

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan guna mempermudah peneliti dalam mendapatkan informasi seputar penerimaan dan pengimplementasian suatu teknologi inovasi di sekolah. Perubahan sistem sangat tergantung pada manajemen suatu sekolah. Oleh karena itu dalam kaitannya dengan adopsi TIK, kepala sekolah memegang peranan sangat penting dalam mendorong dan mengomunikasikan implementasi TIK di sekolah. Guru, sebagai pengajar apakah terbiasa mengajarkan siswa dengan menggunakan teknologi inovasi seperti komputer dan internet di sekolah atau tidak.

Menurut Masyhuri dan Zainuddin (2008: 100) seorang peneliti harus belajar dari peneliti lain, untuk menghindari duplikasi dan pengulangan penelitian atau kesalahan yang sama seperti yang dibuat oleh peneliti sebelumnya.

Berikut merupakan penelitian terdahulu mengenai *e-leadership* :

Tabel 1. Penelitian Terdahulu.

No.	Judul	Peneliti	Metode	Hasil	Kritik
	Persepsi guru terhadap kepemimpinan teknologi (<i>E-leadership</i>) (Studi pada SMK negeri di Bandar Lampung yang senjang secara digital)	Eka Yuda Gunawibawa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Jurusan Ilmu Komunikasi. Universitas Lampung. 2012	Deskriptif Kuantitatif	Dalam penelitian ini, bahwa jenis kelamin dan bidang studi tidak berpengaruh pada persepsi <i>e-Leadership</i> - sekolah dan persepsi sebagai sebuah tanggapan yang menyatakan dan penilaian tidak mempengaruhi kesenjangan digital sekolah terhadap persepsi para guru mengenai <i>e-Leadership</i> .	Peneliti sering tidak memasukkan sumber pustaka, mungkin terjadinya kesalahan pemahaman guru dalam membaca kuesioner peneliti sehingga membuat rancu si guru sebagai unit analisis

B. Tinjauan Tentang *Leadership*

1. Pengertian *Leadership*

Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan diri seseorang (pemimpin) untuk mempengaruhi orang lain (yang dipimpin), sehingga orang lain bertindak laku sebagaimana dikehendaki oleh pemimpin tersebut. Menurut Abu Ahmadi (2009: 113) sebagai suatu proses sosial, kepemimpinan meliputi segala tindakan yang dilakukan seseorang atau suatu badan, yang menyebabkan gerak dari warga masyarakat. Beberapa definisi tentang kepemimpinan dari beberapa tokoh :

1. Menurut Boring, Langeveld dan Weld.

Kepemimpinan adalah hubungan dan individu terhadap bentuk suatu kelompok dengan maksud untuk dapat menyelesaikan beberapa tujuan.

2. Menurut George R. Terry.

Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar dengan suka rela bersedia menuju kenyataan tujuan bersama.

3. Menurut H. Goidhamer dan E.A. Shils.

Kepemimpinan adalah tindakan perilaku yang dapat mempengaruhi tingkah laku orang-orang lain yang dipimpinnya.

4. Menurut Ordway Tead.

Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama menuju pada kesesuaian tujuan yang mereka inginkan.

5. Menurut John Ptiffner.

Kepemimpinan merupakan seni dalam mengkoordinasikan dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki.

Dari berbagai definisi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli di atas yang menyebutkan pengertian kepemimpinan. Peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang dapat mengajak orang lain agar melakukan apa yang dikehendaki si pemimpin, karena persamaan tujuan antara yang dipimpin dengan yang memimpin. Semua orang yang memimpin orang-orang maupun organisasi belum tentu dapat diterima atau didengar suaranya oleh mereka yang dipimpinnya. Hal itu tidak lepas dari karakter yang dimiliki oleh si pemimpin itu sendiri. Maka dari itu orang yang dijadikan pemimpin memiliki banyak persyaratan agar mereka dapat memimpin, mengarahkan, maupun mengajak bawahan mereka dengan penuh semangat kerja yang tinggi.

2. Unsur-Unsur Dalam Kepemimpinan

Bagaimanapun di dalam sebuah proses kepemimpinan akan selalu ada masalah yang selalu meliputinya, karena masalah adalah pelengkap disetiap proses kehidupan manusia, yang tidak dapat dielakkan oleh manusia manapun. Masalah

selalu berada pada faktor luar maupun faktor dari dalam manusianya sendiri. Menurut Abu Ahmadi (2009: 115) menyebutkan beberapa unsur kepemimpinan yang selalu ada di dalam masalah kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Unsur manusia.

Manusia sebagai pemimpin ataupun sebagai mereka yang dipimpin, bagaimana hubungan mereka di dalam situasi kepemimpinan, bagaimana sifat seorang pemimpin dan syarat-syarat kepemimpinan itu tanpa melupakan bagaimana seharusnya memperlakukan manusia itu sebagai manusia. Dalam persoalan kepemimpinan, seluruh pelaku dan pendukungnya adalah manusia dan manusia saja.

2. Unsur sarana.

Yaitu merupakan segala macam prinsip dan teknik kepemimpinan yang dipakai dalam pelaksanaannya. Termasuk bakal pengetahuan dan pengalaman yang menyangkut manusia itu sendiri dan kelompok manusia yang lain.

3. Unsur tujuan.

Merupakan sasaran akhir ke arah mana kelompok manusia akan digerakkan untuk menuju maksud tujuan tertentu.

Ketiga unsur di atas dalam pelaksanaannya selalu ada dan terjalin erat satu sama lain yang tidak bisa terpisahkan dan terbantahkan masing-masing. Seperti unsur manusia, karena sifat manusia sangat beragam yang tidak akan pernah sama antarindividu, pasti akan selalu timbul gesekan-gesekan di antara proses sosial mereka. Baik sebagai pengambil kebijakan maupun penerima kebijakan, semua bergantung dengan manusianya itu sendiri. Apakah hal-hal demikian itu menjadi

pemicu timbulnya perselisihan di antara mereka karena menganggap pihaknya dirugikan oleh pihak lain.

Dalam segi sarana pun, bisa menimbulkan permasalahan kepemimpinan. Seperti, apakah si pemimpin memiliki cukup kemampuan untuk didengarkan maupun mengajak bawahannya. Dari segi tujuan, baik individu maupun kelompok selalu memiliki tujuannya masing-masing. Apakah antara tujuan kelompok dengan tujuan individu masih dapat sejalan. Walaupun tidak, sejauh apa tujuan kelompok bisa dicapai dengan sedikit mengorbankan kepentingan individu. Apabila tujuan individu dengan tujuan kelompok dapat selaras, maka tujuan bersama yang telah ditetapkan sejak awal tidak akan mengalami hambatan yang sangat berat karena adanya komitmen mereka.

3. Faktor-Faktor yang Menentukan Seseorang Menjadi Pemimpin

Setiap orang yang menjadi pemimpin adalah sebuah pilihan, ini karena penetapan persyaratan kelompok yang membutuhkan kriteria yang ideal bagi kelompoknya. Dengan demikian tidak semua orang yang mencalonkan menjadi pemimpin akan diterima oleh calon kelompok sebelum ia masuk di dalam lingkungan kelompok. Dengan begitu, jelaslah bahwa kelompok pun akan memiliki persyaratan yang harus dipenuhi oleh si calon pemimpin agar mereka menerima calon pemimpin tersebut apakah sesuai dengan apa yang mereka butuhkan. Terdapat beberapa faktor yang menjadikan seseorang menjadi pemimpin. Itu menjadi sangat berbeda bergantung dari karakteristik dari kelompok yang dipimpinya. Berdasarkan tujuan dari kelompok, kelompok memiliki pengaruh yang besar terhadap kriteria calon yang akan menjadi pemimpin. Di mana menurut William Foote Whyte

dalam Abu Ahmadi (2009: 119) 4 faktor yang menentukan seseorang menjadi pemimpin adalah :

1. *Operational leadership.*

Orang yang paling banyak inisiatif, dapat menarik dan dinamis, menunjukkan pengabdian yang tulus, serta menunjukkan prestasi kerja yang baik dalam kelompoknya.

2. *Popularity.*

Orang yang banyak dikenal, mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk menjadi pemimpin.

3. *The assumed representative.*

Orang yang dapat mewakili kelompoknya mempunyai kesempatan besar untuk menjadi pemimpin.

4. *The prominent talent.*

Seseorang yang memiliki bakat kecakapan yang menonjol dalam kelompoknya mempunyai kesempatan untuk menjadi pemimpin.

4. Fungsi Kepemimpinan.

Segala sesuatu di dunia ini telah memiliki fungsinya masing-masing, agar proses yang terjadi di dalamnya berjalan sesuai dengan keadaan yang normal. Apabila sebuah fungsi tidak berjalan dengan baik dari suatu sistem maka akan mengakibatkan putusnya sebuah sistem, yang mengakibatkan tidak berjalannya sistem sebagaimana mestinya. Reven dan Rubbin dalam Abu Ahmadi (2009: 133) menyebutkan 4 (empat) fungsi pemimpin yaitu :

1. Membantu menetapkan tujuan kelompok.

Pemimpin adalah pembuat kebijakan (*policy maker*) membantu kelompok dalam menetapkan tujuan apa yang hendak dicapai. Kemudian merumuskan rencana kerja guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Sebagai pelaksana, pemimpin mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan semua anggota kelompok sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2. Memelihara kelompok.

Selama perjalanan kegiatan kelompok, tidak dapat dielakkan terjadi ketidakcocokan di antara anggota yang sering diikuti dengan ketegangan, perbedaan pendapat dan secara umum menjaga keharmonisan kelompok.

3. Memberi simbol untuk identifikasi.

Anggota kelompok, suatu ketika memerlukan simbol di mana mereka dapat mengidentifikasi dirinya seperti misalnya bendera, slogan atau simbol yang lain.

4. Mewakili kelompok terhadap kelompok lain.

Pemimpin mewakili kelompok dalam hubungannya dengan kelompok atau orang lain. Ia diharapkan dapat menyelesaikan masalah dan ketegangan di antara kelompok dan membantu kerja kelompok dengan kelompok lain terhadap tujuan umum.

C. Tinjauan Tentang *e-Leadership*

1. Pengertian *e-Leadership*

Huruf “e” yang berada di depan kata *leadership* memiliki arti bahwa huruf tersebut bermakna elektronik, atau yang lebih spesifik merupakan suatu bagian yang biasanya ada pada teknologi internet. Sedangkan *leadership* yang berarti

kepemimpinan menurut Menurut John Ptiffner dalam Abu Ahmadi (2009: 115) merupakan seni dalam mengkoordinasikan dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Apabila dua istilah tersebut digabungkan maka *e-leadership* berarti bahwa sifat untuk mengajak atau memimpin orang lain untuk melakukan suatu kegiatan dalam bidang teknologi.

e-Leadership menggabungkan konsep, kepemimpinan dengan perkembangan teknologi saat ini. Ia mencakup kemampuan untuk mengintegrasikan berbagai peran dan melaksanakannya dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi. *e-Leadership* mencoba mengambil keuntungan dari teknologi untuk mempengaruhi kelompoknya sesuai dengan nilai yang dianut pemimpinnya. Bagi seorang pemimpin atau guru di dalam penelitian ini, sangatlah penting dimilikinya sifat untuk mengajak agar menggunakan sebuah teknologi.

Dasgupta (2011, 2) menyimpulkan “*The authors defined e-leadership as a social influence process mediated by AIT (advanced information technology) to produce a change in attitudes, feelings, thinking, behavior, and/or performance with individuals, groups, and/or organizations. They also asserted that e-leadership —can occur at any hierarchical level in an organization, involving both one-to-one as well as one-to-many interactions over electronic media. The authors used the Adaptive Structuration Theory (AST) to study how technology and leadership impact each other—more specifically, how technology impacts leadership and is itself changed by leadership. AST is based on the theory that —human action is guided by structures, which are defined as rules and resources that serve as templates for planning and accomplishing tasks.*”

Dapat kita singkat apa definisi *e-leadership* dalam jurnal Dasgupta itu mendefinisikan *e-leadership* sebagai proses pengaruh sosial yang dimediasi oleh *Advanced Information Technology/ AIT* (teknologi informasi yang maju) untuk menghasilkan perubahan sikap, perasaan, pemikiran, perilaku, kinerja individu,

kelompok atau organisasi. *e-Leadership* dapat pula disebut sebagai kepemimpinan teknologi.

2. Peran *e-Leadership*

Manusia yang menjadi komunikator sangat berguna untuk menjadi sosok kunci agar memiliki peran untuk kelompoknya agar berjalan dengan terarah. Apalagi untuk mengajak orang lain atau kelompok untuk menggunakan teknologi pastilah sangat ada peran pemimpin untuk memotivasi kelompok. Menurut Burke dalam Blog Fisip Untirta (2013) peran-peran yang harus dijalankan oleh *e-leadership* adalah sebagai berikut:

1. *Visionary*: memiliki kemampuan untuk melihat gambaran yang besar dan menterjemahkannya kepada anggota organisasinya.
2. *Convener*: memiliki kemampuan untuk mengelola perbedaan anggota dan membawa organisasinya ke arah tujuan yang jelas dan pemecahan masalah.
3. *Team sponsor*: memiliki kemampuan untuk membentuk dan mengarahkan kelompok kerja nyata dan kelompok virtual.
4. *Manager*: memiliki kemampuan untuk mengupayakan dan mengalokasikan sumber-sumber organisasi dengan penuh tanggung-jawab dan kemampuan untuk mengelola organisasi nyata dan virtual.
5. *Innovator*: memiliki kemampuan untuk menemukan cara-cara baru untuk pekerjaan-pekerjaan di luar tugas pokok dan fungsinya.
6. *Mentor*: memiliki kemampuan untuk membimbing dan mengarahkan calon-calon pemimpin baru di lingkungan organisasinya.

D. Tinjauan Tentang Proses Adopsi Suatu Inovasi

1. Pengertian Inovasi

Perubahan zaman yang semakin hari semakin maju timbulnya proses perubahan tingkah laku manusia. Agar dapat lebih efisien menggunakan waktunya sehingga terbuatlah hal-hal yang baru. Kemajuan di bidang TIK yang sangat menonjol sehingga menghasilkan penemuan baru bagi manusia, contohnya komputer dengan sistem jaringan komunikasi internasional (internet), *handphone* dan lain-lain.

Kemajuan teknologi tersebut mengakibatkan adanya perubahan di berbagai bidang kehidupan, yaitu perubahan terhadap sarana kehidupan, pola tingkah laku masyarakat, tata nilai, sistem pendidikan dan pranata sosial. Perubahan ini menuntut manusia untuk menciptakan, memanfaatkan dan mengembangkan lingkungannya bagi kesejahteraan hidupnya. Inovasi adalah segala sesuatu yang diciptakan oleh manusia dan dirasakan sebagai hal yang baru oleh seseorang atau masyarakat, sehingga dapat bermanfaat bagi kehidupannya. Sedangkan dalam oxforddictionaries.com, *innovation is a new method, idea, product, etc.: technological innovations designed to save energy* (inovasi adalah sebuah metode baru, gagasan, barang, dsb: inovasi teknologi dirancang untuk menghemat penggunaan energi).

2. Karakteristik yang Mempengaruhi Tingkat Adopsi

Sebuah inovasi pastilah memiliki karakteristik yang mempengaruhi tingkat adopsi suatu inovasi dari berbagai aspek yang dipertimbangkan manusia tentang karakteristik inovasi itu sendiri. Menurut Werner J. Severin & James W. Tankard,

JR (2005) karakteristik yang mempengaruhi tingkat adopsi dapat peneliti sebutkan seperti berikut :

1. Manfaat relatif – sejauh mana inovasi dipandang lebih baik dari pada gagasan yang digantikannya.
2. Kesesuaian – sejauh mana inovasi dipandang konsisten, dengan nilai-nilai yang ada, pengalaman-pengalaman masa lalu dan kebutuhan pengadopsi yang potensial.
3. Kerumitan – sejauh mana inovasi dipandang sulit untuk dimengerti dan digunakan.
4. Kemampuan untuk dicoba – sejauh mana inovasi mungkin dicoba secara terbatas.
5. Kemampuan dapat dilihat – sejauh mana hasil-hasil inovasi dapat dilihat oleh orang lain.

Inilah aspek-aspek yang dilihat dari segi kehadiran suatu inovasi. Karena sebelum sebuah inovasi dipasarkan, maka haruslah mempertimbangkan aspek-aspek yang akan mempengaruhi pengadopsian suatu inovasi. Apabila suatu inovasi memiliki manfaat yang relatif untuk mempermudah pekerjaan manusia, kesesuaian inovasi, kerumitan yang tidak terlalu, kemampuan untuk dicoba atau digunakan oleh kalangan usia manapun, serta kemampuan dapat dilihat orang lain. Maka suatu inovasi akan sangat mudah diadopsi manusia. Baik itu, oleh kalangan yang muda, maupun mereka yang berumur.

3. Tahap-Tahap Proses Keputusan Inovasi

Menurut Werner J. Severin & James W. Tankard, JR (2005) munculnya beragam inovasi-inovasi baru di dunia ini sangat membantu manusia memudahkan segala aspek kehidupan, baik itu politik, ekonomi, maupun sosial. Sebuah inovasi dalam teknologi pastilah banyak mendatangkan keuntungan. Sebelum sebuah inovasi itu diterima atau diadopsi. Ada beberapa tahapan proses keputusan inovasi seperti berikut :

1. Pengetahuan – penerimaan kepada inovasi dan suatu pemahaman tentang bagaimana inovasi berfungsi. Di sini, seseorang memiliki pengetahuan tentang suatu inovasi serta memahami fungsi inovasi tersebut. Ini adalah tahapan awal di manapun manusia berada dalam mengadopsi suatu inovasi.
2. Persuasi – pembentukan sikap terhadap inovasi. Memang benar, ketika seseorang telah memiliki pengetahuan akan suatu inovasi, maka seseorang akan membentuk sebuah sikap terhadap inovasinya.
3. Keputusan – merupakan aktivitas yang menghasilkan pilihan bagi seseorang untuk mengadopsi atau bahkan menolak suatu inovasi.
4. Implementasi – penggunaan inovasi. Pada tahap ini seseorang sudah menggunakan suatu teknologi untuk kehidupannya.
5. Konfirmasi – penguatan atau pembalikan keputusan inovasi yang dibuat.

Dari tahapan di atas, bahwa dalam kehadiran sebuah inovasi, yang terpenting pada awal-awalnya agar manusia mengadopsinya harus memiliki pengetahuan tentang inovasinya. Maka apabila seseorang telah memiliki pengetahuan, ia akan mempelajari inovasi itu apakah bisa dilanjutkan ke tahap selanjutnya untuk di adopsi. Peneliti contohkan, seorang anak muda, apabila ia baru memiliki dan

menggunakan sebuah ponsel android, maka ia belum memiliki pengetahuan akan perangkat ponselnya. Ketika ia terus belajar dan berpikir bahwa ia dapat menggunakan inovasi yang ditanamkan di dalam ponsel tersebut. Maka sejatinya ia akan memahami seluk-beluk mengenai ponsel itu dengan cara yang maksimal. Bandingkan dengan orang yang memiliki ponsel android yang sama, namun ia tidak memiliki keinginan untuk menggali apa yang ada di dalam ponsel tersebut. Maka ia akan menggunakan ponsel android itu dengan minimnya pengetahuan akan inovasi yang ada di dalamnya.

4. Jenis-Jenis Pengadopsi

Ketika orang-orang telah menggunakan atau mengadopsi suatu inovasi, maka akan dapat digolongkan kedalam jenis apakah orang yang telah peneliti umpamakan pada kasus di atas. Menurut Werner J. Severin & James W. Tankard, JR (2005) jenis-jenis pengadopsi suatu inovasi dapat dibedakan menjadi seperti berikut :

1. *Innovator* – pengadopsi jenis ini merupakan orang yang berani mengambil resiko, mempunyai semangat untuk mencoba hal-hal baru, mempunyai hubungan yang lebih kosmopolitan atau mendunia dari pada rekan-rekan sesamanya.
2. Pengadopsi dini – merupakan tempat yang terhormat, biasanya tingkat pimpinan opini yang tertinggi dalam sistem sosial.
3. Mayoritas awal – merupakan orang yang telah tenang dan berhati-hati, sering berinteraksi dengan sesamanya namun jarang memegang posisi kepemimpinan utama.

4. Mayoritas akhir – skeptis, sering mengadopsi inovasi karena kebutuhan ekonomi atau tekanan jaringan kerja yang meningkat.
5. Orang yang ketinggalan atau tradisional – orang yang masih ingin menggunakan hal-hal yang lama.

Dengan melihat beberapa jenis pengadopsi suatu inovasi di atas. Peneliti dapat simpulkan bahwa setiap orang yang berani mencoba suatu inovasi, walaupun belum memiliki pengetahuan yang lebih mengenai suatu inovasi. Ia memiliki peluang yang lebih besar untuk dapat menerima sebuah inovasi yang ada. Berbeda dengan mereka yang sudah tidak memiliki pengetahuan namun juga tidak berani untuk mencoba mempelajari inovasinya. Maka akan sangat sulit untuk dapat menerima suatu inovasi. Pada jenis yang telah disebutkan di atas, maka orang yang seperti ini masuk kedalam orang yang ketinggalan atau tradisional.

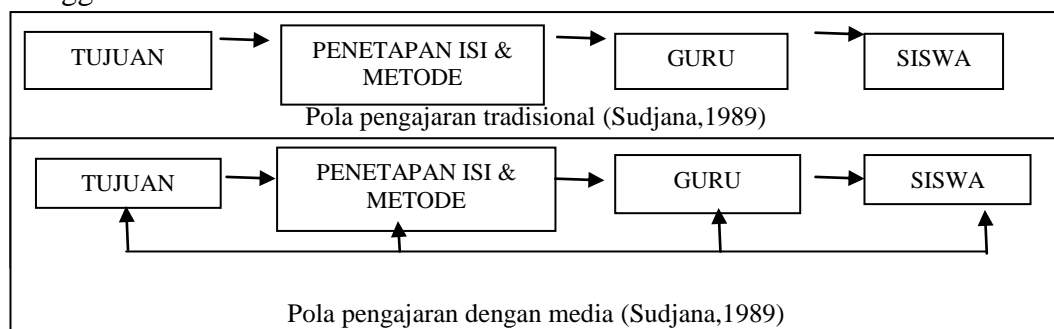
E. Tinjauan Tentang Komunikasi Inovasi

Inovasi adalah segala sesuatu yang diciptakan oleh manusia dan dirasakan sebagai hal yang baru oleh seseorang atau masyarakat, sehingga dapat bermanfaat bagi kehidupannya. Sedangkan komunikasi adalah cara menyampaikan pesan kepada komunikan agar terjadi persamaan makna dengan komunikator sebagai penyampai pesan. Jadi komunikasi inovasi adalah bagaimana penyebaran pesan-pesan inovasi kepada khalayak dengan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi agar terjadi perubahan sosial.

1. Komunikasi Inovasi Dalam Bidang TIK

Perkembangan dunia dengan arus globalisasi yang semakin kuat dilakukan negara maju dalam membuat inovasi-inovasi baru, khususnya inovasi dalam bidang TIK yang semakin canggih.

Gambaran umum perbedaan pola pengajaran tradisional dan pola pengajaran menggunakan media:



Bagan 1. Pola Pengajaran Sudjana.

Hari Supriyadi menyimpulkan (2009: 3) “Pola pegajaran dengan media perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) mempengaruhi pola pengajaran sehingga timbul kecenderungan memanfaatkan teknologi untuk menyempurnakan fasilitas atau alat bantu yang digunakan dalam sistem pengajaran. Menurut Rosenberg (2001) dengan berkembangnya penggunaan TIK ada lima pergeseran dalam proses pembelajaran yaitu: (1) dari pelatihan ke penampilan, (2) dari ruang kelas ke di mana dan kapan saja, (3) dari kertas ke “*on line*” atau saluran, (4) fasilitas fisik ke fasilitas jaringan kerja, (5) dari waktu siklus ke waktu nyata. Komunikasi sebagai media pendidikan dilakukan dengan menggunakan media-media komunikasi seperti telepon, komputer, internet, *e-mail*, dsb. Interaksi antara guru dan siswa tidak hanya dilakukan melalui hubungan tatap muka tetapi juga dilakukan dengan menggunakan media-media tersebut.”

Peneliti menyimpulkan dari gambar serta kutipan di atas, terdapat perbedaan antara pola pengajaran tradisional dengan menggunakan media. Pada pola pengajaran tradisional, alurnya searah dari tujuan ke penetapan isi dan metode ke guru ke siswa, tidak adanya arus balik untuk mengevaluasi hasil. Artinya, hanya satu tahap atau arah saja dalam menyampaikan pembelajaran terhadap siswa.

Sedangkan pada pola pengajaran dengan media, kita dapat melihat adanya alur balik dari sisi-sisi mana pun, apakah dari siswa atau guru. Peneliti mencontohkan, siswa dapat bertanya kepada guru dengan menggunakan media seperti internet, *handphone*, *e-mail*, *facebook*, dll atau sering dikenal dengan nama *e-learning*.

Selain itu kehadiran internet sebagai produk TIK juga memiliki dampak yang begitu besar bagi bidang pendidikan, yang merupakan salah satu instrumen dalam era globalisasi. Hal itu telah menjadikan dunia ini menjadi transparan dan terhubung dengan sangat mudah dan cepat tanpa mengenal batas. Melalui internet setiap orang dapat mengakses secara global untuk memperoleh informasi dalam berbagai bidang kajian dan pada akhirnya akan berdampak kepada timbulnya perubahan tingkah laku manusia. Karena itulah sebuah komunikasi inovasi di dalam TIK sejatinya akan sangat berguna untuk merubah wajah pendidikan negara itu menganut. Di mana, negara yang menganut sistem *e-learning*, justru akan sangat banyak memiliki informasi secara global. Mereka memiliki segalanya terkait apa yang mereka butuhkan. Sebaliknya, metode pengajaran secara tradisional tidak akan melahirkan penerus yang memiliki wawasan global.

F. Tinjauan Tentang Model

1. Pengertian Model

Menurut David W. Stockburger sebuah model adalah representasi yang berisi struktur penting dari beberapa objek atau kejadian di dunia nyata. Representasi dapat berlangsung dalam dua bentuk: 1) fisik, seperti dalam sebuah model pesawat atau model bangunan seorang arsitek. 2) Simbolik, seperti dalam bahasa

alami, program komputer atau satu set persamaan matematika. Dalam kedua bentuk, karakteristik tertentu yang hadir dengan sifat definisi model.

Dari definisi di atas, sebuah model diartikan sebagai sebuah bentuk fisik yang mewakili objek yang nyata atau bisa kita umpamakan juga sebagai sebuah replika. Misalkan sebuah model pesawat, maka sebuah replika pesawat yang berukuran kecil mewakili objek nyatanya. Sedangkan definisi model simbolik, mewakili sebuah gambaran/ persamaan akan suatu hal yang diwakilinya, seperti pada rumus matematika. Bahwa sebuah rumus persamaan digunakan untuk mewakili sebuah simbol dari model rumus yang digunakan. Pengertian di atas mewakili arti tentang model itu sendiri. Bahwa suatu model dapat berarti fisik dan juga dapat berarti simbolik, yang mana dari kedua hal tersebut sebuah model akan mewakili dari suatu objek yang diwakilinya. Entah itu sebagai sebuah bentuk fisik atautkah simbolik.

G. Landasan Teoretis

Sebelum menerangkan teori dari Chin dan Chang (2008), peneliti ingin sampaikan bahwa terdapat banyak teori yang dapat dipergunakan di dalam meneliti *e-leadership*. Di antaranya kita dapat menggunakan teori berikut :

1. Avolio (2001), beliau menggunakan *Adaptive Structuration Theory* di mana dapat digunakan untuk *study, Advanced Information Technology (AIT)* atau teknologi informasi yang canggih, yang dapat mempengaruhi dan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan didasarkan interaksi pemimpin dengan struktur organisasi yang menjadi bagian kepemimpinan.

2. Menurut Jae Won Jung (2010), *Leader-Member Exchange (LMX) theory*, menyatakan bahwa interaksi antara pemimpin dengan pengikut pada pusat kepemimpinan akan membuat kedekatan hubungan antara pemimpin dengan pengikut.

Pada dua teori di atas memang terdapat interaksi antara pemimpin dengan yang dipimpin, namun peneliti masih merasa kurang untuk memilih salah satu teori di atas. Perbedaannya pada teori Chin dan Chang, mereka mendasarkan agar terciptanya *e-leadership* yang baik harus ditunjang kemampuan komunikasi antarpribadi yang baik pula. Dengan adanya sisi emosional yang intim maka guru dengan mudah mengimplementasikan apa yang diperintahkan, karena merasa kepala sekolah memiliki komunikasi yang positif dengan para guru. Sangat logis jika peneliti mengatakan demikian, karena tanpa adanya pemimpin yang memiliki dasar komunikasi antarpribadi yang baik, pasti akan mampu menjaga komitmen untuk membangun sekolahnya. Hal yang menurut peneliti tidak jumpai pada teori lainnya apabila hanya berdasarkan interaksi semata tanpa adanya sisi pendekatan personal yang lebih dalam.

Oleh karena itu peneliti memilih menggunakan teori Chin dan Chang sebagai dasar teori dalam penelitian ini. Teori Chin dan Chang (2008: 232) menyatakan bahwa untuk menjadi *e-leader* yang efektif, kepala sekolah harus membangun hubungan kerja yang positif, mengomunikasikan perubahan dan ide-ide baru dengan baik, mengidentifikasi, mendukung kebutuhan dan keprihatinan guru. Sebagai *e-leader*, kepala sekolah yang merangkul teknologi secara efektif akan

memimpin sekolah mereka untuk memperoleh sumber daya yang keterlibatan siswa dan pembelajaran lebih baik.

Menurut Chin dan Chang (2008: 230) *“The main responsibility of technology leadership, for example, is to identify the connections among technology, school vision, school mission, and educational policy. In other words, school leaders should understand the importance of computer and information technology for students as well as enrich the technology environment for student learning. Meanwhile, school leaders should empower, encourage, and collaborate with experts and local businesses to support campus-wide technology infrastructure.”*

Seperti yang dikatakan di atas, bahwa pemimpin sekolah seharusnya mengerti pentingnya komputer dan teknologi informasi untuk siswa. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat diharapkan agar dapat memberikan gambaran kritis tentang *e-leadership* untuk membangun sebuah budaya pembelajaran melalui media teknologi informasi.

Chin dan Chang (2008: 231) *“British research regarding technology leadership may be represented by Robinson (1994). According to Robinson, school administrators should support teachers in understanding the potential of technology while identifying applicable software and hardware. To this end, administrators ought to facilitate the exchange of ideas regarding uses of information technology through team teaching, the creation of work teams, work development checklists, and other resources or methods.”*

Bahkan penelitian di Inggris menyebutkan *e-leadership* secara terwakili oleh Robinson. Diharapkan guru mengerti potensi teknologi selagi mengidentifikasi perangkat lunak dan keras. Jadi pentingnya sumber daya yang berkompeten dalam kepahaman potensi teknologi itu sendiri. Hal itu bagus untuk masa depan siswa-

siswa di sekolah apabila gurunya saja mengerti potensi pentingnya sebuah teknologi dalam proses belajar mengajar. Kalau saja guru sebagai pendidik memiliki basis yang kuat akan pengetahuan tentang teknologi. Pasti besar kemungkinan bahwa nuansa di sekolah itu amatlah efektif karena penerimaan teknologi itu sendiri digunakan secara maksimal.

Tiga pertanyaan mendasar yang akan dialamatkan dalam penelitian Chin dan Chang (2008) :

1. Dimensi apa yang dimiliki *e-leadership* kepala sekolah?
2. Apakah dimensi kepemimpinan kepala sekolah dirasakan untuk kepentingan guru-guru?
3. Apakah secara praktek masalah kepemimpinan itu dihadapi oleh kepala sekolah untuk mengimplementasikan *e-leadership* ke dalam sekolah mereka.

Menurut Chin dan Chang (2008) “*A critical technology leadership element is the ability to develop and articulate a vision of how technology can produce educational change (Kearsley & Lynch, 1994). More importantly, technology leadership skills are necessary for principals to pursue new and emerging educational technologies for their schools (Bailey, 1997). Murphy and Gunter (1997) also suggested that leadership should model and support computer technology to result in more effective curriculum integration of technology by teachers.*”

Kesimpulan beberapa tokoh di atas menyebutkan bahwa *e-leadership* adalah kemampuan untuk berkembang dan mengartikulasikan sebuah visi untuk mendukung bagaimana teknologi bisa merubah prosedur dalam pendidikan. Jadi sangatlah baik apabila sekolah memiliki seorang kepala sekolah yang memiliki

sikap mendukung teknologi dan mengimplementasikannya kepada guru di sekolahnya.

Lima dimensi kepemimpinan kepala sekolah yang sangat penting untuk meninjau *e-leadership*, seorang kepala sekolah dalam membawa sekolahnya untuk mengenal teknologi, menurut Chin dan Chang (2008):

1. Visi, perencanaan dan manajemen.

Bagaimana sebuah visi, perencanaan dan manajemen yang baik agar terjadi perubahan positif yang mengarah perubahan menggunakan teknologi.

2. Pelatihan dan pengembangan staf.

Bahwa staf yang terampil sangatlah penting bagi kelancaran adopsi suatu teknologi di sebuah sekolah.

3. Dukungan infrastruktur dan teknologi.

Tanpa adanya dukungan dan infrastruktur yang memadai, maka akan nihil hasilnya walaupun sang kepala sekolah sebagai pembuat kebijakan dan memiliki sumber daya manusia yang berkompeten, apabila tidak didukung dengan infrastruktur yang memadai.

4. Riset dan evaluasi.

Sebuah riset dan evaluasi sangat diperlukan apakah terjadi sebuah kemajuan atau masih adanya kekurangan di dalam pelaksanaan pengadopsian teknologi.

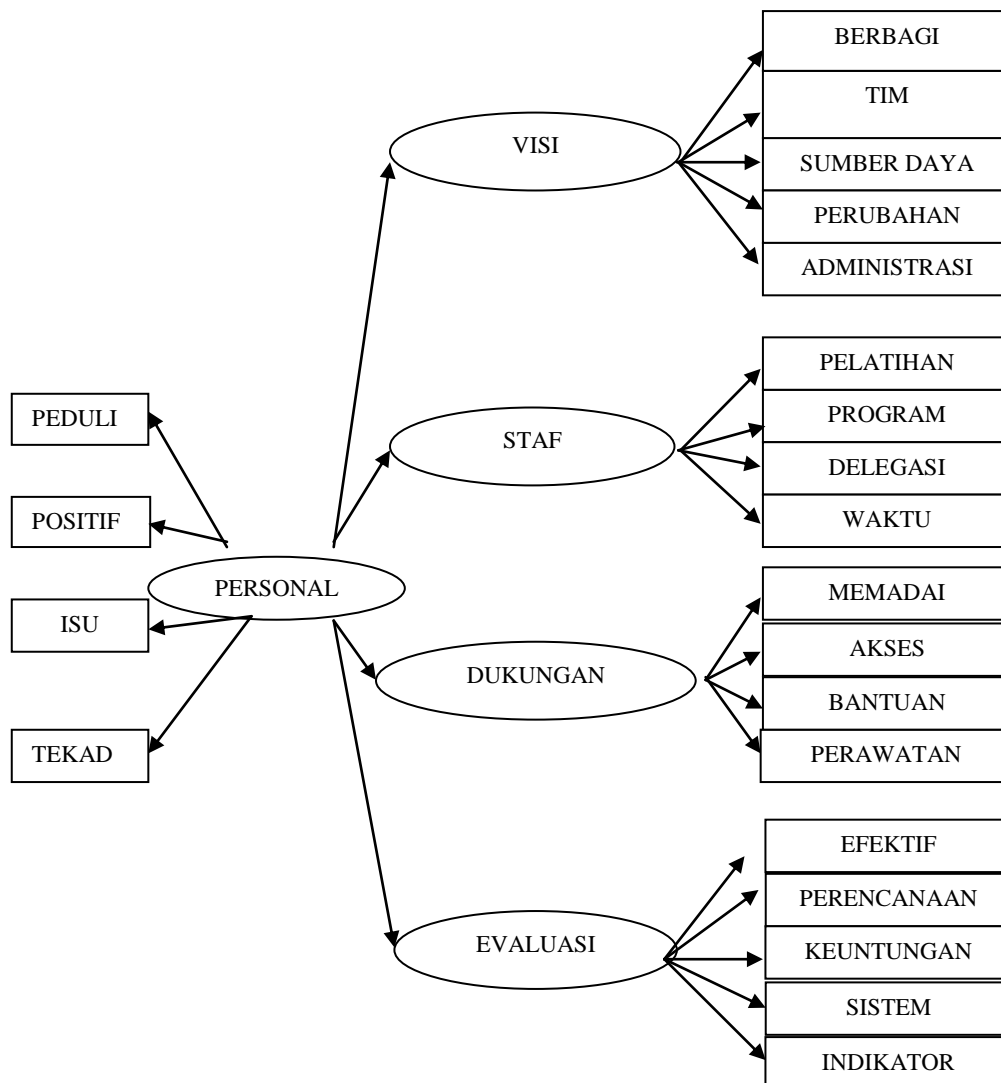
5. Kemampuan komunikasi antarpribadi.

Bahwa komunikasi antarpribadi yang dimiliki kepala sekolah apabila bagus, maka ia akan membina sebuah hubungan yang positif dengan lingkungannya.

Jadi lima kepemimpinan kepala sekolah di atas sangat penting dalam membawa sekolahnya untuk mengenal teknologi, demi menunjang perubahan budaya menggunakan teknologi di dalam lingkungan sekolah. Dari 5 dimensi di atas yang disebutkan Chin dan Chang, hal tersebut dijadikan indikator dalam penelitiannya menjadi 2 variabel. Yaitu : indikator *e-leadership* (visi, staf, dukungan dan evaluasi) serta indikator komunikasi antarpribadi secara personal demi menunjang penggunaan teknologi di sekolah yang dipimpinnya.

Menurut Kearsley and Lynch 1994 dalam Chin dan Chang (2008) “Mereka mengatakan bahwa teknologi adalah alat ampuh yang mendukung reformasi sekolah dan memfasilitasi pembelajaran siswa. Manfaat potensial dari kepemimpinan yang baik dapat mencakup peningkatan prestasi akademik oleh siswa, peningkatan kehadiran siswa dan mengurangi gesekan, persiapan siswa kejuruan yang lebih baik, operasi administrasi yang lebih efisien dan mengurangi kejenuhan guru.”

Dari pernyataannya bahwa kepemimpinan yang baik sesungguhnya memiliki potensi yang baik untuk menunjang terjadinya perubahan-perubahan yang lebih baik. Bahkan menjadikan sistem di sekolahnya menjadi lebih efisien dalam segala pemanfaatan fasilitas. Entah itu peningkatan prestasi akademik, meningkatkan kehadiran siswa dan administrasi yang lebih efisien. Pada halaman berikut adalah skema yang digambarkan Chin dan Chang (2008) :



Bagan 2. Model Kepemimpinan Chin dan Chang (2008).

1. Pada visi, menunjukkan bahwa kepala sekolah perlu mengembangkan dan menerapkan rencana teknologi jangka panjang sebagai visioner untuk menjadi *e-leadership* yang efektif.
2. Pada pengembangan staf, juga menunjukkan pentingnya prinsip-prinsip pengembangan staf dan kegiatan pelatihan bagi guru dan siswa mereka.
3. Pada dukungan, kepala sekolah juga harus memastikan bahwa infrastruktur teknologi sekolah ini didukung.

4. sebagai *e-leader* mereka harus mengembangkan rencana evaluasi dan penilaian untuk sekolah mereka .

Keempat dimensi di atas menjelaskan bahwa dimensi sikap secara signifikan menjelaskan keefektifan *e-leadership* kepala sekolah. Sedangkan keterampilan komunikasi antarpribadi menunjukkan dampak yang signifikan dan positif terhadap persepsi guru, secara efektif sebagai penguat dari sikap yang ditunjukkan kepala sekolah. Jadi menurut Chin dan Chang pada skema di atas menjelaskan bahwa yang berada di sebelah kiri adalah komunikasi antarpribadi sebagai dasar memiliki hubungan kerja yang positif agar menunjang terciptanya *e-leadership* di lingkungan sekolahnya, karena pada dasarnya kepala sekolah memiliki komitmen yang kuat apabila sudah ditunjukkan dengan komitmen yang nyata walaupun keadaan fasilitas kurang memadai.

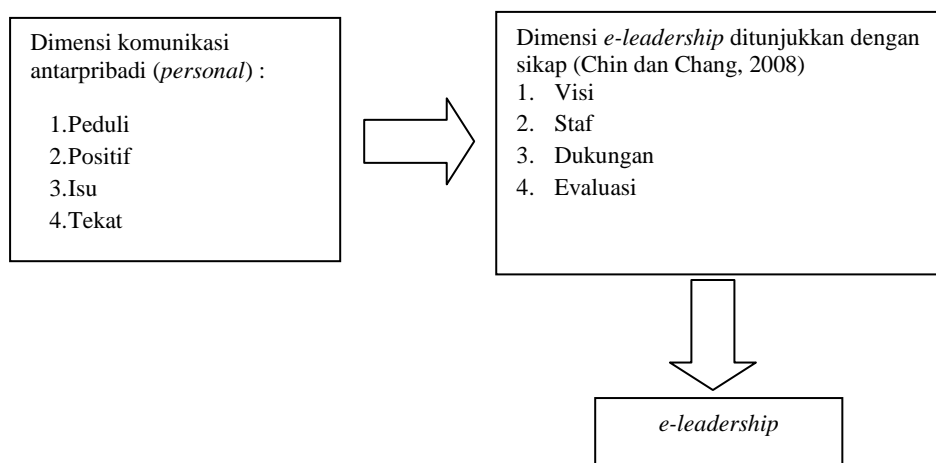
H. Kerangka Pikir

Internet memiliki semua karakteristik yang dimiliki oleh media lainnya. Internet menyediakan banyak informasi, hiburan, media interaksi dan lain-lain. Karakteristik serba ada yang dimiliki oleh internet ini tentunya menjadi media bagi para guru SMK yang dituntut untuk memberikan pendidikan kepada para peserta didiknya. Sehingga kualifikasi keahlian yang dimiliki, mampu memenuhi syarat untuk mengisi lapangan kerja yang diperuntukkan untuk peserta didik SMK.

Sebagai pendidik, guru pun dituntut memiliki kemampuan untuk menggunakan teknologi yang ada seperti internet, untuk dapat merubah budaya belajar di

sekolah dengan menggunakan media. Kepala sekolah adalah tokoh sentral dalam memotivasi para guru untuk lebih mengenalkan (sikap) sebuah inovasi dalam TIK. Kepala sekolah dalam skema Chin dan Chang (2008), harus memiliki dimensi *e-leadership* yaitu; visi, staf dukungan dan evaluasi. Keempat dimensi ini akan efektif bila disertai skill kemampuan komunikasi antarpribadi, yaitu dengan mempunyai kepedulian, sikap positif, memahami isu utamanya dalam TIK dan mempunyai tekad yang tinggi. Peneliti telah membuat sebuah skema kerangka berpikir agar pembaca dalam skripsi ini dapat dengan mudah mengerti objek di dalam penelitian ini.

Peneliti membuat skema kerangka berpikir berdasarkan apa yang telah digambarkan di dalam jurnalnya Chin dan Chang (2008) :



Bagan 3. Kerangka Pikir.

Dari kerangka pikir di atas, peneliti dapat menjelaskan bahwa dimensi yang berada di sebelah kiri merupakan dimensi komunikasi antarpribadi seorang kepala sekolah agar membina hubungan yang positif dengan guru sebagai bawahan di dalam lingkungannya. Dengan komunikasi yang efektif dan suasana kerja yang

positif maka guru sebagai pengajar pun, akan memberikan respon yang positif. Dengan berjalannya komunikasi yang baik, maka otomatis apa yang menjadi tujuan kepala sekolah dalam memberikan perintah untuk memajukan sekolahnya maka akan diterima dan dijalankan oleh seluruh anggota sekolah (dimensi *e-leadership* yang di sebelah kanan).

I. Hipotesis

Dalam buku Moh Nazir (2005) hipotesis merupakan pegangan yang khas dalam menuntun jalan pikir penelitian. Hipotesis harus ada untuk menentukan persoalan serta memadu jalan pikiran ke arah tujuan yang ingin dicapai sehingga hasil yang ingin diperoleh akan mengenai sasaran yang tepat. Hipotesis juga merupakan sebuah gambaran yang memiliki referensi telah dirumuskan serta diterima untuk sementara dan dapat menerangkan fakta-fakta maupun kondisi yang sedang diamati untuk tujuan langkah penelitian.

Berdasarkan kerangka pikir di atas maka dapat ditarik kesimpulan yang merupakan jawaban sementara masalah penelitian sebagai berikut :

Hi : Ada perbedaan *e-leadership* kepala sekolah pada SMK swasta yang senjang secara digital.

Ho : Tidak ada perbedaan *e-leadership* kepala sekolah pada SMK swasta yang senjang secara digital.