

PRINSIP- PRINSIP KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN

A. Pendahuluan

Dewasa ini perkembangan manajemen dan kepemimpinan dalam suatu organisasi apapun merupakan hal penting dan perlu mendapatkan perhatian. Tanpa adanya suatu manajemen dan kepemimpinan yang baik dan aspiratif, upaya perubahan dan optimalisasi pencapaian kinerja dan tujuan organisasi akan sulit dicapai dan mungkin saja tidak menghasilkan apapun. Lalu akan muncul berbagai pertanyaan, antara lain: Apakah “Manajemen” dan “Kepemimpinan” itu?. Apa perbedaan kedua hal tersebut?. Pertanyaan-pertanyaan tersebut sudah sering ditanyakan dan kerap kali juga sudah dijawab dengan berbagai pendekatan, baik dari pendekatan praktis maupun dari pendekatan teoritis empiris organisasional.

Sudah banyak pakar dan praktisi manajemen dan organisasi memberikan batasan-batasan, baik secara umum maupun secara spesifik mengenai perbedaan manajemen dan kepemimpinan yang selanjutnya kita baca dalam pengertian seorang manajer dan seorang pemimpin. Dari berbagai batasan yang diberikan terdapat suatu benang merah bahwa perbedaan antara manajemen dan kepemimpinan bersumber dari masalah motivasi yang dapat mendorong serta menggerakkan orang-orang yang terlibat di dalamnya untuk melakukan atau mengikuti acuan dan perintah yang diberikan. Seorang manajer definitif memiliki bawahan (subordinates) dan secara posisional otoritas mereka menerima power jabatan yang diberikan secara formal. Gaya manajemen yang biasa digunakan adalah transaksional yang lebih mengarah pada stabilitas pekerjaan, pengelolaan pekerjaan, objektivitas, kontrol, peraturan-peraturan. Gaya ini akan terlihat pada saat seorang manajer meminta bawahannya melakukan sesuatu dan orientasi para bawahan memiliki tendensi kepada pertimbangan sejumlah nominal uang (upah atau gaji) yang akan diterima setelah melakukan pekerjaan tersebut.

Seorang pemimpin tidak memiliki bawahan, tetapi ia memiliki para pengikut (followers) yang biasanya mengikuti pemimpin ini atas kesadaran masing-masing. Seorang pemimpin kerap mendapatkan power-nya secara tidak formal, antara lain dapat berasal dari karisma personalitas diri, yang membuat para pengikut merasa terinspirasi untuk mengikuti dan menjadikannya sebagai pemimpin. Gaya

manajemen yang terjadi biasanya adalah transformasional yang mengarah pada perubahan dinamis, tantangan, visioner, perasaan-hati, nilai, motivasional, serta inovasi. Manajemen dan kepemimpinan merupakan dua unsur yang sangat menentukan dalam keberlangsungan dan perkembangan organisasi termasuk organisasi pendidikan. Dalam era yang penuh dinamika serta perubahan yang cepat seperti sekarang ini, manajemen dan kepemimpinan yang peka terhadap perubahan amat diperlukan dalam memberdayakan semua potensi yang dimiliki. Manajemen dan kepemimpinan yang demikian diperlukan dalam mendorong organisasi untuk terus belajar dan tanggap terhadap perubahan dan perkembangan yang terjadi serta semakin berusaha dalam meningkatkan performa organisasinya.

Kepemimpinan pendidikan adalah keseluruhan proses mempengaruhi, mendorong, mengajak, menggerakkan dan menuntun orang lain dalam proses kerja agar berpikir, dan bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Misalnya kepala sekolah mempengaruhi para guru, agar mereka mau melaksanakan tugasnya masing-masing demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Banyak gaya kepemimpinan yang dapat kita implementasikan dalam suatu organisasi. Diantaranya kepemimpinan Rasulullah Muhammad Saw., kepemimpinan transformasional, dan kepemimpinan strategis. Kepemimpinan Rasulullah Muhammad Saw. merupakan suatu bentuk kepemimpinan yang penuh dengan nuansa kebersamaan, persaudaraan, dan kebijaksanaan serta amanah. Secara prinsipnya bisa diaplikasikan dalam kepemimpinan pendidikan. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat atau seluruh organisasi untuk mencapai performance yang semakin tinggi. Tulisan ini menunjukkan alternatif kerangka implementasi kepemimpinan transformasional di sekolah yang dapat meningkatkan hasil (outcomes) para peserta didiknya (keterampilan-kompetensi akademik dan keterampilan-kompetensi non akademik) yang seharusnya secara utuh dapat dimiliki peserta didik sebagai hasil dari suatu proses pendidikan dan kegiatan pembelajaran. Diharapkan outcomes tersebut dapat menjadi bekal hidup mereka di masa mendatang yang semakin menuntut dan berkembang dengan cepat.

Kepemimpinan strategis memiliki 7 prinsip. Prinsip-prinsip ini juga dapat digunakan sebagai perangkat untuk merenungkan fokus strategis dari sekolah, dan dalam menilai, mengapa beberapa sekolah dapat untuk mengambil keuntungan dari lingkungan pendidikan yang terus berubah dan yang lain kenapa tidak?. Tujuh prinsip kepemimpinan strategis, prinsip-prinsip ini telah disuling dan disempurnakan, dan telah berhasil digunakan untuk menginformasikan pengembangan kepemimpinan. Tujuan dari prinsip-prinsip ini adalah untuk meningkatkan efektivitas individu pemimpin dalam strategis memimpin. Ini harus membantu mereka yang sedang mempersiapkan kepemimpinan sekolah untuk menilai belajar profesional, mereka perlu dalam prinsip-prinsip ini.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka makalah ini akan membahas tentang prinsip-prinsip kepemimpinan yang di bagi atas tiga bahasan, yakni: 1. Bagaimana Prinsip-prinsip kepemimpinan Rasulullah Muhammad Saw., 2. Bagaimana Prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional, dan 3. Bagaimana Prinsip-prinsip kepemimpinan strategis.

B. Pembahasan

1. Prinsip-prinsip Kepemimpinan Nabi Muhammad Saw.

Kepemimpinan yang dijalankan Nabi Muhammad saw. dalam menyeru, mengajak umat manusia berjalan dengan pedoman dasar Islam yaitu al-Quran, karena pada dasarnya semua yang ada pada diri beliau sebagai cerminan dari al-Quran itu sendiri. Oleh karena itu prinsip-prinsip kepemimpinan beliau yaitu nilai-nilai yang terkandung dalam al-Quran. Prinsip-prinsip yang dimaksud yaitu:

a. Amanah

Prinsip amanah menjadi sendi dasar dalam menegakkan sebuah kepemimpinan pada semua level, baik keluarga, masyarakat, bangsa dan negara. Seorang pemimpin adalah orang yang diberi amanat dan mewakili Allah menegakkan firman-firman-Nya di tengah-tengah manusia. Kekuasaan pemimpin atas orang yang dipimpin merupakan amanah yang harus dipegang, dipelihara, dan dilaksanakannya dengan penuh kejujuran. Sebab, setiap amanah akan menuntut pertanggungjawaban. Sikap amanah erat kaitannya dengan kejujuran dan keadilan, karena kejujuran akan melahirkan kepercayaan dari orang lain, sekali

tidak jujur akan sulit menimbulkan kepercayaan dari rakyat yang dipimpin dan sekali bersikap tidak adil sulit menimbulkan kewibawaan kepemimpinan dari rakyat.

Oleh karena Allah memerintahkan agar menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dengan jalan yang adil tanpa membeda-bedakan antara yang satu dengan yang lainnya, meskipun itu terhadap keluarganya sendiri. Sifat amanah Nabi Muhammad saw. ini telah nampak sebelum dan sesudah beliau diangkat menjadi Rasul. Sejak muda beliau sudah menampakkan performance amanah ini, sehingga julukan yang disandangnya yaitu *al-amin* (dapat dipercaya). Karena kejujuran dan amanah itu pula beliau mendapat kepercayaan untuk meletakkan *hajar al-aswad* pada tempatnya setelah direnovasi. Kebijakan yang diambilnya yaitu mengikutsertakan semua orang (para pemimpin kabilah) berpartisipasi dalam kerja pembangunan, meletakkan *hajar al-aswad* pada tempatnya.

b. Keadilan dan Persamaan

Keadilan dan persamaan merupakan dua kata saling mengisi dan mendukung. Kedua prinsip ini dalam sebuah kepemimpinan pendidikan harus diutamakan, karena bagi seorang pemimpin yang baik selalu mengedepankan keadilan dan persamaan di antara anggota-anggotanya, suksesnya suatu kepemimpinan bergantung pada seberapa jauh seseorang mampu bertindak adil dalam memutuskan perkara. Pemimpin harus mengetahui mana yang mendapat hukuman, ganjaran, teguran dan pemecatan. Keadilan dalam hal pendidikan berarti terjaminnya keamanan individu (pendidik) dan golongan dalam merealisasikan kemaslahatan, memajukan dan mengatur hubungan dengan orang lain agar tujuan pendidikan dapat tercapai.

Yang dimaksud dengan adil disini adalah memberikan hak orang lain kepada yang berhak tanpa membeda-bedakan orang-orang yang berhak itu, dan melakukan tindakan terhadap orang yang salah sesuai dengan kejahatan dan kelalaiannya tanpa mempersukarnya atau bersikap pilih kasih kepadanya. Banyak ayat Al-Qur'an yang membicarakan tentang keadilan diantaranya dalam surat An-Nahl ayat 90 : *“sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan memberi kepada kaum kerabat dan Allah melarang dari*

perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.”(Q.S. An-Nahl : 90).

Lebih tegas lagi Allah menekankan tentang pentingnya berlaku adil meskipun terhadap musuh dan melarang menganiaya seseorang karena menuruti kemarahan, dalam firman berikut, surat al-maidah ayat 8 :

“Hari orang-orang yang beriman, hendaklah kamu menjadi orang-orang yang selalu menegakkan (keadilan) karena Allah, menjadi saksi yang adil dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada taqwa. Dan bertaqwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”(Q.S. Al-Maidah : 8).

Dari kedua ayat di atas jelas terlihat bahwa Allah sangat menganjurkan untuk berbuat adil terhadap siapapun tanpa harus memandang derajat orang lain dan dimanapun dia berada. Keadilan adalah neraca kebenaran, sebab manakala terjadi ketidakadilan terhadap suatu umat, apapun sebabnya maka akan lenyap kepercayaan umum dan tersebarlah berbagai macam kerusakan dan terpecah belahlah segala hubungan dalam masyarakat, Masalah keadilan merupakan syarat tegaknya suatu kepemimpinan, yang harus ditegakkan tanpa pandang bulu, karena keadilan lebih dekat dengan taqwa, dan terhindar dari murka Allah Swt.

Al-Quran mewajibkan umat Islam agar memutuskan setiap perkara dengan adil dan tidak berat sebelah serta menepati janji. Karenanya, seluruh umat manusia bukan saja para penguasanya, memiliki tanggung jawab untuk mewujudkan keadilan. Dalam peranannya sebagai pemimpin umat Nabi Muhammad saw. sendiri melaksanakan prinsip ini, untuk itu dalam kebijaksanaan beliau dalam memimpin ditunjuklah seorang qadhi, yaitu mereka yang taqwa kepada Allah, salih, tidak berkelakuan tercela, memahami syariat dan telah dilatih dengan baik. Inilah sikap yang Nabi tunjukkan pada umatnya dalam segala sendi kehidupan.

Sejalan dengan prinsip keadilan, maka persamaan juga menjadi prinsip yang harus dikedepankan, apabila seorang pemimpin tidak memperhatikan hal ini, maka dapat dikatakan bahwa pemimpin itu tidak adil, sebab dalam prakteknya dia masih membedakan-nya dalam setiap hal.

Baik al-Quran maupun hadits menunjukkan beberapa contoh tentang bagaimana persamaan dijaga. Contoh yang ideal memang diwujudkan dalam kepemimpinan Nabi Muhammad saw., juga para sahabat Nabi (khulafa ar-Rasyidin). Sejarah Islam mencatat bahwa Nabi sebagai pemimpin agama dan sekaligus politik masyarakat muslim pertama, bukan saja memenuhi kewajibannya membayar pajak (zakat) sebagaimana dengan umatnya yang lain. Namun beliau juga membiarkan dirinya dipidana karena kekhilafannya. Sikap-sikap inilah yang ditunjukkan beliau ketika memimpin umatnya yang selanjutnya akan terus diperjuangkan hingga akhir zaman.

c. Tanggung Jawab

Antara tanggung jawab dan amanah memiliki kesamaan makna, artinya seorang pemimpin yang bertanggung jawab berarti dia telah menjalankan amanah yang dibebankan kepadanya. Kewajiban yang dipikul merupakan pertanggungjawaban terhadap orang yang dipimpin, oleh karena tugas dan kewajiban seorang pemimpin memang sangat berat dan menantang, tidak hanya bertanggung jawab terhadap dirinya sendiri, tetapi bertanggung jawab terhadap anggota kelompoknya. Seorang pemimpin harus dapat menjamin bahwa kemanfaatan bagi seluruh anggota menjadi cita-cita tertingginya. Untuk mewujudkan sasaran tersebut, pemimpin harus berkerja sama, tidak sewenang-wenang dan harus bersifat manusiawi. Prinsip ini dikemukakan Nabi Muhammad saw ketika beliau memberi tahu para sahabatnya, bahwa setiap orang merupakan penanggungjawab bagi semua yang ada, dan untuk itu mereka akan diminta pertanggung jawabannya.

Sabda Nabi :

Dari Abdillah Ibnu Umar meriwayatkan, saya mendengar Rasulullah Saw. bersabda :”Setiap orang diantara kalian adalah pemimpin dan setiap orang diantara kalian akan ditanya mengenai mereka yang di bawah kepemimpinannya, raja adalah pemimpin dan dia akan ditanya tentang rakyatnya, dan seorang laki-laki adalah kepala rumah tangga dan dia akan ditanya mengenai mereka yang dibawah asuhannya, dan seorang wanita adalah pemimpin dirumahnya dan dia akan ditanya mengenai mereka yang dibawah asuhannya dan pelayan adalah seorang pemimpin, penjaga hak milik dan dia akan ditanya mengenai apa-apa yang diamanatkan kepadanya”. (HR. Bukhari dan Muslim).

Dari hadist di atas, menunjukan bahwa setiap pribadi merupakan pemimpin yang bertanggungjawab terhadap yang dipimpinnya meskipun dalam skala yang kecil sekalipun, bahkan terhadap dirinya sendiri.

d. Akhlak dan Kepribadian

Nabi Muhammad saw dipilih oleh Allah SWT dari rumpun yang paling mulia. Beliau telah dipelihara oleh Allah SWT, sejak kecil, remaja hingga diangkat menjadi seorang Rasul. Allah telah mendidiknya dengan sebaik-baiknya pendidikan dan dihiasai dengan akhlak yang mulia serta dengan kepribadian yang memukau bagi umat manusia. Pengajaran dan pendidikan yang diterima memancarkan cahaya keagungan akhlak dan budi perkerti kepada seluruh alam, karena beliau dididik dengan al-Quran yang digunakan untuk mendidik umatnya.

Kepemimpinan Nabi Muhammad saw bukan didasari bujukan, iming-iming materi, atau dengan kekuasaan. Tetapi berjalan di atas landasan *moral force* (akhlak yang baik). Beliau hanya bermodal akhlakul karimah sehingga dalam prakteknya beliau sangat disegani oleh para pengikutnya bahkan para musuhnya sekalipun. Apa yang diajarkan Nabi Muhammad saw. merupakan persoalan yang berkaitan dengan materi pendidikan dan menjadi karakteristik selanjutnya dari pendidikan Nabi Muhammad saw. Secara umum Nabi Muhammad saw mengajarkan pesan-pesan Tuhan yang terdapat di dalam al-Quran. Perhatian Muhammad saw. yang besar terhadap pendidikan al-Quran menguatkan pendapat bahwa al-Quran merupakan kitab yang lengkap dan sempurna, yang memuat persoalan agama. Diutusnya Muhammad saw pada sisinya yang lain yaitu sebagai penyempurna akhlak manusia. Dalam hal ini berarti bahwa Allah sebelumnya telah membekali Nabi dengan akhlak sehingga nantinya menjadi teladan bagi umatnya dalam mendidik generasi-generasi berikutnya.

Nabi Muhammad saw mengajarkan akhlak dalam kaitannya dengan pendidikan maupun masyarakat, karena pada dasarnya pendidikan akhlak merupakan pendidikan Nabi yang menjadi jiwa pendidik muslim pada tahap berikutnya. Dalam rangka menciptakan manusia dengan standar akhlak al-Karimah yang tinggi Muhammad saw. mengajar manusia yaitu para sahabat dengan menggunakan keteladanan sebagai metode komprehensifnya. Hal ini dapat dipahami dari sebuah perilaku Rasulullah saw. Yang merefleksikan citra *etika-edukatif*. Oleh karena itu, Allah memerintahkan kepada manusia untuk berusaha mentaati segala apa yang diperintahkan olehnya dan menjauh segala apa yang dilarangnya.

Mengambil keteladanan dari kehidupan Rasul berkaitan dengan pendidikan akhlak Nabi, beliau sendiri menegaskan di dalam salah satu haditsnya sebagaimana

telah dikenal di kalangan pengikutnya, bahwa “tidaklah aku diutus kecuali untuk menyempurnakan al-Akhlak al- Karimah”. Dari point ini dapat dipahami bahwa materi inti pendidikan Muhammad yaitu penanaman dan pengembangan sistem akidah, ubudiyah dan muamalah yang berorientasi pada al-Akhlak al-Karimah.

e. Sistem Dakwah yang Dipakai

Tugas Nabi Muhammad saw. sangat berat, beliau berperan sebagai utusan Allah (Rasul), yang bertugas menyeru dan memberi peringatan pada manusia, bertugas sebagai pemimpin umat, pendidik dan juru dakwah. Dalam berdakwah beliau menggunakan metode imbauan yang diwarnai oleh hikmah kebijaksanaan. Nabi dalam menyeru manusia agar beriman kepada Allah, tidak pernah menggunakan jalan kekuasaan dan pemaksaan. Nabi yang agung dan cakap ini memberikan pada umatnya suatu tujuan yang benar dan tepat dalam ajaran sucinya yang menenggelamkan dan mencairkan semua pandangan hidup yang ada dalam lautan kebenaran.

Sifat imbauan yang komunikatif ini ada tanpa paksaan terlihat pada kebijakan Nabi dalam memberikan sebagian harta berupa hadiah, yang diambilkan dari harta zakat kepada pemuka-pemuka kabilah yang masih dalam taraf mualaf. Nabi Muhammad saw. menggunakan sistem dakwah yang mengedepankan hikmah kebijaksanaan, akhirnya beliau dalam waktu yang terbilang singkat, yakni kurang lebih berdakwah selama 23 tahun di Makkah maupun di Madinah telah mencapai sukses besar yang diakui oleh umat sedunia.

2. Prinsip-prinsip Kepemimpinan Transformasional

Asumsi yang mendasari kepemimpinan transformasional adalah bahwa setiap orang akan mengikuti seseorang yang dapat memberikan mereka inspirasi, mempunyai visi yang jelas , serta cara dan energi yang baik untuk mencapai sesuatu tujuan baik yang besar. Bekerja sama dengan seorang pemimpin transformasional dapat memberikan suatu pengalaman yang berharga, karena pemimpin transformasional biasanya akan selalu memberikan semangat dan energi positif terhadap segala hal dan pekerjaan tanpa kita menyadarinya. Pemimpin transformasional akan memulai segala sesuatu dengan visi, yang merupakan suatu pandangan dan harapan kedepan yang akan

dicapai bersama dengan memadukan semua kekuatan, kemampuan dan keberadaan para pengikutnya. Mungkin saja bahwa sebuah visi ini dikembangkan oleh para pemimpin itu sendiri atau visi tersebut memang sudah ada secara kelembagaan yang sudah dibuat dirumuskan oleh para pendahulu sebelumnya dan memang masih sah dan selaras dengan perkembangan kebutuhan dan tuntutan pada saat sekarang.

Pemimpin transformasional pada dasarnya memiliki totalitas perhatian dan selalu berusaha membantu dan mendukung keberhasilan para pengikutnya. Tentu saja semua perhatian dan totalitas yang diberikan pemimpin transformasional tidak akan berarti tanpa adanya komitmen bersama dari masing-masing pribadi pengikut.

Setiap peluang yang ada akan diperhatikan dan digunakan untuk mengembangkan visi bersama dalam mencapai sesuatu yang terbaik. Dalam membangun pengikut, pemimpin transformasional sangat berhati-hati demi terbentuknya suatu saling percaya dan terbentuknya integritas personal dan kelompok. Sering pula terjadi bahwa dalam kepemimpinan transformasional visi merupakan identitas dari pemimpin dan atau identitas dari kelompok itu sendiri.

Pemimpin transformasional sangat memahami berbagai strategi baru yang efektif untuk mencapai suatu tujuan yang besar. Mungkin saja tidak dalam bentuk petunjuk-petunjuk teknis yang tersurat. Sebetulnya hal tersebut sudah dapat kita pahami melalui visi yang ada serta dalam suatu proses penemuan dan pengembangan dari pemimpin dan kelompok itu sendiri. Dengan kesadaran bahwa di dalam proses penemuan dan pengembangan mungkin saja terjadi kendala atau kegagalan. Namun setiap kendala atau kegagalan itu hendaknya dijadikan suatu pelajaran untuk menjadi lebih baik dan efektif dalam mencapai suatu tujuan yang besar tersebut.

Memang cukup sukar untuk kita dapat memahami kepemimpinan transformasional dalam pengertian yang sedalam-dalamnya. Sudah banyak para praktisi umum ataupun praktisi pendidikan, maupun praktisi organisasional yang memberikan definisinya, antara lain: “transformational leadership as a process where leader and followers engage in a mutual process of raising one another to higher levels of morality and motivation (Burns, 1978)”.

Kepemimpinan transformasional menurut Burns merupakan suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya. Definisi yang diungkapkan oleh Bass (1990) lebih melihat

bagaimana pemimpin transformasional dapat memberikan dampak atau pengaruh kepada para pengikutnya sehingga terbentuk rasa percaya, rasa kagum dan rasa segan. Dengan bahasa sederhana, kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan dan dipahami sebagai kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai performa yang semakin tinggi. Selain memberikan definisi, Bass (1990) juga mengarisbawahi beberapa hal mengenai bagaimana seorang pemimpin transformasional dapat mentransformasi para pengikutnya dan bagaimana kepemimpinan transformasional itu dapat terjadi, yaitu dengan:

- a. Meningkatkan kesadaran atas pentingnya suatu tugas pekerjaan dan nilai dari tugas pekerjaan tersebut.
- b. Menekankan kepada pengembangan tim atau pencapaian tujuan organisasi dari pada hanya sekedar kepentingan masing-masing pribadi.
- c. Mengutamakan kebutuhan-kebutuhan dari tingkatan kebutuhan yang paling tinggi

Ada 4 hal yang perlu dilakukan agar kepemimpinan transformasional dapat terlaksana, yaitu :

Pertama, mengidealisasikan pengaruh dengan standar etika dan moral yang cukup tinggi dengan tetap mengembangkan dan memelihara rasa percaya diantara pimpinan dan pengikutnya sebagai landasannya.

Kedua, inspirasi yang menumbuhkan motivasi seperti tantangan dalam tugas dan pekerjaan.

Ketiga, stimulasi intelektual dengan tujuan untuk menumbuhkan kreativitas, terutama kreativitas di dalam memecahkan masalah dan mencapai suatu tujuan bersama yang besar

Keempat, pertimbangan individual dengan menyadari bahwa setiap pengikutnya memiliki keberadaan dan karakteristik yang unik yang berdampak pula pada perbedaan perlakuan ketika melakukan coaching, karena pada hakikatnya setiap individu membutuhkan aktualisasi diri, penghargaan diri dan pemenuhan berbagai keinginan pribadi.

Pendekatan ini selain berdampak positif pada pertumbuhan individu dan optimalisasi pencapaian hasil, juga akan berdampak pula pada pembentukan generasi kepemimpinan selanjutnya. Di dalam suatu organisasi yang sehat, masalah regenerasi

kepemimpinan adalah hal penting lainnya yang juga perlu kita pikirkan dan kita antisipasi.

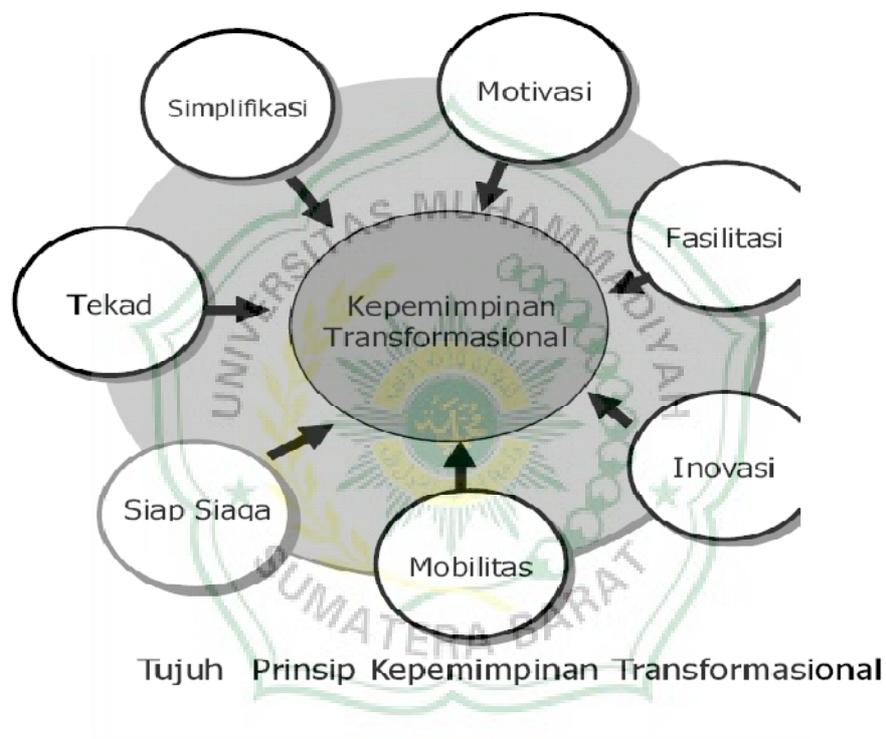
Paradigma baru dari kepemimpinan transformasional mengangkat tujuh prinsip untuk menciptakan kepemimpinan transformasional yang sinergis sebagaimana di bawah ini (Erik Rees : 2001) :

1. Simplifikasi, keberhasilan dari kepemimpinan diawali dengan sebuah visi yang akan menjadi cermin dan tujuan bersama. Kemampuan serta keterampilan dalam mengungkapkan visi secara jelas, praktis dan tentu saja transformasional yang dapat menjawab “Kemana kita akan melangkah?” menjadi hal pertama yang penting untuk kita implementasikan.
2. Motivasi, kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan adalah hal kedua yang perlu kita lakukan. Pada saat pemimpin transformasional dapat menciptakan suatu sinergitas di dalam organisasi, berarti seharusnya dia dapat pula mengoptimalkan, memotivasi dan memberi energi kepada setiap pengikutnya. Praktisnya dapat saja berupa tugas atau pekerjaan yang betul-betul menantang serta memberikan peluang bagi mereka pula untuk terlibat dalam suatu proses kreatif baik dalam hal memberikan usulan ataupun mengambil keputusan dalam pemecahan masalah, sehingga hal ini pula akan memberikan nilai tambah bagi mereka sendiri.
3. Fasilitasi, dalam pengertian kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi “pembelajaran” yang terjadi di dalam organisasi secara kelembagaan, kelompok, ataupun individual. Hal ini akan berdampak pada semakin bertambahnya modal intelektual dari setiap orang yang terlibat di dalamnya.
4. Inovasi, yaitu kemampuan untuk secara berani dan bertanggung jawab melakukan suatu perubahan bilamana diperlukan dan menjadi suatu tuntutan dengan perubahan yang terjadi. Dalam suatu organisasi yang efektif dan efisien, setiap orang yang terlibat perlu mengantisipasi perubahan dan seharusnya pula mereka tidak takut akan perubahan tersebut. Dalam kasus tertentu, pemimpin transformasional harus sigap merespon perubahan tanpa mengorbankan rasa percaya dan tim kerja yang sudah dibangun.
5. Mobilitas, yaitu pengerahan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap orang yang terlibat di dalamnya dalam mencapai visi dan tujuan.

Pemimpin transformasional akan selalu mengupayakan pengikut yang penuh dengan tanggung jawab.

6. Siap Siaga, yaitu kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.
7. Tekad, yaitu tekad bulat untuk selalu sampai pada akhir, tekad bulat untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik dan tuntas. Untuk ini tentu perlu pula didukung oleh pengembangan disiplin spiritualitas, emosi, dan fisik serta komitmen.

Bagaimana ketujuh prinsip kepemimpinan transformasional itu bersinergi satu dengan lain secara utuh, dapat digambarkan sebagai berikut:



Implementasi

Sebagaimana yang sudah diuraikan di atas, bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai performa yang semakin tinggi. Organisasi yang dimaksudkan dalam pemahaman tersebut dapat dalam skala makro, meso, atau mikro. Ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional dapat diterapkan di organisasi yang berskala nasional, wilayah, lokal, dan lebih mikro adalah sekolah dan kelas. Dalam skala mikro dengan contoh sekolah atau kelas, maka kepala sekolah atau guru adalah pemimpin transformasional.

Pemimpin transformasional harus dapat berperan banyak di dalam menstimulasi orang-orang yang terlibat agar menjadi lebih kreatif dan inovatif, di samping dia juga merupakan seorang pendengar yang baik. Implementasi kepemimpinan transformasional bagi sekolah seyogianya diarahkan pada pencapaian hasil (outcomes) peserta didiknya secara optimal, dalam pengertian bahwa dengan kepemimpinan transformasional itu, ketrampilan dan kompetensi peserta didik yang menjadi suatu tujuan pendidikan dan pembelajaran yang sudah ditentukan dapat dicapai dengan lebih optimal dan ketrampilan serta kompetensi-kompetensi itu betul-betul dikuasai oleh peserta didik dan dapat menjadi bekal hidup mereka di masa datang. Oleh sebab itu implementasi kepemimpinan transformasional di sekolah akan dimulai dengan pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut :

- a. Bagaimana konsep kepemimpinan transformasional dipersepsikan dan diterima oleh setiap orang yang terlibat di dalam sekolah tersebut? (misal: guru, karyawan, siswa, dll)
- b. Apa yang mereka harapkan dari suatu kepemimpinan dalam arti luas dan kepemimpinan transformasional dalam arti sempit?
- c. Hasil (outcomes) siswa yang bagaimana yang diharapkan oleh para guru dan oleh siswa itu sendiri, baik dalam hal akademik maupun non akademik?
- d. Faktor-faktor apa sajakah yang memberikan kontribusi signifikan pada usaha pencapaian target hasil (outcomes) tersebut? Apabila kita sudah dapat menjawab pertanyaan mendasar di atas, maka dapatlah hal-hal penting tersebut dipadukan dan diselaraskan secara terarah pada beberapa hal utama yang membuat kepemimpinan transformasional itu dapat terjadi sebagai yang sudah dibahas di atas yaitu :
1) meningkatkan kesadaran atas pentingnya suatu tugas pekerjaan dan nilai dari tugas pekerjaan tersebut, 2) menekankan pada pengembangan tim dan pencapaian tujuan sekolah, 3) mengutamakan kebutuhan dari tingkatan yang paling tinggi/ besar. Dukungan secara individual di semua tingkatan (guru, siswa) pun perlu dilakukan termasuk di dalamnya dukungan moral dan apresiasi atas suatu hasil kerja individual yang baik.

Di samping itu perlu ditumbuhkan budaya sekolah berupa suasana saling hormat antara siswa dengan siswa, siswa dengan guru, guru dengan guru, dan dengan pihak lainnya. Kemauan untuk berubah atas suatu pemahaman dan paradigma perlu didorong,

yaitu dengan menumbuhkan tingkat partisipatif dalam pengambilan keputusan, pendelegasian, dan mendorong para guru untuk dapat mengambil keputusan sesuai lingkup tugas dan batasan kewenangannya.

Lebih lanjut, visi dan tujuan dikembangkan berdasarkan suatu kesepakatan bersama untuk membangun komunitas sekolah yang terarah dalam mencapai tujuan dengan tidak lupa memperhatikan harapan kinerja, yaitu dengan memberikan ekspektasi yang tinggi bagi para guru dan para siswa dan dorong mereka untuk menjadi efektif dan inovatif. Sekolah sebagai sebagai suatu organisasi yang terus belajar, dalam pengertian dinamis, dan tanggap terhadap perkembangan keilmuan yang terjadi, perlu secara terus menerus diberikan stimuli intelektualitas. Stimuli intelektualitas dapat dilakukan antara lain dengan cara mendorong setiap orang yang terlibat untuk merefleksikan apa yang akan mereka capai dan bagaimana mereka melakukannya, dan memfasilitasi setiap peluang belajar yang ada dan setiap usaha mereka untuk mempraktekan apa yang sudah mereka pelajari tersebut. Hal ini akan menumbuhkan rasa keterlibatan dan kontribusi atas suatu nilai yg dipegang bersama.

Lebih teknis kita dapat mulai mengimplementasikan hal tersebut di atas antara lain dalam hal:

- a. Cara guru dalam mengajar yang mengembangkan kemampuan siswa untuk berpikir analisis (analytic thinking) dan mendiskusikan hasil dan harapannya bersama para siswa
- b. Variasi di dalam aktivitas belajar siswa
- c. Organisasi kelas yang baik
- d. Menumbuhkan rasa percaya diri siswa, terutama dalam hal :
 - 1) Meraih keberhasilan, misalnya lulus dengan hasil yang optimal;
 - 2) Cara belajar dan pemahaman pelajaran;
 - 3) Memberikan respon, bertanya dan berpendapat
- e. Kegiatan ekstrakurikuler
- f. Kedisiplinan siswa, terutama dalam pengelolaan waktu belajarnya
- g. Orientasi sekolah untuk memberikan bekal hidup di masa datang. Hal ini erat sekali kaitannya antara akademik outcomes dan non-akademik outcomes yang ditargetkan sekolah.

3. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Pendidikan Berdasarkan kepemimpinan Strategis

Tujuh prinsip kepemimpinan strategis, prinsip-prinsip ini telah disuling dan disempurnakan, dan telah berhasil digunakan untuk menginformasikan pengembangan kepemimpinan. Tujuan dari prinsip-prinsip ini adalah untuk meningkatkan efektivitas individu pemimpin dalam strategis memimpin. Ini harus membantu mereka yang sedang mempersiapkan kepemimpinan sekolah untuk menilai belajar profesional, mereka perlu dalam prinsip-prinsip ini .

Prinsip-prinsip ini juga dapat digunakan sebagai perangkat untuk merenungkan fokus strategis dari sekolah , dan dalam menilai mengapa beberapa sekolah baik di posisi sendiri untuk mengambil keuntungan dari lingkungan pendidikan yang terus berubah dan yang lain tidak.

Prinsip 1 - Pemimpin strategis yang Berorientasi masa depan dan mempunyai Strategi untuk masa depan

Pemimpin strategis memaksa diri untuk melihat melampaui saat ini, dan ke masa depan yang pasti, itu adalah tentang tujuan strategis , yang merupakan konsep yang kuat digunakan untuk menggambarkan bagaimana sekolah dapat mengambil perspektif strategis menjadi cepat berubah dan lingkungan yang bergejolak (Davies & Ellison 2003: 54) . Keberadaan strategis adalah ketika kita tahu apa perubahan besar yang kita inginkan tapi kita belum tahu bagaimana untuk mencapai itu .

Pemimpin Strategis memastikan :

- a. Sekolah memiliki strategi berjangka ' yang jelas diartikulasikan , bersama, dipahami dan ditindaklanjuti . Bukan sebuah strategi masa depan yang tidak punya rencana strategis (atau rencana perbaikan) , tetapi strategi untuk terus menatap cakrawala dan mempersiapkan apa yang ada di depan .
- b. Strategi masa depan sekolah memperhitungkan keragaman sekolah dan yang masyarakat pada umumnya , mimpi dan aspirasi mereka .

- c. Menggarisbawahi bahwa nilai-nilai arah masa depan sekolah, sementara menerima bahwa nilai-nilai itu berubah.
- d. Bahwa hasil (outcomes) siswa adalah berada di pusat dari strategi berjangka dan sumber daya manajemen .
- e. Kreativitas , inovasi dan penggunaan teknologi tepat guna yang tertanam dalam strategi masa depan sekolah .
- f. budaya dan etos tantangan dan dukungan di mana semua staf dapat terlibat dalam mencari masa depan dan memosisikan diri untuk masa depan - termasuk yang sedang berlangsung profesional learning dan bentuk lain dari membangun kapasitas .

Prinsip 2 - Pemimpinan Strategis Berbasis Bukti dan Praktek Penelitian

Pemimpin strategis mengetahui pentingnya mendasarkan niat strategis mereka , perubahan dan tindakan pada berbasis bukti dan praktek penelitian yang dipimpin (Groundwater - Smith 2000). Praktik berbasis bukti berarti bahwa pemimpin strategis mengumpulkan dan meneliti hasil data siswa secara berkelanjutan dalam rangka untuk membuat keputusan yang tepat tentang arah sekolah. Pada tingkat yang paling sederhana ini adalah tentang memeriksa bukti pembelajaran, dalam rangka memastikan bahwa setiap peserta didik telah mencapai hasil yang lebih baik . Praktik berbasis bukti adalah penggunaan bijaksana data untuk membuat keputusan di sekolah . Strategi ini dilakukan untuk memperoleh data dari lingkungan sosial , teknologi , pendidikan , lingkungan ekonomi dan politik; menganalisis, menafsirkan dan mengintegrasikan data menjadi informasi yang berguna , dan eksplorasi Pilihan yang diinginkan (Davies & Ellison 2003).

Pemimpin strategis :

- a. Menggunakan data dan tolok ukur untuk memonitor , melacak dan menganalisis kemajuan dalam belajar siswa , untuk menentukan di mana intervensi strategis diperlukan .
- b. Penelitian apa yang berhasil , untuk membangun pendekatan kreatif , responsif dan efektif untuk belajar dan mengajar . Mereka memindai literatur dan mencari

informasi dari sesama profesional melalui konferensi, jaringan dan cara belajar profesional untuk mencapai perbaikan sekolah .

- c. Menggunakan bukti untuk menantang kinerja guru di semua tingkatan dan memastikan tindakan korektif yang efektif dan tindak lanjut .
- d. Bekerja sama dengan orang lain untuk membangun praktik, untuk terus mengumpulkan bukti bahwa hal produktif dan bermakna untuk meningkatkan belajar siswa di sekolah.
- e. Terlibat dalam pembelajaran profesional yang berkelanjutan, untuk mempertahankan pengetahuan saat ini, tren pendidikan dan kepemimpinan penelitian sekolah.
- f. Nilai pekerjaan staf mereka , mengakui keberhasilan mereka dan secara aktif mengejar menciptakan pengetahuan baru untuk dibagikan dengan orang lain (melalui berpartisipasi dalam penelitian dan pengumpulan bukti) .

Prinsip 3 - Pemimpin Strategis Membuat Perbedaan

Pemimpin strategis berusaha untuk membuat perbedaan . Mereka hanya tidak berbicara tentang apa yang mungkin mereka lakukan, mereka benar-benar melakukannya . Dalam rangka untuk diakui sebagai strategis, pemimpin sekolah harus dirasakan sebagai seseorang yang ' mendapat sesuatu ' . Tidak hanya apakah mereka memiliki ide-ide inovatif dan ' gambaran besar ' , tapi ' kaki juga kuat di tanah ' dalam arti bahwa mereka dianggap menjadi praktis berprestasi. Tidak ada yang kurang strategis daripada menjadi seorang pemimpin yang tidak realistis visioner - ' pemimpi - seseorang yang memiliki sedikit gagasan tentang apa yang dapat dicapai dan apa tidak bisa.

Menyelesaikan sesuatu melibatkan memelihara kita sendiri dan staf teknis kami , mental dan kapasitas emosional dan memobilisasi ini untuk mencapai hasil penting . pemimpin strategis menggambar pada pengetahuan dan posisi dalam sekolah untuk fokus tindakan pada apa yang penting . Mereka mendapatkan sesuatu dilakukan baik secara pribadi dan bekerja sama dengan orang lain . Dalam hal ' mendapatkan sesuatu ' , salah satu kriteria di mana pemimpin strategis sering dinilai adalah bakat mereka untuk ' resourcing strategis' (Robinson 2007) .

Robinson (2007) menunjukkan , ' strategis ' merujuk ke sumber daya yang sejalan dengan tujuan pedagogis , daripada keterampilan kepemimpinan dalam mengamankan sumber daya. Dengan demikian, prinsip ini tidak harus ditafsirkan sebagai indikator keterampilan dalam penggalangan dana , menulis hibah atau bermitra dengan bisnis , keterampilan yang mungkin atau mungkin tidak diterapkan dengan cara yang melayani tujuan pedagogis kunci. Mendapatkan hal yang dilakukan juga mencakup membangun kepercayaan sebagai pribadi dan pemimpin , dan pemodelan kemampuan yang diperlukan untuk memberi energi komunitas sekolah .

Membangun kepercayaan untuk kerendahan hati , pemahaman diri , identifikasi potensi individu dan kolektif , dan keyakinan bahwa pemimpin memiliki kekuatan untuk membuat perbedaan positif bagi kehidupan siswa .

Pemimpin strategis :

- a. Membangun budaya sekolah yang menghargai prestasi dan difokuskan pada ' membuat Perbedaan' .
- b. Secara teratur dan rutin meninjau buku termasuk kebijakan sekolah dan prosedur untuk memastikan efektif dan relevansinya.
- c. Mengelola sumber daya unit keuangan dan manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai prioritas pendidikan sekolah dan tujuan .
- d. Menyebarkan staf tepat melalui memaksimalkan penggunaan keterampilan dan pengetahuan mereka dan mengelola beban kerja mereka untuk mencapai peningkatan hasil belajar siswa .
- e. Mengembangkan dan memelihara strategi dan prosedur untuk pelatihan staf yang efektif , belajar profesional dan manajemen kinerja .
- f. Mengelola dan mengatur lingkungan belajar secara efisien dan efektif untuk memastikan bahwa memenuhi kebutuhan kurikulum dan kesehatan dan keselamatan kerja .
- g. Memastikan bahwa jangkauan, kualitas dan penggunaan semua sumber daya yang tersedia (termasuk TIK) yang dimonitor , dievaluasi dan dikaji ulang untuk meningkatkan kualitas pendidikan untuk semua siswa .

- h. Mempertahankan kerendahan hati tertentu dan bekerja hormat dengan orang lain untuk menunjukkan bahwa mereka menghargai pandangan mereka dan masukan untuk pencapaian keseluruhan

Prinsip 4 - Pemimpin Strategis bersifat Terbuka

Pemimpin strategis menyadari peran penting sekolah bermain di dunia di mana arus informasi, di mana pengetahuan dan pemahaman yang terus berubah, untuk beberapa pemimpin kecenderungannya adalah untuk menghindari kompleksitas ini dengan berfokus pada hari-hari berlangsung dan rutin. Karya strategis pemimpin adalah untuk mengumpulkan dan mengekspos kemungkinan luar biasa dan untuk membuka cakrawala dan arah baru untuk sekolah mereka.

Pemimpin strategis selalu di melihat hasil untuk cara-cara baru dalam melakukan sesuatu dan untuk inovasi pedagogis, dan mereka berusaha untuk posisi sekolah mereka sehingga mereka dapat mengambil keuntungan dari mereka saat mereka terungkap. Pemimpin strategis perlu memahami bagaimana pekerjaan mereka menjalin dengan siswanya, kolega dan masyarakat untuk menciptakan peluang bagi praktek inovatif. Mereka tahu bahwa mengakses cakrawala baru membutuhkan pikiran berpendidikan yang dapat membuat, menyerap dan menerapkan pengetahuan baru muncul. Membuka cakrawala baru. Sebaliknya, itu berarti membantu orang lain melihat melampaui ortodoksi didirikan untuk bereksperimen dengan yang baru, menarik dan cara yang lebih efektif untuk memenuhi kebutuhan siswa mereka

Pemimpin strategis :

- a. Membangun budaya sekolah dan kurikulum yang mempertimbangkan kekayaan dan keragaman komunitas sekolah.
- b. Membuat dan mempromosikan strategi positif untuk penerimaan inovasi dan berkelanjutan perbaikan sekolah.
- c. Memastikan bahwa tujuan pengalaman belajar ditingkatkan untuk siswa terhubung ke dan terintegrasi dengan semua perubahan sekolah.
- d. Mengembangkan dan memelihara kemitraan yang efektif dengan orang tua dan wali dukungan dan meningkatkan pembelajaran siswa.

- e. Berkolaborasi dengan lembaga-lembaga lain dalam menyediakan untuk akademik , spiritual , moral, sosial dan kesejahteraan budaya siswa dan keluarga mereka mencari peluang untuk orang tua terlibat, anggota masyarakat atau organisasi pendukung untuk datang ke sekolah untuk meningkatkan dan memperkaya program-program sekolah .
- f. Mempertahankan apa yang baik tentang praktek saat ini tapi rencana untuk bagaimana hal ini dapat diperpanjang .
- g. Tantangan yang ada dalam hal pedagogi, hubungan dan ' cara bekerja ' .

Prinsip 5 – Pemimpin Strategis selalu Fit untuk Memimpin

Pemimpin strategis mengelola kesejahteraan fisik dan mental mereka agar tangguh , fleksibel , handal dan akal . Ketahanan adalah kemampuan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang tak terelakkan yang menyertai perubahan dan stres bekerja dari yang tidak diketahui . Pemimpin tangguh mampu bertahan dalam memenuhi tantangan masa depan .

Fleksibilitas adalah kemampuan untuk beradaptasi secara profesional dan emosional terhadap perubahan dan keragaman yang menggambarkan pekerjaan di masa depan berorientasi sekolah . Pemimpin Fit adalah mereka yang bisa diandalkan pada saat tekanan tinggi dan ketika masalah yang perlu dipecahkan . Menjadi 'cocok untuk memimpin ' juga tentang mendapatkan reputasi untuk menjadi akal. pemimpin akal secara mental siap untuk memanfaatkan peluang yang muncul tiba-tiba , untuk mengatasi ketidakpastian dan ' membuat sesuatu terjadi ' dengan sumber daya yang terbatas . Mereka adalah kepala sekolah yang tampaknya dapat ' menemukan sumber daya yang diperlukan , ketika mereka dibutuhkan . yang biasanya bukan tentang menjadi seorang manajer yang sangat baik, tapi tentang menjadi 'dingin ' pada saat tekanan dan mampu berpikir lateral tentang apa yang harus dilakukan ketika orang lain panik .

Pemimpin strategis adalah mereka yang merencanakan kesejahteraan mereka sendiri dan memiliki strategi di tempat untuk mengelola tingkat kebugaran mereka sendiri sebagai pengakuan atas keterbatasan pribadi mereka .

Pemimpin strategis :

- a. Memiliki pendekatan strategis untuk menjamin kesejahteraan mereka sendiri dan tingkat kebugaran yang memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif , mereka mengelola keseimbangan kerja / hidup mereka untuk meningkatkan kapasitas mereka untuk memimpin .
- b. Memiliki sikap positif , bahkan untuk yang paling optimis orang bisa menjadi berkecil hati ketika diserang oleh oposisi . Pemimpin bertanggung jawab untuk tindakan dengan berpikir dan berkata , ' bagaimana kita bisa ... ? ' daripada ' kita tidak bisa ' .
- c. Mentolerir ambiguitas agar tetap fleksibel , dan memahami bahwa sementara kepastian dan hasil yang diinginkan mereka diprediksi tidak khas di sekolah-sekolah mentolerir situasi yang asing dan bersedia untuk bertindak atas tidak lengkap , bahkan informasi yang kontradiktif .
- d. Mengembangkan perilaku proaktif dengan mengakui ketika perubahan tidak bisa dihindari , mengambil risiko meskipun konsekuensi yang berpotensi merugikan dan membentuk pendekatan baru untuk standar prosedur ketika menghadapi tantangan yang tak terduga .
- e. Mengenali kapan kesejahteraan masyarakat beresiko dan mereka membutuhkan dukungan , dan membantu orang lain untuk beradaptasi dengan situasi baru atau berbeda yang muncul.
- f. Mengkoordinasikan dan memungkinkan upaya kolektif untuk mendukung kebugaran tim secara keseluruhan dan etika perilaku oleh semua staf .

Prinsip 6 - Strategis Pemimpin bersifat Mitra

Baik Pemimpin Strategis bekerja secara efektif dengan siswa, orang tua , staf lain , sekolah dan sekolah pemimpin . Mereka memahami bagaimana pekerjaan mereka menjalin dengan rekan-rekan untuk menciptakan kesempatan untuk praktek inovatif. Pemimpin strategis belajar bersama , berbagi kompatibel pandangan masa depan , berkomunikasi secara bebas dan menghormati nilai-nilai orang lain . Hal ini sering melibatkan pengetahuan , dan kepekaan terhadap , budaya yang berbeda dan isu-isu

lintas - budaya , dan memerlukan suatu pemahaman kemitraan dalam dan di antara sekolah-sekolah .

Kemitraan didasarkan pada persahabatan dan kepercayaan . Kekuatan upaya kolektif ditingkatkan dengan keyakinan dalam kepemimpinan bersama. kemitraan , Namun , dalam bentuk apapun , tidak selalu mudah atau nyaman . Mitra yang baik memiliki keberanian untuk menghadapi masalah dan mengartikulasikan perspektif yang berbeda dari yang berlaku atau pemikiran yang dominan .

Pemimpin strategis karena itu juga harus terampil dalam mengelola konflik positif dan pada membingkai hubungan dinamis dalam cara-cara yang produktif . Konsep pemimpin sebagai ' mitra yang baik ' adalah metafora penting dan salah satu yang bertentangan konsep kepemimpinan tradisional ' top down ' dalam hierarki dan delegasi .

Menjadi mitra dalam kepemimpinan adalah selaras dengan konsep kepemimpinan paralel (Crowther , Kaagan , Ferguson & Hann 2002) , yang merupakan cara untuk menggambarkan pemimpin guru bekerja secara paralel dengan para pemimpin administrator untuk membangun keberhasilan sekolah mereka dan meningkatkan prestasi mereka - bersama-sama membangun masa depan yang diinginkan untuk sekolah . Ini meliputi pengertian guru sebagai mitra dalam kepemimpinan sekolah , dan guru pemimpin bekerja secara paralel dengan pemimpin utama untuk mencapai hasil yang lebih baik .

Salah satu contoh dari kemitraan strategis adalah peran yang strategis pemimpin bermain dalam melindungi guru dari tekanan dari para pejabat pendidikan dan dari orang tua . Dalam apa yang ada di beberapa cara kemitraan simbiosis , perlindungan tersebut tidak termotivasi oleh defensif , yang tujuan , lebih tepatnya , untuk memungkinkan guru untuk fokus pada pengajaran mereka dan untuk memungkinkan terkoordinasi daripada respon ad hoc politik orang tua dan kelompok-kelompok lobi (Robinson 2007: 9) . Menjadi baik ' partner ' juga tentang transisi kepemimpinan atau perencanaan suksesi . Ini berarti pemimpin sekolah yang efektif menempatkan strategi untuk memastikan bahwa pekerjaan mereka adalah berkelanjutan .

Pemimpin strategis :

- a. Memperlakukan orang secara adil , merata dan dengan menghormati dalam rangka menciptakan budaya sekolah di mana kerja sama tim dan kolaborasi praktek kerja sangat dihargai .
- b. Membangun budaya pembelajaran kolaboratif di mana staf belajar dari satu sama lain dan mendorong satu sama lain untuk berkembang.
- c. Mendorong kepemimpinan bersama dengan mengakui peran guru sebagai pemimpin paralel dan mengakui dan merayakan keterampilan , pengetahuan dan prestasi individu .
- d. Memastikan perencanaan yang efektif , alokasi , dukungan dan evaluasi pekerjaan yang dilakukan oleh tim , memastikan delegasi yang jelas tugas dan devolusi tanggung jawab .
- e. Mengembangkan dan memelihara komunikasi berkualitas tinggi di seluruh sekolah.
- f. Koordinasi dan memungkinkan upaya kolektif yang menjamin tujuan yang sama . Bertindak sebagai mediator untuk membangun satu set bersama cita-cita , keyakinan , nilai-nilai dan tujuan antara guru .
- g. Mengakui dan menghormati perbedaan budaya dalam perencanaan dan tindakan mereka menghadapi ada ' cara melakukan sesuatu ' jika perlu .

Prinsip 7 - Kepemimpinan strategis memperhatikan Etika

Pemimpin yang strategis akan menyadari pentingnya perilaku etis dan bertindak sesuai dengan etika, sedangkan pemimpin yang egois, ambisius terbuka (untuk kepentingan pribadi), otokratis , manipulatif atau hanya tidak jujur tidak mungkin untuk menjadi pemimpin sekolah yang berhasil atau mereka memegang posisi untuk waktu yang lama (Ramsey 2003). Menjadi strategis tentang mengetahui bahwa guru terbaik , siswa terbaik dan keluarga yang terbaik adalah tertarik ke sekolah dengan reputasi yang kuat untuk nilai-nilai , dan nilai-nilai sekolah mereproduksi pada anak-anak .

Prinsipal dengan prinsip memiliki reputasi untuk membangun sekolah yang menarik siswa , dukungan dan staf . Di antara nilai-nilai yang paling penting adalah kepercayaan - yang pada zaman postmodern, sayangnya sulit untuk dicapai. orang tua

telah datang untuk tidak mempercayai guru (Starratt 1993) . Namun kepercayaan adalah ' nyawa ' belajar (Ramsey 2003: 26).

Pemimpin strategis terus menemukan diri mereka berjuang dengan dilema etika dan isu-isu akuntabilitas . Isu-isu ini melampaui batas-batas sekolah dan mau tidak mau menyentuh sosial keadilan , kesetaraan dan budaya . Pada tingkat yang lebih pragmatis , keputusan harus dibuat pada sumber daya alokasi , memastikan standar profesional , dan cara-cara untuk mengelola orang lain.

Pemimpin strategis tahu bahwa menempatkan kepentingan diri ke satu sisi dan menjaga etika dan adil secara sosial sikap tidak mudah . Mereka terus-menerus dan konsisten menerapkan etika keadilan dan peduli dalam merespon pertanyaan-pertanyaan sulit dan ambigu seperti : Siapa yang memiliki kebutuhan lebih besar, dan apa yang terbaik untuk sekolah kami ? Dalam berurusan dengan pertanyaan seperti , integritas sangat penting. Integritas dalam kepemimpinan berarti bersikap jujur dan transparan dalam motivasi dan niat , melainkan panggilan bagi para pemimpin yang bisa mengakui kesalahan dan kegagalan dan siap untuk mengekspos kemanusiaan mereka . Ini adalah tentang melakukan hal yang benar berikutnya .

Pemimpin strategis :

- a. Mengembangkan pernyataan yang jelas tentang peran dan tanggung jawab, sehingga semua staf jelas tentang akuntabilitas .
- b. Beretika dan memiliki kebiasaan ' melakukan hal yang benar berikutnya ' .
- c. Memastikan bahwa akuntabilitas staf individu didefinisikan dengan jelas, dipahami dan setuju .
- d. Merefleksikan kode etik pribadi mereka dan praktek etis untuk memastikan peran mereka memodelkan kepada orang lain .
- e. Memastikan bahwa tindakan mereka sesuai dengan kata-kata mereka.
- f. Memastikan bahwa dasar utama bagi semua keputusan dapat dibenarkan dalam hal kebutuhan siswa .
- g. Mempromosikan lebih baik , masyarakat yang lebih adil melalui tindakan dan kepemimpinan .

- h. Transparan dan menjamin keadilan alami dalam semua urusan mereka dengan staf , orang tua dan siswa.
- i. Melihat melampaui sekolah dengan isu-isu yang lebih luas dari keadilan sosial dan perubahan sosial dan peran sekolah dalam mereproduksi suatu masyarakat demokratis.
- j. Mengakui ketika mereka salah atau melakukan kesalahan .

C. Simpulan

Saat ini perkembangan manajemen dan kepemimpinan dalam suatu organisasi hal yang penting dan perlu mendapatkan perhatian. Manajemen dan kepemimpinan perlu terus menerus dikembangkan dan disesuaikan untuk keberlangsungan dan perkembangan organisasi itu sendiri. Sekolah sebagai sebagai suatu organisasi yang terus belajar, dalam pengertian dinamis, dan tanggap terhadap perkembangan keilmuan yang terjadi saat ini, semakin membutuhkan kepemimpinan yang lebih dapat menjawab tantangan, membawa pembaharuan, dan lebih aspiratif terhadap perubahan yang terjadi. Kepemimpinan di sekolah dilakukan baik oleh Kepala Sekolah maupun oleh guru di kelas.

Kepemimpinan Rasulullah Muhammad Saw. bisa menjadikan suatu alternatif dalam kepemimpinan pendidikan pada saat ini. Adapun prinsip- prinsip kepemimpinan Rasulullah Saw adalah,; 1) amanah, 2) keadilan dan persamaan, 3) bertanggungjawab, 4) Akhlak dan keperibadian, 5) sistem dakwah yang dipakai.

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu alternatif, kepemimpinan yang dapat diterapkan di sekolah dalam upaya pencapaian outcomes peserta didik secara lebih optimal. Outcomes yang dimaksudkan adalah sejumlah keterampilan, kompetensi baik akademik maupun non akademik yang dimiliki peserta didik secara utuh sebagai hasil dari suatu proses pendidikan dan kegiatan pembelajaran yang dilakukan.

Implementasi kepemimpinan transformasional di sekolah pada dasarnya perlu diselaraskan dan dilakukan sinkronisasi dengan situasi dan kondisi serta sumberdaya yang lebih spesifik yang terdapat di masing-masing sekolah.

Tujuh prinsip kepemimpinan bertujuan adalah untuk meningkatkan efektivitas pemimpin individu dalam memimpin strategis. Priinsip Ini dapat membantu mereka

yang sedang mempersiapkan kepemimpinan sekolah untuk menilai belajar profesional.

Tulisan ini juga dapat membantu kepala sekolah dan lain-lain yang saat ini dalam peran kepemimpinan untuk merefleksikan seberapa efektif mereka memenuhi tujuh prinsip tersebut. Prinsip-prinsip ini juga dapat digunakan sebagai perangkat untuk merenungkan fokus strategis dari sekolah, dan menilai mengapa beberapa sekolah dapat mengambil keuntungan dari lingkungan pendidikan yang terus berubah dan yang lain tidak .

Prinsip-prinsip yang ditulis untuk menginformasikan tindakan terfokus kepemimpinan, karena kami percaya bahwa menjadi strategis adalah lebih dari perencanaan strategis , atau tujuan strategis , ini adalah tentang praktek yang disengaja dan berkelanjutan.

Untuk menjadi seorang pemimpin strategis yang efektif , kami menyarankan bahwa para pemimpin sekolah harus :

- a. Berorientasi masa depan dan memiliki strategi berjangka ;
- b. Mendasarkan tindakan kepemimpinan terfokus dan mengambil keputusan berdasarkan bukti- bukti atau hasil penelitian ;
- c. Mendapatkan sesuatu, yang artinya memiliki reputasi sebagai tindakan orang dan prestasi , seseorang yang dapat diandalkan untuk memberikan hasil ;
- d. Cakrawala baru terbuka, yang berarti untuk menjadi inovatif , menerima inisiatif dan menjadi pemimpin transisi ;
- e. Memastikan bahwa mereka cocok untuk memimpin; bisa membuat perencanaan dan bekerja untuk kesejahteraan mereka.
- f. Tahu bagaimana menjadi mitra yang baik dan dilihat oleh staf untuk menjadi orang baik dengan bermitra dalam menangani masalah dan bergerak ke masa depan , dan
- g. Melakukan hal yang benar untuk berikutnya, yang artinya menjadi etis dan nilai-nilai didorong dan memiliki reputasi untuk memimpin sebuah sekolah yang menanamkan nilai-nilai pada anak-anak .

Daftar Pustaka

- Bass, B.M . (1985). *Leadership And Performance Beyond Expectation*, New York: Free Press.
- Burns, J. (1978), *Leadership* (New York: Harper & Row).
- Cheng, Y.C. (2000), *Strategic Leadership for Educational Transformation in the New Millennium*, *Chulalongkorn Educational Review* 6(2): 15–32.
- Crowther, F., Kaagan, S., Ferguson, M. & Hann, L. (2002), *Developing Teacher Leaders: How Teacher Leadership Enhances School Success* (Thousand Oaks, CA: Corwin Press).
- Davies, B. & Ellison, L. (2003), *The New Strategic Direction and Development of the School: Key Frameworks for School Improvement Planning* (New York: Routledge Falmer).
- Davies, B. (2008), *Leading the Strategically Focused School*. Keynote paper to the ANTSEL Online
- Departemen Agama RI. (2012). *Alquran Tajwid dan terjemahan*. Bandung. CV. Diponegoro
- Elmore, R.F. (2002), Unwarranted Intrusion, *Education Next* 2(1) (spring 2002): 30–35.
- Erik , R. (2001). Leadership Articles. Future. *The Cambridge Journal of Education* 29(2): 242–260.
- Gersick, C.J.G. & Hackman, J.R. (1990). Habitual routines in task-performing teams. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*
- Groundwater-Smith, S. (2000), *Evidence Based Practice – Towards Whole School Improvement*. Paper
- Hargreaves, D. (1999), *Revitalising Educational Research: Lessons from the Past and Proposals for the*
- Hickman, G. (1993). *Toward transformistic organizations: A conceptual framework* International Confederation of Principals: a paper presented to the 2007 International Confederation of Principals, Auckland, 2 April 2007.
- Marturano, A. & Gosling, J. (2007), *Leadership the Key Concepts* (London: Routledge).
- Osterman, K. (2000). Students' need for belonging in the school community, review of educational research

Presented to the Annual Conference Australian Association for Research in Education
Sydney, 4–7 December 2000.

PricewaterhouseCoopers (2007), *Independent Study into School Leadership*. Report to
the Department of Education and Skills (London: DfES).

Ramsey, R. (2003), *From A–Z: Practical Lessons from Successful Schools and
Businesses* (Thousand Oaks, CA: Corwin Press).

Robinson, V. (2007), *How School Leaders Make a Difference to their Students*.
Keynote address to

Starratt, R.J. (1993), *The Drama of Leadership* (London: Falmer Press).

