

**MANAJEMEN STRATEGI PEMBERDAYAAN KEPALA SEKOLAH:
KEPALA SEKOLAH SEBAGAI AGEN PERUBAHAN DI LEMBAGA
PENDIDIKAN ISLAM ERA MODERN**

Luluk Ustadiatu Munawaroh¹, Putri Kurniawati², Aini Mahfudhoh³, Nisa Rahma Anggita⁴,
Kholisa Nur Fitria⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Negeri (UIN) Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

Email : kumbangbunga02@gmail.com¹, putrikurniawati2805@gmail.com²,
mahfudhhaq15@gmail.com³, nisaanggita72@gmail.com⁴, kholisanurfitria@gmail.com⁵

ABSTRAK: Strategi pemberdayaan kepala sekolah sebagai agen perubahan di era modern sangat penting untuk meningkatkan efektivitas peran mereka dalam menghadapi tantangan pendidikan yang dinamis. Penelitian ini mengidentifikasi faktor kunci yang berkontribusi terhadap keberhasilan kepala sekolah melalui studi pustaka dengan pendekatan analitis. Fokus analisis meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi strategi manajemen kepala sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen strategi yang efektif mencakup pengembangan keterampilan manajerial dan kepemimpinan, komunikasi dan kolaborasi yang baik di seluruh warga sekolah, integrasi teknologi dalam pembelajaran dan manajemen, serta dukungan yang memadai dari berbagai pihak. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, kepala sekolah dapat diperkuat posisinya sebagai agen perubahan yang efektif, berkontribusi dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif dan produktif di era modern.

Kata Kunci: Manajemen Strategi, Pemberdayaan Kepala Sekolah, Pendidikan Islam, Globalisasi, Kompetensi Guru

ABSTRACT: *Strategies to empower school principals as agents of change in the modern era are essential to increase the effectiveness of their roles in facing dynamic educational challenges. This research identifies key factors that contribute to the success of school principals through a literature study with an analytical approach. The focus of the analysis includes the planning, implementation, and evaluation of principals' management strategies. The results show that effective management strategies include developing managerial and leadership skills, good communication and collaboration across the school community, integration of technology in learning and management, and adequate support from various parties. By implementing these strategies, principals can be strengthened in their position as effective agents of change, contributing to creating a positive and productive learning environment in the modern era.*

Keywords: *Strategic Management, Principal Empowerment, Islamic Education, Globalization, Teacher Competence.*

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi, informasi, dan komunikasi di era globalisasi memberikan tantangan besar kepada lembaga pendidikan Islam dalam mempertahankan relevansi dan efektivitasnya. Tantangan ini mencakup kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi kepemimpinan, pengelolaan sumber daya manusia, dan pengembangan strategi yang adaptif terhadap perubahan global. Selain itu, lembaga pendidikan Islam juga dihadapkan pada kebutuhan untuk menyeimbangkan pendekatan tradisional dengan inovasi modern. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan Islam sering kali dianggap kurang adaptif terhadap perubahan zaman, terutama dalam penggunaan teknologi dan pendekatan pembelajaran yang interaktif. Kepala sekolah memiliki peran strategis untuk mengubah persepsi ini dengan mengintegrasikan inovasi teknologi dan strategi manajemen modern tanpa meninggalkan nilai-nilai keislaman yang menjadi landasan pendidikan Islam (Hasan, 2014)

Peran kepala sekolah dalam konteks pemberdayaan selain sebagai administrator, tetapi sebagai agen perubahan yang harus mampu menggerakkan seluruh elemen sekolah. Penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen strategis dapat meningkatkan kualitas pendidikan melalui sinergi antara perencanaan yang matang, pelaksanaan yang efektif, dan evaluasi berkelanjutan (Junaris, 2016)https://consensus.app/papers/manajemen-strategik-pengembangan-kompetensi-guru-studi-junaris/566df0ea2d825fea892e549abc577ca6/?utm_source=chatgpt. Selain itu, keberhasilan ini juga bergantung pada bagaimana kepala sekolah membangun hubungan kerja yang harmonis dengan guru, siswa, dan masyarakat sekitar.

Kepala sekolah di era globalisasi harus menjadi pemimpin yang visioner dan mampu mengantisipasi perubahan eksternal. Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan adalah strategi pemberdayaan berbasis nilai-nilai lokal yang terintegrasi dengan kompetensi global. Misalnya, internalisasi nilai-nilai lokal seperti gotong royong dan kejujuran dalam kurikulum sekolah dapat memperkuat karakter siswa serta mempersiapkan mereka bersaing di pasar global. Selain itu, juga pada aspek pengembangan sumber daya manusia, termasuk guru dan staf, untuk menciptakan lingkungan belajar yang inovatif dan relevan. Penelitian menunjukkan bahwa pendekatan strategis yang melibatkan penguatan nilai-nilai lokal, peningkatan kompetensi profesional, dan kolaborasi antara pemangku kepentingan dapat meningkatkan efektivitas pendidikan Islam di era globalisasi

(Kaspullah & Suriadi, 2020). Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang lebih inklusif dan mendukung.

Keberhasilan manajemen strategi pemberdayaan kepala sekolah di era globalisasi membutuhkan evaluasi berkelanjutan untuk memastikan implementasi berjalan sesuai dengan visi dan misi lembaga pendidikan. Evaluasi ini melibatkan penilaian kinerja kepala sekolah dalam aspek kepemimpinan, pengelolaan sumber daya, dan pencapaian tujuan pendidikan. Hasil evaluasi dapat digunakan untuk memperbaiki strategi yang sudah ada atau merancang pendekatan baru yang lebih relevan dengan kebutuhan masa kini (Rifdillah et al., 2024). Dengan demikian, pemberdayaan kepala sekolah yang efektif menjadi kunci untuk mewujudkan pendidikan Islam yang kompetitif di tingkat lokal maupun global.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi pemberdayaan kepala sekolah di lembaga pendidikan Islam dalam menghadapi tantangan globalisasi, dengan fokus pada penerapan manajemen strategik dan pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada nilai-nilai keislaman. Studi ini relevan dalam memberikan wawasan praktis untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah di era perkembangan dan kemajuan zaman.

KAJIAN TEORI

A. Manajemen Strategi

Strategi adalah siasat atau taktik untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif, mencerminkan cara berpikir sistematis manusia yang meliputi pendekatan mekanik, institusi, dan kreatif (Habibi, 2020). Adapun manajemen, adalah usaha untuk memaksimalkan pemberdayaan sumber daya dalam menciptakan barang atau jasa secara efektif dan efisien, guna mencapai tujuan organisasi, baik yang bersifat profit maupun non-profit (Budiman & Barlian, 2020).

Beberapa pakar mengungkapkan definisi manajemen yang berbeda-beda. Manajemen strategik adalah serangkaian tindakan yang mencakup perumusan dan pelaksanaan rencana untuk mencapai tujuan organisasi. Proses ini bersifat siklus, kontekstual, dan dimensional, sesuai dengan karakteristik organisasi yang menerapkannya (Kholis, 2014).. Manajemen strategik melibatkan langkah-langkah seperti perencanaan, organisasi, arahan, dan pengawasan, yang dilakukan secara kolaboratif oleh anggota organisasi untuk memanfaatkan sumber daya demi mencapai tujuan yang ditetapkan (Susanto et al., 2024). Selain itu, manajemen strategik merupakan kombinasi seni dan ilmu dalam menginformasikan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi keputusan lintas fungsi,

sehingga membantu organisasi meraih tujuannya di masa depan (Sinambela, 2018). Dalam konteks lembaga pendidikan, manajemen strategik berperan penting dalam menetapkan tujuan dan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya.

Manajemen strategik adalah tindakan manajerial yang berfokus pada penentuan kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Proses ini mencakup pengamatan lingkungan, perumusan strategi, perencanaan jangka panjang, implementasi strategi, evaluasi, dan pengendalian. Tujuannya adalah untuk mengembangkan strategi yang efektif dan terstruktur guna memastikan pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan (Rahman & Radjab, 2017).

1. Formulasi strategi (*Strategi Formulation*)

Masrokan Mutohar (Mutohar, 2014) formulasi strategi mencerminkan keinginan dan tujuan sejati organisasi. Untuk itu, organisasi perlu merumuskan visi, misi, dan nilai, serta menganalisis lingkungan internal dan eksternal. Lembaga pendidikan Islam dapat menghadapi tantangan global dengan menggunakan analisis SWOT, yang membantu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan keberlanjutan strategi. Pendekatan ini memungkinkan lembaga untuk memanfaatkan potensi secara optimal dan mengurangi risiko, sebagai berikut:

- a. Meningkatkan keterampilan, produktivitas, dan komunikasi yang relevan dengan kemajuan ekonomi, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), serta isu sosial, hukum, budaya, dan politik, untuk menghindari dampak negatif dan penjajahan akibat globalisasi.
- b. Memperkuat pendidikan karakter yang sesuai dengan ajaran Islam dan budaya Indonesia, agar bangsa tidak kehilangan jati dirinya.

2. Implementasi strategi (*Strategi Implementation*)

Implementasi strategi adalah proses mewujudkan strategi dan kebijakan dalam tindakan melalui pengembangan program, anggaran dan prosedur (Wheelen & Hunger, 2012). Proses ini dapat melibatkan perubahan menyeluruh dalam budaya, struktur, dan sistem manajemen organisasi. Ada empat hal penting yang perlu ditekankan dalam mengimplementasikan manajemen strategik dan operasional di lembaga pendidikan untuk menghadapi tantangan global. yaitu:

- a. Meningkatkan kualitas manajemen pendidikan.

- b. Meningkatkan kualitas proses pembelajaran dengan memanfaatkan teknologi untuk inovasi media dan metode pembelajaran.
- c. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) tenaga pendidik melalui pelatihan teknologi, serta mempertahankan karakter Islami dan budaya Indonesia untuk mengatasi kesenjangan teknologi.
- d. Membangun jaringan kerja yang lebih luas sebagai strategi untuk memanfaatkan kemudahan komunikasi di era globalisasi. Implementasi strategi harus mencakup proses peningkatan mutu dengan memperhatikan standar pendidikan yang harus dipenuhi (Shelina & Br Panjaitan, 2023).

3. Evaluasi

Evaluasi strategi adalah kegiatan untuk memantau hasil dari perumusan dan penerapan strategi, termasuk mengukur kinerja organisasi dan mengambil langkah perbaikan jika diperlukan. Adapun fokus utama evaluasi strategi meliputi:

- a. Memeriksa kembali faktor-faktor eksternal maupun internal
- b. Pengukuran kinerja
- c. Mengambil langkah untuk memastikan bahwa aktivitas yang dilaksanakan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.

Evaluasi dalam manajemen pendidikan Islam memiliki dua batasan. Pertama, evaluasi adalah langkah untuk menentukan kemajuan pendidikan dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kedua, evaluasi berfungsi untuk mendapatkan informasi berupa umpan balik dari kegiatan yang telah dilaksanakan (Hidayat & Wijaya, 2017). Elemen ini sangat penting dalam manajemen strategik karena saling terkait dan mendukung satu sama lain. Jika ingin tujuan strategi yang diterapkan dapat tercapai, unsur tersebut harus diimplementasikan secara efektif.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen strategi adalah proses pengambilan keputusan, penerapan tindakan, dan evaluasi untuk mencapai tujuan jangka panjang lembaga pendidikan. Kegiatan ini dilakukan secara berkesinambungan melalui evaluasi dan pengawasan internal, analisis kompetitor, serta penetapan strategi untuk bersaing dengan kompetitor.

B. Kepala Sekolah sebagai Agen Perubahan

Kepala sekolah sebagai pemimpin institusi pendidikan memiliki peran yang sangat krusial dalam mendorong terjadinya perubahan di sekolah. Perubahan ini bisa mencakup berbagai aspek, mulai dari perubahan kurikulum, metode pembelajaran, hingga budaya sekolah. Dalam konteks yang semakin dinamis dan kompleks, peran kepala sekolah sebagai agen perubahan semakin penting. Agen perubahan adalah individu atau kelompok yang menginisiasi, mendorong, dan mengelola perubahan dalam suatu sistem. Peran tersebut semakin diakui sebagai hal penting untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas pendidikan. Kepala sekolah beralih dari peran administrasi tradisional menjadi pemimpin transformasional yang menumbuhkan budaya peningkatan berkelanjutan dan kemampuan beradaptasi di sekolah mereka.

Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas manajemen sekolah, tetapi juga harus menjadi pemimpin yang visioner dan inovatif. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat memotivasi dan menginspirasi guru serta siswa untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik (Leithwood & Jantzi, 2000). Dengan memiliki visi yang jelas, kepala sekolah dapat mengarahkan seluruh komunitas sekolah menuju perubahan yang positif.

Salah satu aspek penting dari peran kepala sekolah sebagai agen perubahan adalah pengembangan profesional guru. Kepala sekolah harus menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran dan pengembangan keterampilan guru melalui pelatihan dan workshop. Peningkatan kompetensi guru sangat berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran di kelas (Darling-Hammond & Wei, 2009). Dengan memberikan kesempatan bagi guru untuk belajar dan berkembang, kepala sekolah dapat memastikan bahwa pengajaran yang diberikan sesuai dengan kebutuhan siswa dan perkembangan zaman.

Selain itu, kepala sekolah juga berperan dalam inovasi kurikulum. Di era digital ini, integrasi teknologi dalam pembelajaran menjadi sangat penting. Kepala sekolah harus mampu mengadopsi kurikulum yang relevan dan responsif terhadap perubahan kebutuhan masyarakat (Fullan, 2007). Dengan menerapkan metode pembelajaran yang inovatif dan memanfaatkan teknologi, kepala sekolah dapat menciptakan pengalaman belajar yang menarik dan efektif bagi siswa, sehingga mereka lebih siap menghadapi tantangan di masa depan.

Keterlibatan komunitas juga merupakan aspek krusial dalam peran kepala sekolah sebagai agen perubahan. Kemitraan antara sekolah, keluarga, dan komunitas dapat meningkatkan dukungan terhadap proses pembelajaran (Epstein, 2011). Kepala sekolah harus aktif membangun

hubungan yang baik dengan orang tua dan masyarakat sekitar, sehingga mereka dapat berkontribusi dalam mendukung program-program pendidikan di sekolah. Dengan melibatkan semua pihak, kepala sekolah dapat menciptakan ekosistem pendidikan yang lebih holistik dan berkelanjutan.

C. Strategi Pemberdayaan Kepala Sekolah

Pemberdayaan adalah upaya memberikan otonomi, wewenang, dan kepercayaan kepada individu dalam organisasi, serta mendorong kreativitas untuk menyelesaikan tugas dengan baik (LSPS, 2016). Menurut Margayaningsih, pemberdayaan juga berarti memberikan kesempatan kepada individu atau kelompok untuk tumbuh dan berkembang dengan akses ke sumber daya seperti uang, teknologi, pengetahuan, dan jaminan pemasaran. Kedua sudut pandang ini mencerminkan gagasan pemberdayaan sebagai proses memberikan informasi dan kemampuan yang diperlukan masyarakat untuk mencapai tujuan hidup mereka (Margayaningsih, 2016). Pemberdayaan kepala sekolah melibatkan pengembangan kepemimpinan yang mampu memotivasi dan memberdayakan guru serta siswa (Naufal Malik, et al., 2023). Dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan dapat meningkatkan kapasitas dan kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pemimpin di suatu lembaga pendidikan yang mencakup penguatan manajemen sekolah, pengembangan potensi, serta peningkatan kualitas pendidikan di lingkungan sekolah.

Pemberdayaan kepala sekolah harus mencakup pengembangan budaya organisasi yang positif, di mana kolaborasi, komunikasi, dan inovasi menjadi bagian dari rutinitas sehari-hari. Kepala sekolah yang diberdayakan akan mampu mendorong guru dan staf untuk berinovasi dalam metode pengajaran, memanfaatkan teknologi, serta meningkatkan kualitas layanan pendidikan secara keseluruhan. Pendidikan, pelatihan, bimbingan pedagogi, bimbingan karier, dan kegiatan seminar nasional maupun internasional dapat digunakan untuk memberdayakan guru dan tenaga kependidikan. Pemberdayaan kepada siswa dilakukan melalui ekstrakurikuler, bimbingan belajar, pelatihan, dan pendidikan.

Salah satu strategi utama dalam pemberdayaan kepala sekolah adalah pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Pelatihan ini harus mencakup berbagai aspek, seperti manajemen sekolah, kepemimpinan, dan penggunaan teknologi dalam pendidikan. Mulyasa menekankan pentingnya pelatihan yang terstruktur untuk meningkatkan kompetensi

kepala sekolah dalam menghadapi tantangan pendidikan yang terus berkembang. Dengan pelatihan yang tepat, kepala sekolah dapat mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk memimpin perubahan dan meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah (Mulyasa, 2022).

Selain pelatihan, kolaborasi antar kepala sekolah juga merupakan strategi yang efektif dalam pemberdayaan. Membangun jaringan kolaboratif memungkinkan kepala sekolah untuk berbagi pengalaman, praktik terbaik, dan sumber daya. Hargreaves dan Fullan menyatakan bahwa kolaborasi antar sekolah dapat mempercepat proses inovasi dan meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan adanya dukungan dari rekan-rekan sejawat, kepala sekolah dapat lebih percaya diri dalam mengambil keputusan dan menerapkan strategi baru yang bermanfaat bagi sekolah (Hargreaves & Fullan, 2012).

Integrasi teknologi informasi dalam manajemen sekolah dan proses pembelajaran juga merupakan aspek penting dari strategi pemberdayaan kepala sekolah. Penggunaan teknologi dapat meningkatkan keterlibatan siswa dan efisiensi administrasi (Fullan, 2007). Kepala sekolah perlu dilatih untuk memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran, seperti penggunaan platform pembelajaran online dan alat komunikasi digital. Dengan demikian, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih interaktif dan menarik bagi siswa, serta memudahkan komunikasi antara guru, siswa, dan orang tua.

Evaluasi dan umpan balik yang berkelanjutan merupakan bagian integral dari strategi pemberdayaan kepala sekolah. Sistem evaluasi yang efektif dapat memberikan informasi yang berguna untuk perbaikan berkelanjutan. Umpan balik yang konstruktif dari guru, siswa, dan orang tua dapat membantu kepala sekolah dalam mengambil keputusan yang lebih baik (Stiggins, 2005). Dengan menerapkan sistem evaluasi yang transparan dan akuntabel, kepala sekolah dapat memastikan bahwa perubahan yang diterapkan memberikan dampak positif bagi kualitas pendidikan di sekolah

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan studi literatur yaitu pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis informasi dari berbagai sumber tertulis, seperti buku, jurnal, dan artikel ilmiah, guna memahami suatu fenomena atau topik tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelusuran sistematis terhadap literatur yang relevan, dengan fokus pada karya-karya yang telah terverifikasi dan diakui dalam bidangnya. Proses ini melibatkan

identifikasi sumber-sumber yang kredibel, pengumpulan data, serta analisis kritis terhadap temuan yang ada untuk mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam (Creswell, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi merujuk pada aktivitas, aksi, atau mekanisme sistem terencana untuk mencapai tujuan (Usman, 2002). Implementasi ini melibatkan penyesuaian antara tujuan dan tindakan, jaringan pelaksana, serta birokrasi yang efektif (Setiawan, 2004). Dalam konteks pendidikan, strategi diartikan sebagai rencana atau serangkaian kegiatan yang dirancang untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu (Sanjaya, 2006). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa implementasi strategi adalah tindakan yang disusun secara matang dan terperinci untuk mencapai tujuan kegiatan.

Pemberdayaan kepala sekolah di lembaga pendidikan Islam adalah langkah strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan relevansi kurikulum dengan kebutuhan masyarakat. Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah pelatihan kepemimpinan yang fokus pada pengembangan keterampilan manajerial dan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru serta siswa. Pelatihan ini juga dapat mencakup pengelolaan konflik, komunikasi efektif, dan pengembangan visi pendidikan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Contoh penerapan strategi pemberdayaan kepala sekolah terlihat dalam program pelatihan yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah dalam mengelola madrasah dan menerapkan kurikulum berbasis karakter. Dalam pelatihan, kepala sekolah diajarkan tentang kepemimpinan inklusif dan partisipatif untuk melibatkan seluruh stakeholder dalam proses pendidikan. Hasil program ini menunjukkan peningkatan signifikan dalam kepuasan guru dan siswa terhadap manajemen sekolah. (Purwanto, 2008).

Selain pelatihan, membangun jaringan kolaboratif antar kepala sekolah di lembaga pendidikan Islam juga merupakan strategi penting. Jaringan ini berfungsi sebagai forum untuk berbagi pengalaman, praktik terbaik, dan sumber daya. Kolaborasi antar sekolah dapat mempercepat proses inovasi dan perubahan (Hargreaves & Fullan, 2012). Contoh nyata dari penerapan strategi ini adalah program "Sekolah Berbasis Komunitas" yang diadakan oleh beberapa madrasah di Indonesia, di mana kepala sekolah dari berbagai lembaga berkumpul untuk berbagi

strategi dan pengalaman dalam mengimplementasikan kurikulum yang relevan dengan konteks lokal.

Implementasi teknologi dalam pembelajaran juga merupakan aspek penting dalam pemberdayaan kepala sekolah. Kepala sekolah perlu didorong untuk mengintegrasikan teknologi dalam proses belajar mengajar, sehingga siswa dapat belajar dengan cara yang lebih interaktif dan menarik. Contoh penerapan nyata adalah penggunaan platform pembelajaran online di beberapa madrasah, di mana kepala sekolah memimpin inisiatif untuk mengadopsi teknologi dalam pembelajaran jarak jauh, terutama selama pandemi COVID-19. Hal ini tidak hanya meningkatkan aksesibilitas pendidikan, tetapi juga mempersiapkan siswa untuk menghadapi tantangan di era digital.

Akhirnya, evaluasi dan umpan balik yang berkelanjutan juga merupakan bagian penting dari strategi pemberdayaan kepala sekolah. Kepala sekolah perlu memiliki sistem evaluasi yang efektif untuk menilai kemajuan dan dampak dari perubahan yang telah diterapkan. Evaluasi yang baik dapat memberikan informasi yang berguna untuk perbaikan berkelanjutan (Stiggins, 2005). Contoh penerapan nyata adalah penggunaan survei dan penilaian kinerja di beberapa lembaga pendidikan Islam, di mana kepala sekolah secara rutin mengumpulkan umpan balik dari guru, siswa, dan orang tua untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Beberapa langkah implementasi strategi kepala sekolah juga dapat didukung dengan cara meningkatkan profesionalisme guru melalui pelatihan; memberikan motivasi untuk berinovasi dalam pembelajaran; dan supervisi secara berkala untuk memastikan bahwa semua elemen berfungsi dengan baik. Dengan demikian, kepala sekolah dapat membuat keputusan yang lebih baik berdasarkan data yang akurat dan relevan.

Penerapan strategi di atas tentunya akan menghadapi tantangan-tantangan. Pertama, resistensi dari staf pengajar dan anggota komunitas sekolah terhadap perubahan yang diusulkan oleh kepala sekolah. Hal ini sering kali disebabkan oleh ketidakpahaman atau ketidaknyamanan terhadap metode baru yang diterapkan, sehingga menghambat implementasi strategi pemberdayaan (Kamaludin, 2023). Resistensi terhadap perubahan merupakan fenomena yang umum terjadi dalam organisasi ketika proses perubahan diusulkan. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan psikologi individu, dinamika sosial, dan struktur organisasi itu sendiri. Resistensi dapat menghambat implementasi strategi kepala sekolah ke depannya.

Kedua, keterbatasan sumber daya manusia, finansial, dan infrastruktur menjadi tantang bagi kepala sekolah. Kepala sekolah sering kali menghadapi tantangan dalam mengelola tenaga pendidik yang tidak memiliki kompetensi yang memadai. Banyak kepala sekolah yang belum terampil dalam pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga berdampak pada kualitas pendidikan yang diberikan. Keterbatasan anggaran sekolah dapat menghambat implementasi program-program pengembangan profesional bagi guru, pembelian buku, dan penyediaan fasilitas pendidikan yang diperlukan (Carles Ritonga, 2024). Keterbatasan ini dapat menghalangi upaya untuk memberdayakan guru dan siswa secara efektif, serta menciptakan lingkungan belajar yang optimal (Simanjuntak & Prasetia, 2024).

Ketiga, kurangnya keterampilan mengelola perubahan karena munculnya konflik dan tekanan baik dari pihak internal maupun eksternal lembaga pendidikan. Kepala sekolah sering menghadapi tantangan dalam mengelola perubahan akibat konflik dan tekanan dari berbagai pihak, baik internal maupun eksternal lembaga pendidikan. Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang berat dapat menyebabkan stres dan kelelahan, menghambat efektivitas kepemimpinan mereka (Muh Hamim Miftahul Khoiri, Muhammad Nashrul Wahhab, Andi Apriyanto, 2024). Beban kerja yang kompleks memaksa kepala sekolah untuk mengatur waktu dan energi secara efektif, dan tanpa keterampilan menetapkan prioritas serta mendelegasikan tugas, mereka berisiko mengalami stres berlebihan. Selain itu, konflik di lingkungan sekolah antara guru, siswa, dan orang tua juga umum terjadi, sehingga kepala sekolah perlu memiliki keterampilan dalam mengelola konflik untuk menjaga suasana sekolah yang kondusif (Kamaludin, 2023). Tekanan dari orang tua, guru, dan dinas pendidikan untuk meningkatkan prestasi akademik serta menangani masalah disiplin menambah beban psikologis. Perubahan kebijakan pendidikan yang sering terjadi menuntut kepala sekolah untuk beradaptasi dengan cepat dan menerjemahkan kebijakan tersebut ke dalam praktik yang sesuai, yang memerlukan pemahaman mendalam, fleksibilitas, dan kemampuan untuk berinovasi (Tintingon et al., 2023).

Keempat, perkembangan teknologi yang cepat menuntut kepala sekolah untuk mampu mengidentifikasi dan mengevaluasi teknologi yang sesuai dengan kebutuhan sekolah dan siswa. Mereka juga harus memberikan pelatihan kepada guru dan staf untuk menciptakan lingkungan belajar yang inovatif dan interaktif (Harris & Hofer, 2011). Selain itu, kepala sekolah perlu memperhatikan aspek keamanan dan etika dalam penggunaan teknologi, termasuk

mengembangkan kebijakan privasi data dan keamanan siber, serta memberikan pelatihan kepada siswa dan staf tentang perlindungan informasi pribadi. Kepala sekolah juga harus menciptakan budaya sekolah yang mendukung inovasi, mendorong guru untuk bereksperimen dengan metode pengajaran baru, dan memberikan ruang bagi siswa untuk mengeksplorasi alat digital, sehingga mereka siap menghadapi tantangan di dunia yang semakin digital (Hargreaves & Fullan, 2012).

Solusi yang dapat dilakukan untuk mengatasi tantangan-tantangan di atas adalah sebagai berikut. Pertama, pelatihan berkelanjutan bagi kepala sekolah dan guru sangat penting untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan, dengan fokus pada keterampilan kepemimpinan, manajemen perubahan, dan penggunaan teknologi dalam pendidikan. Kedua, membangun budaya kolaboratif antara kepala sekolah, guru, dan stakeholder lainnya dapat menciptakan lingkungan yang mendukung perubahan dan mempercepat inovasi. Ketiga, integrasi teknologi informasi juga diperlukan untuk mendukung proses pembelajaran dan manajemen sekolah, di mana kepala sekolah harus dilatih untuk menggunakan platform digital yang dapat meningkatkan keterlibatan siswa dan efisiensi administrasi. Keempat, penerapan sistem umpan balik yang efektif dari guru, siswa, dan orang tua sangat penting untuk mengevaluasi kemajuan dan dampak strategi yang diterapkan, sehingga dapat memberikan wawasan berharga untuk perbaikan berkelanjutan.

Kepala sekolah harus mampu mengkomunikasikan visi pendidikan dengan baik kepada semua stakeholders, karena dukungan yang minim dari komite, kurangnya sumber daya untuk pengembangan profesional staf, dan hubungan yang lemah dengan masyarakat dapat menghalangi pemberdayaan mereka. Untuk meningkatkan efektivitas kepala sekolah, diperlukan kolaborasi yang lebih baik antara semua pihak terkait serta penyediaan sumber daya yang memadai.

KESIMPULAN

Strategi pemberdayaan kepala sekolah sebagai agen perubahan di era modern menunjukkan bahwa keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan perannya sangat bergantung pada beberapa faktor kunci. Pertama, pengembangan keterampilan manajerial dan kepemimpinan melalui pelatihan berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan efektivitas mereka dalam menghadapi tantangan pendidikan yang dinamis. Kedua, membangun komunikasi yang baik dan kolaborasi yang erat dengan staf, siswa, dan pemangku kepentingan lainnya akan menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan perubahan. Ketiga, integrasi teknologi dalam proses pembelajaran dan manajemen sekolah dapat meningkatkan keterlibatan siswa dan efisiensi

operasional. Selain itu, kemampuan empati dan kecerdasan emosional kepala sekolah sangat diperlukan untuk menangani konflik dan membangun hubungan yang positif dengan komunitas. Terakhir, dukungan yang memadai dari pihak terkait, termasuk penyediaan sumber daya dan pengembangan profesional, akan memperkuat posisi kepala sekolah sebagai agen perubahan yang efektif. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, kepala sekolah dapat berperan secara signifikan dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif dan produktif di era modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M. (2020). Manajemen Strategik Daya Saing dan Globalisasi. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 1–105.
- Budiman, & Barlian, U. C. (2020). *Manajemen Strategik*. CV. Putrana Jaya Mandiri.
- Carles Ritonga. (2024). Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Pendidik di SD Imam Nawawi School Bogor. *Unisan Jurnal: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 3(3). <https://doi.org/10.54471/njis.2021.2.2.127-137>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Darling-Hammond, L., & Wei, R. C. (2009). Teacher PD Summary: A Status Report on Teacher Development in the United States and Abroad. *National Staff Development Council*, February, 1–32.
- Epstein, J. L. (2011). *School, Family, and Community Partnerships: Preparing Educators and Improving Schools (2nd ed.)*. Westview Press.
- Fullan, M. (2007). *The New Meaning of Educational Change*. Teachers College Press.
- Habibi, S. (2020). Manajemen Strategi dalam Meningkatkan Efektivitas Pengelolaan Perguruan Tinggi. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 4(1), 27–42. <https://doi.org/10.47766/idarrah.v4i1.1532>
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional Capital: Transforming Teaching in Every School*. Teachers College Press.
- Harris, J. B., & Hofer, M. J. (2011). Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK) in Action. *Journal of Research on Technology in Education*, 43(3), 211–229. <https://doi.org/10.1080/15391523.2011.10782570>

- Hasan, M. R. (2014). Implementasi sistem Informasi Manajemen Berbasis ICT dalam meningkatkan efektifitas kegiatan belajar mengajar dan administrasi di Sekolah Islam: Studi Kasus di SMP Plus Al Kautsar Malang. In *Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim* (Issue 12710014). <http://etheses.uin-malang.ac.id/10163/%0Ahttps://lens.org/153-909-245-626-929>
- Hidayat, R., & Wijaya, C. (2017). Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam. *Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia*, 20–31.
- Junaris, I. (2016). *Manajemen strategik pengembangan Kompetensi Guru: Studi Multikasus di Sekolah Menengah Atas Darul Ulum 2 Unggulan BPPT CIS ID 113 Jombang dan Madrasah Aliyah Unggulan Amanatul Ummah Program MBI di Pacet Mojokerto*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Kamaludin, K. (2023). Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Perubahan Dalam Pemberdayaan Warga Sekolah. *Jurnal Wahana Pendidikan*, 10(2), 249. <https://doi.org/10.25157/jwp.v10i2.11309>
- Kaspullah, K., & Suriadi, S. (2020). Globalization in Islamic Education (Internalization Strategy of Local Values in Islamic Education in the Era of Globalization). *Ta Dib : Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 31–41. <https://doi.org/10.29313/tjpi.v9i1.6010>
- Kholis, H. N. (2014). *Manajemen Strategi Pendidikan (Formulasi, Implementasi dan Pengawasan)*. In *UIN SA Press, Surabaya*.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement with school. *Journal of Educational Administration*, 38(2), 112–129. <https://doi.org/10.1108/09578230010320064>
- LSPS. (2016). *Pemberdayaan: Kementerian Sosial & LSPS. Sertifikasi Pekerjaan Sosial Kementerian Sosial*.
- Margayaningsih, D. I. (2016). Pemberdayaan Masyarakat Desa Sebagai Upaya Penanggulangan Kemiskinan. *Pemberdayaan Masyarakat Desa Sebagai Upaya Penanggulangan Kemiskinan*, 9(1), 158–190.
- Muh Hamim Miftahul Khoiri, Muhammad Nashrul Wahhab, Andi Apriyanto, T. (2024). Esensi kepemimpinan partisipatif dalam membangun budaya kerja kolaboratif yang berkelanjutan. *Jurnal Inovasi Pendidikan Nusantara (IPNU)*, 1(2), 64–68.

- Mulyasa, E. (2022). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Mutohar, P. M. (2014). *Manajemen Mutu Sekolah; Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*. ar Ruzz Media.
- Naufal Malik, A., Nugraha, M. S., & Nasrudin, E. (2023). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. *Jurnal At-Tadbir : Media Hukum Dan Pendidikan*, 33(2), 99–106. <https://doi.org/10.52030/attadbir.v33i2.221>
- Purwanto, N. A. N. A. (2008). Peningkatan Profesionalisme Guru. *Foundasia*, 1(9), 15–36. <https://doi.org/10.21831/foundasia.v1i9.5871>
- Rahman, A., & Radjab, E. R. (2017). *Manajemen Strategik*. Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rifdillah, M., Sappayani, S., Tarihan, N., & Nugraha, E. (2024). Manajemen Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Pendidikan Karakter Islam. *SOCIAL : Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 4(1), 1–16. <https://doi.org/10.51878/social.v4i1.3072>
- Sanjaya, W. (2006). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Kencana Prenada Media Group.
- Setiawan, G. (2004). *Implementasi pada Birokrasi Pembangunan*. Balai Pustaka.
- Shelina, C., & Br Panjaitan, L. H. (2023). Manajemen Strategik dan Manajemen Operasional serta Implementasinya pada Lembaga Pendidikan. *MES Management Journal*, 2(2), 194–206. <https://doi.org/10.56709/mesman.v2i2.84>
- Simanjuntak, R., & Prasetya, I. (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pemberdayaan Guru di SMP Negeri 1 Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan ...*, 5(2), 157–165.
- Sinambela, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Stiggins, R. J. (2005). *Student-Involved Assessment for Learning*. Pearson/Merrill Prentice Hall.
- Susanto, D., Maisah, & Hakim, L. (2024). Manajemen Strategik Pendidikan Islam Dalam Menghadapi Tantangan Globalisasi. *Jurnal IHSAN Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 58–70. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v2i1.102>
- Tintingon, J. Y., Lumapow, H. R., & Rotty, V. N. J. (2023). Problematika dan Perubahan Kebijakan Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 798–809. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5088>

Usman, N. (2002). *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Grasindo.

Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2012). *Strategic Management and Business Policy*. Pearson
Prentice Hall, Inc