawatir akan kehilangan identitas kewibawaannya. Kepala sekolah harus memiliki keyakinan bahwa setiap guru pada dasarnya memiliki potensi kepemimpinan, dan apabila diberi kesempatan untuk mengekspresikan dan mengaktualisasikan potensi kepemimpinannya, mereka bisa tampil sebagai pemimpin-pemimpin hebat, yang dapat dimanfaatkan untuk semakin memperkuat eksistensi sekolah sekaligus melengkapi kepemimpinan administratif yang menjadi tanggung jawabnya.

B. E-LEARNING

Online learning dan E-learning merupakan istilah yang ini sering terdengar, tercampur-baur begitu saja. Semua istilah ini sering dipersingkat masyarakat menjadi hanya e-learning (Davidson-Shivers dan Rasmussen, 2006: 9) istilah e-learning ini juga sering dianggap belajar melalui internet. Seorang belajar dan mengakses informasi berhubungan dengan materi ajar sudah disebut e-learning. Davidson-Shivers dan Rasmussen selanjutnya menjelaskan bahwa istilah e-learning banyak ditemukan ada bacaan berhubungan dengan pendidikan di dunia bisnis dan industri, yaitu sebagai alternatif pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa dunia pendidkandan pelatihan terkena dampak industri dan teknologi digital dan internet. Dampak ini dapat dinilai positif karena mendorong beberapa pihak, pendidik, pengajar, pengelola organisasi kependidikan, dan peserta didik itu sendiri untuk beradaptasi dengan inovasi dan era global. Tentu saja ke-waspadaan terhadap imbas negatif tetap harus dijaga dan dicegah.

Banyak sekali buku-buku yang telah beredar dan ditulis para ahli yang menyebutkan e-learning sebagai proses belajar dengan memanfaatkan komputer dan internet. Bahkan, Smaldino et al., (2012) menyamakan online learning dengan e-learning, sambil menegaskan bahwa pembelajaran yang disampaikan lewat media berbasis komputer dan internet. Padahal, penayangan program video, yang termasuk kelompok digital, sudah termasuk dalam lingkup

e-learning. Begitu pula dengan penyajian pengajar yang menyampaikan sebagian materi dalam slide presentation termasuk pula e-learning,

Hakikatnya, e-learning ialah proses belajar yang menggunakan media elektronik, digital seperti multimedia. Dua definisi e-learning berikut menitikberatkan pada pengalaman belajar dan sumber belajar. Namun dalam perkembangannya masih dijumpai kendala dan hambatan untuk mengaplikasikan sistem e-learning ini, antara lain: (a) Masih kurangnya kemampuan menggunakan Internet sebagai sumber pembelajaran; (b) Biaya yang diperlukan masih relatif mahal untuk tahap-tahap awal; (c) Belum memadainya perhatian dari berbagai pihak terhadap pembelajaran melalui internet; dan (d) Belum memadainya infrastruktur pendukung untuk daerah-daerah tertentu (Soekartawi, 2003). Selain kendala dan hambatan ini, kelemahan lain

yang dimiliki oleh sistem e-learning ini yaitu hilangnya nuansa pendidikan yang terjadi antara pendidik dengan peserta didik, karena yang menjadi unsur utama dalam e-learning adalah pembelajaran.

Menurut Smaldino, penyediaan sumber belajar dan menciptakan pengalaman belajar menjadi aspek terpenting dalam penyelenggaraan batan dan kelemahan sistem e-learning, dikemukakan suatu pokok pikir e-learning. Fokus kedua definisi tetap, yaitu proses belajar. Pengalaman belajar seperti berlatih dalam suatu laboratorium maya, memecahkan masalah bersama-sama tim, dalam dunia maya, sebaiknya dikembangkan dengan mengacu kepada teori belajar dan pembelajaran. Holmes dan Gardner menyebutkan bahwa prinsip belajar konstruktivistik penting dalam penciptakan sumber belajar maya. Asumsi seseorang yang mengikuti e-learning, maka ia sedang melalui proses belajar mandiri. Untuk itu, agar ia terbantu mengembangkan dan menyusun pengetahuan sendiri, tanpa langsung bimbingan guru, maka situasi belajar yang disediakan baginya haruslah konstruktivistik. Horton menegaskan peranan bagaimana media digital diberdayakan dengan maksimal ditinjau dari desain pembelajaran, teori belajar, dan desain pesan agar dapat menghasilkan pengalaman belajar yang baik bagi peserta didik.

Salah satu alternatif untuk mengatasi permasalahan kendala hambatan dan kelemahan sistem e learning di kemukaan suatu pokok pikiran untuk mengkolaborasikan e-learning dengan sistem pembelajaran tradisional menggunakan ruangan kelas (class-learning), dalam hal ini jaringan internet dimanfaatkan sebagai sumber informasi yang akan di sampaikan kepada peserta didik dalam proses belajar dan pembelajaran Berkaitan dengan sistem pembelajaran klasikal (class-learning), maka pemanfaatan jaringan internet sebagai sumber dan sarana pembelajaran dapat diimplemetasikan sebagai poin-poin berikut:

- a. *browsing*
- b. *resourcing*
- c. *searching*
- d. *consulting dan communicatin*

C. Pembelajaran Daring di Era Pandemi

Sebelum pandemi COVID-19 masuk ke Indonesia, sistem pembelajaran daring memang sempat digalakan pemerintah dan beberapa sekolah terutama sekolah-sekolah di Ibu Kota telah melaksanakan sistem pembelajaran berbasis online. Namun, ketika pandemi masuk ke Indonesia ini, pemerintah terpaksa mengambil kebijakan bahwa semua sekolah wajib melakukan kegiatan belajar mengajar secara daring dan non tatap muka. Kebijakan ini diambil pemerintah sebagai upaya pencegahan semakin bertambahnya distribusi kasus positif COVID-19 secara massif yang tentunya meresahkan masyarakat Indonesia (Syaharuddin, S., 2020).

Bercermin dari kebijakan ini, tentunya ketidakmerataan kualitas pendidikan Indonesia menjadi kendala utama penerapan kebijakan ini, karena kesiapan peserta didik yang bersekolah di perkotaan berbeda sekali dengan peserta didik yang bersekolah di daerah pelosok maupun berdasar latar belakang ekonomi sang peserta didik. Teknologi merupakan hal yang terpenting dalam pembelajaran daring, teknologi tersebut diantaranya bisa berupa smartphone, laptop dan benda pendukung lainnya. Smartphone/gadget adalah hal yang paling umum digunakan peserta didik daripada laptop, karena lebih

praktis dan banyak fitur canggihnya (Subiyakto, B., Susanto, H., & Akmal, H., 2019).

Pembelajaran daring yang diselenggarakan oleh kebanyakan guru dan siswa juga menggunakan beberapa platform digital yang menarik dan tentunya membantu sekali untuk meningkatkan keefektifan belajar peserta didik selama masa pandemi ini. Beberapa platform digital tersebut yaitu Google Class Room, E-Learning, Edmodo, Zoom dan Google Meet. Yang paling terkenal yaitu Google Class Room dan Google Meet karena terkenal mudah diakses, tampilannya tidak membingungkan dan tentunya menggunakan data internet yang lebih hemat dari aplikasi diskusi dan video conference lainnya. Kendala yang dihadapi pada pembelajaran daring Penggunaan teknologi sebagai sumber informasi, sumber belajar, sistem dan kualitas layanan telah memberikan dampak positif pada masa pandemi ini yang sebagian besarnya bermanfaat bagi proses pembelajaran daring (Abbas, E. W., 2019).

Beberapa kendala tersebut yaitu pengoprasian aplikasi, sulitnya memusatkan perhatian dan fokus belajar peserta didik dan adanya tantangan dalam menjaga motivasi belajar peserta didik, dari segi evaluasi pun ibu yang takut keliru dalam pemberian nilai karena kurang mengetahui apakah para peserta didik telah paham dengan materi ajarnya dan sebagian besar penilaian didasarkan dari sikap dan keaktifan peserta didik ketika pembelajaran. Pada pembelajaran tatap muka, guru lebih leluasa menyampaikan materi ajar dan menilai motivasi belajar para peserta didiknya. Di masa pandemi yang pembelajarannya serba online, guru diharapkan dapat lebih kreatif dan inovatif untuk membuat bahan ajar yang menarik minat dan semangat belajar peserta didik, selain itu guru juga dituntut untuk cermat dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (Syaharuddin, S., & Mutiani, M., 2020). Tidak usah jauh-jauh, misalnya guru dapat menjadikan situasi pandemi COVID-19 sebagai sumber belajar. Misalnya guru membuat strategi jitu yang dapat membuat peserta didik tertarik, ingin mengetahui lebih jauh, sadar dan peduli terhadap bahaya COVID-19 bagi masyarakat. Peserta didik bisa diarahkan untuk mencari tahu tentang COVID-19 melalui berbagai sumber platform pencarian online.

Guru juga dapat memasukan kearifan lokal atau biografi tokoh terkenal di daerahnya, misalnya pada daerah Tanjab barat contoh pembuatan batik khas tanjab barat . intinya guru harus benar-benar berinovasi dalam membuat atau mencari sumber belajar bagi peserta didik (Lestari, J. A., Abbas. E. W., & Mutiani., 2020).

Di sisi lain, para orang tua juga sangat berperan sebagai pembimbing sekaligus motivator bagi anak-anaknya saat belajar di rumah. Kendala yang dirasakan oleh orang tua peserta didik yaitu seperti yang dirasakan oleh Arbaiyah (53), menurutnya tanggung jawab sebagai pengajar pengganti di rumah saat pandemi ini tidak bisa dianggap remeh, karena harus membagi waktu mengerjakan pekerjaan rumah dan membimbing anak saat pembelajaran online. Mengapa orang tua sulit dalam mengganti peran guru yaitu karena profesi guru itu memerlukan keahlian khusus dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang yang basic-nya tidak dari bidang pendidikan keguruan (Subiyakto, B., & Akmal, H., 2020). Kendala lain yang juga bisa dirasakan menurutnya yaitu, beliau juga tidak terlalu mahir mengoprasikan aplikasi belajar pembelajaran daring.

Namun, di balik hal itu, positifnya beliau dapat lebih banyak menghabiskan waktu untuk membimbing tumbuh kembang anak sambil belajar di rumah dan lebih banyak waktu berkomunikasi dengan anak, karena pada masa sebelum pandemic tersebut anak-anak bersekolah hingga enam jam sehari. Maka dari itu, adanya pembelajaran daring dampak dari pandemi COVID-19 ini tidak hanya memberikan kesan merugikan pada proses pembelajaran, melainkan juga menyiratkan kesan yang baik sehingga dapat mengubah wajah pendidikan Indonesia menjadi lebih modern. Kemajuan pendidikan Indonesia yang lebih adil dan merata ini terlihat sekali perbedaannya dengan wajah pendidikan Indonesia pada masa kolonial, kaum yang bisa mengenyam bangku pendidikan hanyalah kaum menengah keatas dan kurikulumnya pun standar seperti membaca, menulis, berhitung, menggambar, menyanyi, mengenal ilmu bumi dan lain-lainnya yang sangat jauh perkembangannya dengan sekarang ini (Syaharuddin, S., & Susanto, H., 2019).

Kemudian, hal yang perlu diperhatikan yaitu agar guru dan orang tua dapat bekerjasama untuk menjaga motivasi belajar dan meminimalisir stress belajar pada peserta didik. Nah, cara mengurangi stress biasanya bisa dengan membuat status-status yang berisi keluhan hidup di media sosial, ada baiknya hal itu dirujuk pada hal yang lebih bermanfaat misalnya menulis pemikiran yang inovatif sebagai cara menyikapi hal-hal yang kita resahkan (Abbas, E. W., 2020).

Hal itu bisa dilakukan melalui cara pemberian tugas-tugas yang sesuai dengan jenjang pendidikan dan dapat dipahami peserta didik serta pengelolaan suasana lingkungan belajar yang baik. Maka dari itu baik Teknologi, guru dan orang tua sangat berperan dalam proses pembelajaran daring di masa pandemi ini. (Husniyatus Salamah. Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis ICT. (Jakarta. Kencana. 2016, hlm : 159-162).

PENUTUP

Kesimpulan

Guru merupakan sosok yang mempunyai peran penting dalam proses pembelajaran untuk meningkatkan perkembangan anak sesuai dengan kemampuannya. Guru merupakan fasilitator dalam pembelajaran untuk menunjang perkembangan anak, apalagi pada masa pandemi covid -19 guru dituntut harus mampu menunjukkan kompetensi dalam membimbing anak. Pada masa pandemic ini sesuai dengan instruksi Menti Pendidikan dan Kebudayaan sekolah harus mampu melakukan pembelajaran secara daring /online

Kepemimpinan diartikan sebagai suatu aktivitas untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja untuk menuju suatu tujuan tertentu. Aktivitas sebagai seorang pemimpin dapat diartikan sebagai seni dan bukan ilmu, seni yang mana dapat mengkoordinasi dan memberikan arahan kepada anggota kelompok dalam rangka untuk mencapai sebuah tujuan tertentu.

Kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi dan bersifat holistik.

4 kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu:

1. Kompetensi Pedagogik
2. Kompetensi Kepribadian
3. Kompetensi Sosial
4. Kompetensi Profesional

Online learning dan E-learning merupakan istilah yang ini sering terdengar, tercampur-baur begitu saja. Semua istilah ini sering dipersingkat masyarakat menjadi hanya e-learning. istilah e-learning ini juga sering dianggap belajar melalui internet. Seorang belajar dan mengakses informasi berhubungan dengan materi ajar sudah disebut e-learning

DAFTAR PUSTAKA

Fatma, 2020. *Implementasi Kompetensi Kepemimpinan Guru PAI Dalam Mengaktualisasikan Akhlak Mulia Peserta Didik*. Jurnal didaktika Vol.9 no.1 februari 2020

Nasharuddin Baidan & Erwati Aziz. *Etika islam dalam Berbisnis*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar. 2014

Husniyatus Salamah. *Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis ICT*. (Jakarta. Kencana. 2016)

[http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2013/05/02/kepemimpinan-guru-](http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2013/05/02/kepemimpinan-guru-teacherleadership/)

[teacherleadership/ http://www.kampus-info.com/2012/05/4-kompetensi-guru.html](http://www.kampus-info.com/2012/05/4-kompetensi-guru.html)

Permendiknas Nomor 16 tahun 2007. Kompetensi Guru. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru