BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi, termasuk organisasi pendidikan, sebab kualitas kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat memengaruhi arah kebijakan, budaya kerja, serta pencapaian tujuan lembaga yang dipimpinnya. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan yang efektif menjadi penggerak utama terciptanya proses pembelajaran yang bermutu, pengelolaan sumber daya yang optimal, serta terbangunnya iklim kerja yang kondusif bagi seluruh warga sekolah. Pendidikan adalah salah satu penopang utama pembangunan sumber daya manusia suatu bangsa, dan dalam kerangka pendidikan Islam, madrasah menempati posisi yang tidak bisa dipandang sebelah mata. Lembaga ini mengemban dua muatan sekaligus, ilmu umum dan ilmu agama, sembari menanamkan akhlak pada peserta didiknya. Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN), sebagai jenjang dasar berbasis Islam, memikul tanggung jawab besar untuk melahirkan generasi yang cerdas, beriman, sekaligus berakhlak karimah.

UIN IMAM BONJOL PADANG

Era digital telah mengubah cara kerja hampir semua institusi, tidak terkecuali madrasah. Kehadiran Revolusi Industri 4.0 yang kini merambah ke fase Society 5.0 menuntut kepala madrasah untuk tidak lagi memimpin lembaganya secara konvensional semata. Sistem informasi manajemen madrasah, aplikasi e-RKAM (Rencana Kerja dan Anggaran Madrasah berbasis elektronik), platform komunikasi digital seperti *WhatsApp Group* dan *Google Workspace*, hingga

dashboard pemantauan kinerja berbasis aplikasi, kini menjadi instrumen yang lazim digunakan kepala madrasah dalam menjalankan kepemimpinannya. Kepemimpinan digital kepala madrasah, dengan demikian, bukan sekadar pelengkap, melainkan telah menjadi prasyarat bagi terselenggaranya tata kelola madrasah yang efektif, transparan, dan responsif terhadap perubahan zaman.

Al-Qur'an sesungguhnya telah memberi isyarat tentang pentingnya keteraturan dan kerapian dalam bekerja, sebagaimana termaktub dalam Surah Ash-Shaff ayat 4:

إِنَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلَّذِينَ يُقَٰتِلُونَ فِي سَبِيلِهِۦ صَفًّا كَأَنَّهُم بُنْيَٰنٌ مَّرْصُوصٌ

Artinya"Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berjuang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh." (QS. Ash-Shaff [61]: 4) (Bahrudin et al., 2024).

Ayat ini kerap dirujuk para ahli manajemen pendidikan Islam sebagai landasan normatif bagi konsep keteraturan organisasi, sebab makna "shaffan" atau barisan yang tersusun rapi mencerminkan esensi kepemimpinan yang tertata, yaitu terkelolanya sumber daya secara sistematis demi mencapai tujuan bersama. Selain itu, perintah pertama yang turun kepada Rasulullah SAW dalam Surah Al-'Alaq ayat 1-5 yang berisi seruan "iqra'" (bacalah) juga menjadi dasar teologis bahwa penguasaan ilmu pengetahuan, termasuk literasi teknologi dan digital, merupakan bagian dari perintah agama itu sendiri, bukan sekadar tuntutan zaman. Dengan kata lain, kepala madrasah yang menerapkan kepemimpinan digital sesungguhnya

UIN IMAM BONJOL PADANG

juga sedang menjalankan salah satu perintah dasar dalam ajaran Islam untuk terus belajar dan memperluas wawasan.

Kepala madrasah merupakan figur sentral yang memegang kendali atas keseluruhan proses kepemimpinan di madrasah. Wahjosumidjo (2011) mendefinisikan kepala sekolah sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas memimpin sekolah atau madrasah tempat berlangsungnya proses belajar mengajar. Dalam kapasitas sebagai pemimpin, kepala madrasah dituntut memiliki kompetensi manajerial yang mumpuni, dan pada konteks kekinian, kompetensi tersebut mesti diperluas hingga membentuk gaya kepemimpinan baru yang disebut kepemimpinan digital, yakni kesanggupan mengintegrasikan teknologi, data, dan budaya digital ke dalam seluruh aspek kepemimpinan pendidikan yang diembannya.

Secara teoretis, keterkaitan antara kepemimpinan digital dengan kinerja personil dalam suatu organisasi telah dikemukakan oleh Avolio, Kahai, dan Dodge (2000) melalui konsep e-leadership, yang mendefinisikannya sebagai proses memengaruhi perubahan sikap, perasaan, pemikiran, perilaku, serta kinerja individu, kelompok, maupun organisasi yang dimediasi oleh teknologi informasi lanjutan. Teori ini menegaskan bahwa pemanfaatan teknologi digital oleh seorang pemimpin bukan sekadar mempermudah pekerjaan administratif, melainkan turut membentuk pola interaksi, motivasi kerja, dan pada akhirnya kinerja setiap personil yang dipimpinnya, baik guru, tenaga kependidikan, maupun staf lain di lingkungan sekolah/madrasah. Dengan demikian, Kepemimpinan digital kepala

UIN IMAM BONJOL PADANG

madrasah secara teoretis memiliki basis yang kuat untuk dikaitkan dengan kinerja personil di madrasah, termasuk kinerja guru sebagai fokus utama penelitian ini.

Di sisi lain, kinerja guru tetap menjadi faktor determinan yang paling menentukan mutu pendidikan di madrasah. Guru dengan kinerja tinggi akan mampu menyampaikan materi secara efektif, menciptakan suasana belajar yang kondusif, dan mendorong peserta didik mencapai prestasi optimal. Mulyasa (2013) menyebutkan bahwa kinerja guru tercermin dari empat kompetensi: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi ini menjadi tolok ukur sejauh mana seorang guru menjalankan tugasnya secara profesional, dan pada era sekarang, kompetensi profesional guru pun turut bersinggungan dengan kemampuan memanfaatkan media pembelajaran digital yang difasilitasi oleh kepemimpinan digital kepala madrasah.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa kinerja guru di berbagai satuan pendidikan, termasuk madrasah, masih menghadapi sejumlah tantangan. Studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di MIN 1 Kota Padang mengungkap beberapa fenomena yang perlu mendapat perhatian serius. Pertama, sebagian guru belum optimal dalam menyusun perangkat pembelajaran seperti RPP dan silabus sesuai kurikulum yang berlaku, meskipun template digital untuk penyusunan perangkat tersebut sudah tersedia. Kedua, pemanfaatan media pembelajaran berbasis teknologi oleh guru belum maksimal, padahal sarana dan prasarana pendukung, termasuk jaringan internet dan perangkat komputer, sudah relatif memadai. Ketiga, kemampuan guru dalam melakukan evaluasi pembelajaran secara komprehensif, termasuk melalui sistem penilaian digital, masih perlu

UIN IMAM BONJOL PADANG

ditingkatkan. Keempat, komunikasi dan pembinaan kepala madrasah kepada guru terkait pemanfaatan teknologi masih dilakukan secara sporadis dan belum menunjukkan pola kepemimpinan digital yang terintegrasi dalam satu visi bersama. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja guru di MIN 1 Kota Padang belum mencapai taraf yang optimal, dan salah satu akar persoalannya diduga bersumber dari belum optimalnya kepemimpinan digital yang dijalankan kepala madrasah.

Permasalahan kinerja guru tersebut tidak bisa dilepaskan dari peran kepala madrasah sebagai pemimpin. Wahyudi (2012) menegaskan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru karena kepala sekolah memiliki wewenang dan tanggung jawab untuk membina, mengarahkan, dan memotivasi guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Ketika kompetensi manajerial itu diperluas menjadi kepemimpinan digital, kepala madrasah yang cakap memanfaatkan teknologi akan lebih mudah memantau progres kerja guru secara real-time, memberikan umpan balik yang cepat melalui platform digital, mengambil keputusan berdasarkan data yang terukur, serta membuka ruang pengembangan profesional guru melalui pelatihan daring (webinar, MOOC, maupun komunitas belajar digital).

UIN IMAM BONJOL PADANG

Kepemimpinan digital kepala madrasah yang dimaksud dalam penelitian ini merujuk pada konsep kepemimpinan digital (*Leadership Digital*) yang dikemukakan oleh Sheninger (2014), yang merumuskan tujuh pilar kepemimpinan digital, yaitu komunikasi, hubungan masyarakat, branding, pengembangan profesional, keterlibatan dan pembelajaran peserta didik, lingkungan dan ruang

belajar, serta pemanfaatan peluang. Ketujuh pilar tersebut dipilih sebagai kerangka utama karena masing-masing merepresentasikan wujud konkret kepemimpinan kepala madrasah dalam menghadapi tuntutan era digital, sekaligus tetap termanifestasi dalam fungsi-fungsi manajemen klasik, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan (POAC) sebagaimana dikemukakan Terry (dalam Hasibuan, 2014). Dengan kata lain, fungsi-fungsi manajemen tersebut dalam penelitian ini dipahami sebagai saluran operasional tempat ketujuh pilar kepemimpinan digital itu dijalankan sehari-hari, bukan sebaliknya.

Kepala madrasah yang handal dalam pilar komunikasi digital akan mampu membangun keterbukaan informasi dengan guru, siswa, dan orang tua melalui berbagai kanal daring. Kepala madrasah yang kompeten dalam pilar branding dan hubungan masyarakat digital akan mampu mengelola citra madrasah secara elektronik sekaligus menyusun program kerja berbasis data (data-driven planning) yang terukur. Kepala madrasah yang efektif dalam pilar pengembangan profesional dan keterlibatan peserta didik akan mampu menggerakkan dan memotivasi guru melalui komunikasi digital yang responsif. Kepala madrasah yang terampil dalam pilar lingkungan belajar serta pemanfaatan peluang akan mampu memanfaatkan sistem monitoring elektronik untuk memberikan umpan balik yang konstruktif bagi perbaikan kinerja guru.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji keterkaitan antara kepemimpinan digital kepala sekolah/madrasah dengan kinerja maupun kompetensi guru. Penelitian Timan, Mustiningsih, dan Imron (2022) menemukan

UIN IMAM BONJOL PADANG

bahwa lima komponen kepemimpinan digital kepala sekolah, yaitu kepemimpinan visioner, budaya belajar era digital, keunggulan praktik profesional, peningkatan sistemik, dan kewargaan digital, berpengaruh langsung terhadap kinerja guru dan kompetensi siswa, namun indikator yang digunakan tidak mengacu pada tujuh pilar Sheninger dan dilakukan pada jenjang sekolah umum, bukan madrasah. Penelitian Kasim dan Surya (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan digital kepala sekolah, khususnya aspek kepemimpinan visioner dan pengembangan profesional, berdampak positif terhadap integrasi teknologi oleh guru di sekolah dasar, tetapi variabel terikat yang diukur adalah integrasi teknologi guru, bukan kinerja guru secara menyeluruh. Penelitian Depany dan Prasojo (2025) di Madrasah Aliyah se-Kota Binjai menemukan bahwa kepemimpinan digital kepala sekolah bersama kinerja mengajar guru dan pemanfaatan sarana berpengaruh positif terhadap pembelajaran digital, meskipun dalam penelitian tersebut kinerja mengajar guru diposisikan sebagai variabel bebas, bukan variabel terikat. Sementara itu, penelitian Roihanun, Zamroni, dan Salehudin (2023) mengungkap bahwa kepemimpinan kepala madrasah wanita dan manajemen sekolah berbasis digital berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru madrasah, namun variabel terikat yang dikaji adalah kompetensi guru, bukan kinerja guru. Keempat penelitian ini memberi fondasi teoretis yang kuat bagi keterkaitan kepemimpinan digital dengan kinerja maupun kompetensi guru, namun belum satu pun yang secara utuh menggunakan kerangka tujuh pilar Kepemimpinan Digital Sheninger (2014) dengan kinerja guru sebagai variabel terikat pada jenjang madrasah ibtidaiyah.

UIN IMAM BONJOL PADANG

Kesenjangan penelitian (research gap) inilah yang hendak diisi oleh penelitian ini. Pertama, penelitian terdahulu yang secara eksplisit memakai kerangka kepemimpinan digital umumnya dilakukan pada jenjang sekolah dasar umum, sementara kajian di jenjang madrasah ibtidaiyah dengan kerangka yang sama masih sangat terbatas. Kedua, konteks wilayah penelitian yang berbeda-beda menunjukkan bahwa hasil apenelitian tidak dapat digeneralisasi secara universal sehingga diperlukan penelitian yang spesifik untuk tiap daerah. Ketiga, belum ada penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan kepemimpinan digital kepala madrasah, dengan mengacu utuh pada tujuh pilar Sheninger, dengan kinerja guru di MIN 1 Kota Padang, sebuah madrasah dengan karakteristik geografis, demografis, dan budaya organisasi tersendiri.

MIN 1 Kota Padang merupakan salah satu madrasah ibtidaiyah negeri tertua dan terkemuka di Kota Padang, Sumatera Barat, dengan sejarah panjang penyelenggaraan pendidikan Islam dan telah menghasilkan banyak alumni berprestasi. Meski demikian, sebagaimana madrasah lain, MIN 1 Kota Padang juga menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan mutu pendidikan, termasuk dalam hal optimalisasi kinerja guru di tengah tuntutan transformasi digital yang terus berjalan. Mengingat pentingnya peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan berbasis digital, penelitian tentang hubungan kepemimpinan digital kepala madrasah dengan kinerja guru di MIN 1 Kota Padang menjadi sangat relevan dan mendesak untuk dilakukan.

UIN IMAM BONJOL PADANG

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Kemampuan Kepemimpinan Digital Kepala Madrasah Dengan Kinerja Guru di MIN 1 Kota Padang". Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif tentang keterkaitan kedua variabel tersebut, sehingga hasilnya dapat menjadi bahan pertimbangan bagi upaya peningkatan mutu pendidikan di MIN 1 Kota Padang khususnya, dan madrasah ibtidaiyah di Indonesia pada umumnya, di tengah tuntutan digitalisasi kepemimpinan pendidikan yang kian mendesak.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Sebagian guru di MIN 1 Kota Padang belum optimal dalam menyusun perangkat pembelajaran sesuai kurikulum yang berlaku, meskipun sistem digital untuk itu telah disediakan.
2. Pemanfaatan media pembelajaran berbasis teknologi oleh guru di MIN 1 Kota Padang belum dilakukan secara maksimal.
3. Kemampuan guru dalam melakukan evaluasi pembelajaran yang komprehensif, termasuk melalui sistem penilaian digital, masih perlu ditingkatkan.
4. Kepemimpinan digital kepala madrasah dalam menjalankan pilar komunikasi, hubungan masyarakat, branding, dan pengembangan profesional guru berbasis digital belum optimal, sehingga koordinasi dan pembinaan guru belum sepenuhnya terintegrasi secara digital.

UIN IMAM BONJOL PADANG

5. Pelaksanaan supervisi akademik berbasis digital oleh kepala madrasah terhadap guru, sebagai wujud pilar lingkungan belajar dan pemanfaatan peluang, belum dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan.
6. Belum diketahui secara empiris seberapa besar hubungan antara kepemimpinan digital kepala madrasah dengan kinerja guru di MIN 1 Kota Padang.

C. Batasan Masalah

Mengingat luasnya cakupan permasalahan yang dapat dikaji, penelitian ini membatasi fokus pada hubungan kepemimpinan digital kepala madrasah dengan kinerja guru di MIN 1 Kota Padang. Kepemimpinan digital kepala madrasah dalam penelitian ini dibatasi pada tujuh pilar sebagaimana dikemukakan Sheninger (2014), yaitu komunikasi, hubungan masyarakat, branding, pengembangan profesional, keterlibatan dan pembelajaran peserta didik, lingkungan dan ruang belajar, serta pemanfaatan peluang, yang seluruhnya dijalankan dengan memanfaatkan perangkat dan aplikasi berbasis teknologi informasi. Sementara itu, kinerja guru dibatasi pada aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian pembelajaran, dan pengembangan diri guru. Penelitian ini hanya melibatkan kepala madrasah dan guru yang bertugas di MIN 1 Kota Padang pada tahun ajaran 2026/2027.

UIN IMAM BONJOL PADANG

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah dipaparkan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan digital kepala madrasah di MIN 1 Kota Padang?

2. Bagaimana gambaran kinerja guru di MIN 1 Kota Padang?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Digital kepala madrasah dengan kinerja guru di MIN 1 Kota Padang?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskrisikan kepemimpinan digital kepala madrasah di MIN 1 Kota Padang.
2. Untuk mendeskripsikan kinerja guru di MIN 1 Kota Padang.
3. Untuk menguji dan menganalisis hubungan yang signifikan antara kepemimpinan digital kepala madrasah dengan kinerja guru di MIN 1 Kota Padang.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi pengembangan khasanah keilmuan di bidang Manajemen Pendidikan Islam, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan digital kepala madrasah dan kinerja guru. Penelitian ini juga diharapkan memperkaya kajian tentang penerapan teori kepemimpinan digital Sheninger dalam konteks madrasah, serta menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya yang hendak mengkaji topik serupa.

UIN IMAM BONJOL PADANG

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak berikut:

a. Bagi kepala madrasah: sebagai bahan refleksi dan evaluasi dalam meningkatkan kepemimpinan digital sehingga dapat lebih efektif dalam memimpin madrasah dan meningkatkan kinerja guru.
b. Bagi guru: sebagai motivasi untuk terus meningkatkan kinerja profesional, termasuk kecakapan dalam memanfaatkan teknologi pembelajaran.
c. Bagi madrasah: sebagai masukan untuk penyusunan kebijakan dan program transformasi digital yang dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan dan kinerja guru.
d. Bagi Kementerian Agama Kota Padang: sebagai bahan pertimbangan dalam perumusan kebijakan pembinaan kepemimpinan digital kepala madrasah dan pengembangan kompetensi guru.
e. Bagi peneliti selanjutnya: sebagai referensi dan bahan perbandingan untuk penelitian serupa di masa yang akan datang.

UIN IMAM BONJOL PADANG

G. Definisi Operasional

1. Kepemimpinan Digital Kepala Madrasah

Kepemimpinan digital kepala madrasah dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kapabilitas kepala madrasah dalam mengintegrasikan teknologi digital ke dalam praktik kepemimpinannya untuk mentransformasi budaya, komunikasi, dan tata kelola madrasah, mengacu pada tujuh pilar yang dikemukakan Sheninger (2014), yaitu komunikasi, hubungan masyarakat,

branding, pengembangan profesional, keterlibatan dan pembelajaran peserta didik, lingkungan dan ruang belajar, serta pemanfaatan peluang. Kemampuan ini diukur berdasarkan persepsi guru terhadap pelaksanaan ketujuh pilar tersebut oleh kepala madrasah MIN 1 Kota Padang.

2. Kinerja Guru

Kinerja guru dalam penelitian ini didefinisikan sebagai hasil kerja guru yang dapat dicapai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas pokok sebagai pendidik. Indikator kinerja guru dalam penelitian ini meliputi kemampuan menyusun perencanaan pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan melakukan penilaian pembelajaran, dan kemampuan mengembangkan diri secara profesional. Kinerja guru diukur melalui angket yang diisi oleh guru itu sendiri *(self-assessment*) di MIN 1 Kota Padang.

UIN IMAM BONJOL
PADANG