

BAB III

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan merupakan kunci utama dalam usaha untuk menjalankan sebuah organisasi, baik dalam bidang ekonomi, sosial maupun pendidikan. Tanpa keberadaan seorang pemimpin, organisasi tidak akan dapat berjalan dengan baik, karena seorang pemimpin diibaratkan seperti seorang pengendara mobil, tanpa pengendara mobil tidak akan bisa melaju. Adapun satu dari sekian komponen utama yang sangat berperan dalam hal pendidikan adalah kepala sekolah. Dimana kepala sekolah memiliki wewenang atas sekolah yang dibawahinya, kemajuan atau kemunduran yang akan terjadi semua bergantung dari manajerial kepala sekolah tersebut.

Dalam bab sebelumnya peneliti telah memberikan penjelasan mengenai konsep dari kepemimpinan dan kepala sekolah. Selanjutnya peneliti akan membahas konsep kepemimpinan yang terdapat di dalam buku *Leadership Golden Ways* karya Mario Teguh kemudian merelevankannya dengan standar kompetensi kepala sekolah sebagai acuan dalam pengembangan nilai kepemimpinan kepala sekolah. Dengan ini peneliti berharap agar dapat menemukan hal baru yang kelak akan menjadi masukan bagi calon dan para kepala sekolah.

A. Konsep Kepemimpinan dalam Buku *Leadership Golden Ways* Karya Mario Teguh

Dalam hal ini peneliti menyusun konsep kepemimpinan dengan penulisan atas dasar dari buku Mario Teguh yang berjudul *Leadership Golden Ways* yang terbagi menjadi empat unsur. Peneliti akan membahas mengenai kepemimpinan dalam pendidikan, maka dari itu konsep kepemimpinan Mario Teguh di bawah ini akan dipadukan dengan pendapat ilmuwan lainnya dan kemudian akan ditarik kesimpulannya.

1. Pengertian seorang pemimpin:

Kepemimpinan adalah aktivitas yang mempengaruhi orang lain untuk mencapai keadaan yang lebih baik dengan tuntutan untuk menggunakan secara penuh semua kualitas pribadi sang pemimpin dan pribadi mereka yang dipimpinnya. Sebagai pemimpin mencapai kualitas keemasannya dengan menjadikan dirinya pelayan bagi kebaikan hidup mereka yang dipimpinnya. Dia tidak mencadangkan perannya sebagai pemimpin hanya sebagai pembaik kehidupannya sendiri. Dia melihat kedudukan sebagai *platform* kewenangan yang memampukannya untuk meneladankan kebaikan dan pembaikan kehidupan kepada sebanyak mungkin orang (Mario Teguh: 2009).

Seorang kepala sekolah adalah seorang guru, sebagai pemimpin mencapai kualitas keemasannya dengan menjadikan dirinya pelayan bagi kebaikan hidup guru lainnya dan juga murid-muridnya. Dia tidak mencadangkan perannya sebagai kepala sekolah hanya sebagai pembaik

kehidupannya sendiri. Dia melihat kedudukan sebagai *platform* kewenangan yang memampukannya untuk meneladankan kebaikan dan memperbaiki kehidupan kepada sebanyak mungkin orang (Mario: 2009).

Dengan kewenangannya, dia diijinkan untuk mengharuskan kesetiaan kepada yang benar, dan diikhlasakan sebagai pihak yang menghukum yang tidak taat. Tidak ada jalan kepemimpinan yang bukan jalan pelayanan, sehingga kualitas dan keefektifan kepemimpinan hanya sebanding dengan keramahannya kepada tugas-tugas pelayanan. Kedudukannya tidak mengharuskan bagi orang lain untuk melayaninya, akan tetapi kedudukannya mengingatkannya bahwa semua ini adalah tanggung jawab. Sehingga, semakin tinggi kedudukannya semakin besar tanggung jawabnya (Mario: 2009: 104).

Pendapat Gary (2008) tentang kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan pendapat dari Tim Dosen AP UNY (2010) Kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok orang untuk berfikir dan bertindak melalui perilaku yang positif dalam rangka mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien (Tim Dosen AP UNY: 2010).

Veithzal & Sylviana (2010), kepemimpinan juga diartikan sebagai kemampuan seorang untuk memengaruhi pihak lain berbuat sesuai dengan

kehendak orang itu, meskipun pihak lain itu tidak menghendaknya. Adapun pendapat Wahyudi (2009) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Wahyudi: 2009: 120).

Kepala sekolah/ madrasah dalam hubungannya dengan orang-orang dalam sekolah/ madrasah tidak lagi memposisikan diri sebagai atasan-bawahan, tetapi akan memposisikan diri sebagai pembimbing. Pembimbing tidak takut tersaingi oleh orang-orang yang dipimpinnya, justru pemimpin menjadi pembimbing orang-orang yang dipimpinnya untuk dapat menjadi pemimpin-pemimpin baru yang lebih handal sesuai dengan zamannya (Muhaimin, et. al.: 2009: 36).

Kesimpulan dari definisi kepemimpinan di atas adalah bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan untuk memahami dan setuju dengan keputusannya dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan jalan kepemimpinan adalah dengan pelayanan, dalam proses mengajak menuju tujuan yang sama seorang pemimpin harus melayani anggotanya tanpa memandang atasan bawahan, dengan keterhubungan yang baik seorang pemimpin menggunakan jabatan kepemimpinannya untuk kebaikan sehingga para anggotanya akan ikut serta membantu dalam misinya dengan kebaikan pula.

Tampaknya makna kepemimpinan menurut Mario Teguh tidak terlalu jauh dari makna kepemimpinan menurut para ilmuwan lainnya, akan tetapi terdapat beberapa perbedaan dari pendapat Mario Teguh tentang kepemimpinan, yang lebih menekankan pada kepemimpinan yang mencapai kualitas keemasan dengan menjadikan dirinya pelayan bagi kehidupan yang dipimpinnya. Visi dan misi merupakan patokan bagi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan, walaupun terdapat satu tujuan yang harus dicapai, jalan pelayanan dengan gaya kerja yang dekat kepada yang dipimpinnya merupakan usaha baik menuju kesuksesan, membuat mereka melakukan yang terbaik, dengan menyertai motivasi, pujian, bahkan hukuman bagi mereka yang layak mendapatkannya. Kepemimpinan dengan gaya pelayanan yang bersahabat, akan tetapi masih dalam kewajiban sebagai seorang pemimpin.

2. Sifat dan Sikap Pemimpin

Seorang pemimpin dituntut untuk menjadi panutan atau contoh yang baik bagi para bawahannya, yang membesarkan hati para bawahannya ketika mereka jatuh dan kecewa, menjadi teman yang baik di luar tugas, dan menjadi pemimpin yang mengayomi anggotanya. Sehingga mereka yang melihat dan merasakannya akan merasa segan dan segera memperbaiki semangat serta kinerja. Sikap yang dimunculkan oleh seorang pemimpin cenderung memberikan umpan balik dari bawahannya, dan merupakan cerminan dari dalam diri seorang pemimpin. Berikut ini

adalah pendapat dari Mario Teguh tentang sikap yang harus diambil oleh seorang pemimpin.

a. *Simplicity*, Kesederhanaan

Di puncak semua kesempurnaan terletak sebuah kesederhanaan. Dalam hal seorang pemimpin menggunakan kesederhanaannya dalam penulisan dari konsep kerja, agar organisasi tersebut memiliki pengertian yang tepat mengenai apa yang mereka kerjakan, bagaimana mereka harus mengerjakannya dan lain sebagainya. Konsep kesederhanaan yang perlu diterapkan adalah; pertama, pelajari dan kuasai semua kecanggihan untuk menyederhanakan pendekatan. Kedua, gunakan kesederhanaan dalam sebuah keahlian yang tidak sederhana. Ketiga, pastikan bahwa semua keahlian adalah untuk menyederhanakan hal-hal yang pelik bagi orang lain.

b. *Fit*, Kesesuaian

Dalam berorganisasi seorang pemimpin selalu bertransformasi ke dalam bentuk-bentuk baru untuk mencapai sinkronisasi yang menguntungkan dengan waktu dan keadaan yang dibawanya. Perlu diketahui bahwa kesesuaian tidak tercapai dengan otomatis, perlu bersikap dan berlaku tegas untuk mengharuskan perubahan dalam organisasi dan proses usaha yang memungkinkan hasil dengan pencapaian sesuai dan bernilai bagi keberhasilan jangka panjang. Adapun kunci keberhasilan di atas adalah keselarasan sikap dari semua anggota organisasi, yang biasa disebut sebagai budaya

organisasi. Budaya organisasi adalah kekuatan yang paling melawan upaya perubahan.

c. *Connectivity*, Keterhubungan

Hari ini, semua beroperasi dalam sebuah ekonomi jaringan. Dan kata kuncinya adalah keterhubungan. Oleh sebab itu, apabila menginginkan pencapaian keberadaan pasar yang terhormat, perlu menjadikan diri dan bisnis mudah ditemukan dalam kompleksitas jaringan hubungan pribadi dan bisnis di kota, negara, dan dunia saat ini. Untuk berhasil dengan baik, maka selayaknya harus terhubungkan secara intim dengan para pembeli, para penyedia, dan bahkan terhubungkan secara ekstra baik dengan para pesaing. Keterhubungan telah menulis ulang semua peraturan dalam persaingan, tentang inovasi produk, dan tentang pelayanan kepada pelanggan. Persyaratan bagi keberhasilan usaha telah menjadi semakin jelas bahwa produk dan bisnis yang sederhana, yang sesuai, dan yang terhubungkan dengan luas akan menjadi pemenang (Mario Teguh: 2009).

Pimpinan sekolah bukan manajer sebuah unit produksi yang hanya menghasilkan barang mati, seperti manajer pabrik yang menghasilkan sepatu, misalnya. Lebih dari manajer lainnya, ia adalah pemimpin pendidikan yang bertanggung jawab menciptakan lingkungan belajar yang kondusif yang memungkinkan anggotanya mendayagunakan dan mengembangkan potensinya seoptimal mungkin. Dalam lingkungan seperti itu, para guru dan peserta didik termotivasi untuk saling belajar,

saling memotivasi, dan saling memberdayakan. Suasana seperti itu memberi ruang untuk saling belajar melalui keteladanan, belajar bertanggung jawab, serta belajar mengembangkan kompetensi sepenuhnya, bukan sekedar kompetensi kognitif (Veithzal dan Sylviana: 2010: 295).

Pada tingkat paling operasional, pimpinan sekolah adalah orang yang berada di garis terdepan yang mengoordinasikan upaya meningkatkan pembelajaran yang bermutu. Pimpinan sekolah diangkat untuk menduduki jabatan yang bertanggung jawab mengoordinasikan upaya bersama mencapai tujuan pendidikan pada level sekolah masing-masing (Veithzal: Sylviana: 2010: 294).

Muhaimin, et. al (2009), para pemimpin melakukan transformasi terhadap organisasi dengan menyelaraskan sumber daya manusia dan sumber daya yang lain, menciptakan sebuah budaya organisasional yang menyuburkan ekspresi gagasan-gagasan secara bebas, dan memberdayakan orang-orang untuk memberikan kontribusi terhadap organisasi. Wahyudi (2009), kepala sekolah dalam menjalankan tugas mempunyai peran ganda sebagai administrator, sebagai pemimpin, dan sebagai supervisor pendidikan. Untuk mendayagunakan sumber daya sekolah, maka dibutuhkan keterampilan manajerial. Terdapat tiga bidang keterampilan manajerial yang perlu dikuasai oleh kepala sekolah yaitu keterampilan konseptual, keterampilan hubungan manusia dan keterampilan teknik. Pada dasarnya keterampilan hubungan manusia

diperlukan pada semua tingkatan manajer karena manusia sebagai aset organisasi sangat menentukan keberlangsungan organisasi (Wahyudi: 2009: 76).

Hal yang sama juga disebutkan dalam buku karya Husaini Usman yang berjudul "Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan", menyebutkan bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain. Untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi. Esensi kepemimpinan seorang pemimpin ialah harus mampu tidak saja hanya sekedar memberi contoh, tetapi yang lebih penting lagi adalah menjadi contoh teladan bagi bawahannya. tugas seorang pemimpin pendidikan adalah melaksanakan manajemen pendidikan, baik sebagai fungsi maupun sebagai tugas. Peter dan Austin dalam Edward (2011) berpendapat bahwa kepala sekolah harus menciptakan rasa kekeluargaan di antara para pelajar, orangtua, guru dan staf institusi. Ketulusan, kesabaran, semangat, intensitas, dan antusiasme. Sifat-sifat tersebut merupakan mutu personal esensial yang dibutuhkan pemimpin lembaga pendidikan (Edward: 2011).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa sifat seorang pemimpin haruslah terpuji, dengan sifatnya yang baik menjadikan bawahannya segan sehingga mereka akan ikut serta menciptakan suasana kebaikan dalam organisasi tersebut. Dalam sikap, seorang pemimpin hendaknya memulai dari dalam dirinya yang penuh semangat, pantang menyerah, menjalin

hubungan yang baik seperti menciptakan suasana kekeluargaan dalam kantornya yang akan membuat bawahannya merasa terayomi dan merekapun akan semakin giat dalam mencapai tujuan bersama.

3. Tindakan seorang pemimpin

Disebut sebagai seorang pemimpin dikarenakan oleh kepekaannya terhadap keterdesakan dan terhadap rasa akan hasil yang nyata, dalam melakukan tindakan seorang pemimpin seolah-olah mengetahui urutannya, mana yang harus didahulukan dan mana yang harus dilakukan sesudahnya. Seorang pemimpin akan diuntungkan oleh pengalaman mengelola organisasi-organisasi yang lebih kecil, lalu membesarkannya untuk menjadi kegiatan-kegiatan yang menyejahterakan semua pemegang kepentingannya. Dan dampak terbaik yang bisa disumbangkannya sebagai seorang pemimpin adalah peningkatan kualitas hidup dari para pemegang kepentingannya (Mario Teguh: 2009).

Tindakan-tindakan kepemimpinan: *see, switch, turn, gas, or brake*. Meskipun kelihatannya sederhana, akan tetapi tidak boleh dilupakan bahwa untuk memimpin sebuah perusahaan atau organisasi dengan efektif, dianjurkan untuk melakukan lima tindakan seperti yang telah disebutkan, layaknya mengendarai mobil. Apabila mengurangi salah satu tindakan itu dari koleksi tindakan kepemimpinan, akibatnya organisasi tidak akan sampai kepada tujuannya dalam keadaan terbaik.

- a. *See*, lihat dan perhatikan. Melihat, memperhatikan dan membaca situasi dan keadaan organisasi dengan jelas akan menjadikannya

mengerti, sehingga menemukan jalan yang terbaik untuk bertindak demi kebaikan dan kesejahteraan bersama. Pengertian adalah perjalanan terbaik.

- b. *Switch*, berubah atau berganti. Kemampuan untuk menyesuaikan diri adalah kemampuan untuk tetap berdiri di atas. Roda kehidupan dan dunia usaha berputar dengan kecepatan dan kekuatan yang tidak teratur dan tidak diduga. Sehingga, kemampuan untuk menyesuaikan diri adalah kemampuan untuk tetap berdiri di atas. Berusaha menemukan cara-cara baru untuk tetap mencapai tingkat hasil yang diharapkan.
- c. *Turn*, belok. Apa pun kecepatan anda, anda akan gagal saat menolak belok di tempat seharusnya anda belok. Maka, apa pun ukuran dan tingkat keberhasilannya, akan gagal jika menolak berubah. Seorang pemimpin tidak akan mungkin berhasil mencapai hasil yang baru apabila yang dilakukan adalah hal-hal lama, dan melakukannya dengan cara lama. Apapun kebaruan pribadi yang telah dicapai dalam pengertian dan teknologi, tidak mungkin mencapai perubahan yang bernilai, jika pemimpin itu mewakilkan pelaksanaan dari strategi dan taktik kepada organisasi yang bertahan dengan sikap, cara-cara, dan pemikiran lama.
- d. *Gas*. Yang akan menjadi pemenang adalah dia yang tercepat di antara mereka yang terhambat. Bukan terlambat, tetapi yang terhambat. Maka harus cepat, kecepatan para pemenang dalam

sirkuit balap dan bisnis bukanlah kecepatan maksimum yang bisa dicapai oleh mobil atau mesin organisasi mereka, melainkan oleh kecepatan tertinggi yang bisa dicapai dalam kesulitan dan batasan-batasan yang ada. Itulah sebabnya, seorang pemimpin harus menuntut yang terbaik dari yang bisa dicapai oleh organisasi, apa pun keadaan yang membatasi kecepatan maju usaha.

- e. *Brake*, rem. Rem adalah alat untuk menghentikan. Akan tetapi, bagi sang pemimpin rem adalah terutama alat pengatur kecepatan. Terkadang stress, kemarahan, dan ketidakjelasan pandangan membuat orang justru melaju dengan kecepatan yang tidak terukur. Nekat, bertindak gegabah, mengabaikan ketidaksetujuan banyak orang, dan mungkin mendengarkan nasehat orang-orang yang ilmu dan sudut pandangnya justru menyesatkan. Perilaku membahayakan keselamatan organisasi ini bukanlah perilaku seorang pemimpin. Hal itu lebih sesuai untuk seseorang yang gemar bertaruh. Rem, yang bagi orang adalah alat untuk menghentikan, bagi pemimpin adalah alat untuk mencapai kecepatan yang bijak.

Memang sebelum bertindak pemimpin harus mempertimbangkannya terlebih dahulu, dalam istilah *thinking in before thinking out*. Anjuran untuk *thinking out of the box* berpikir di luar kotak, hanya relevan untuk disampaikan kepada mereka yang telah berpikir dengan baik di dalam kotak itu. Berpikir di luar kotak akan membuka pengertian yang baik mengenai keadaan sekarang menuju keadaan yang

lebih baik. Itulah sebabnya, pemimpin-pemimpin yang progresif mengutamakan pengembangan pola pemikiran yang baik pada dirinya dan dalam organisasinya, untuk menemukan potensi-potensi transformasi organisasi yang akan mengedepankan mereka dalam persaingan. Pola pemikiran itu membutuhkan keikhlasan untuk menerima keadaan organisasi sebagaimana adanya, dengan kesadaran bahwa kualitas keputusan dan tindakan yang menjadi penyebab utama bagi seperti apa jadinya sekarang.

Tidak adanya tindakan bisa jadi adalah bentuk tindakan terbesar yang ada dalam kehidupan kepemimpinan. Ancaman utama bagi kepemimpinan bukanlah salahnya pilihan tindakan yang diambil, tetapi ketepatan dari perubahan yang dilakukan oleh orang lain. Setiap orang yang merasa bahwa tidak melakukan apa pun adalah tindakan yang terbaik, akan mematikan bahkan keinginannya sendiri untuk memikirkan cara-cara baru yang lebih efektif. Itu sebabnya, seorang pemimpin yang *inactive* menyikapi ide-ide pembaruan sebagai gangguan yang tidak perlu pada saat kemapanan telah tercapai sekarang. Tanda bahwa sebuah organisasi dipimpin oleh seorang yang *inactive* adalah terpecahnya organisasi.

Pemimpin yang *inactive* biasanya bersandar kepada pendapat-pendapat yang aman dan dengannya dia menjadikan orang-orang yang tidak agresif sebagai penasehat, agar dia tidak menuai resiko. *Inaction* adalah pencipta masalah, lebih banyak masalah dalam kehidupan pribadi

dan profesional karena hal-hal yang tidak dikerjakan daripada hal-hal yang sudah dikerjakan.

Seorang pemimpin harus melakukan apa yang dikatakan, integritas adalah kualitas kepemimpinan pertama. Semua sistem dan prosedur kontrol dalam organisasi ditemukan dan digunakan karena orang memiliki kecenderungan untuk bertindak jauh dari kualitas kata-kata dan janjinya. Dengan kontrol itu, seorang pemimpin berhasil membangun sebuah tingkat kepastian operasi yang lebih baik, karena orang bereaksi baik terhadap hadiah dan hukuman. Akan tetapi, tidak ada sistem dan prosedur kontrol yang bisa menyelamatkan organisasi yang anggotanya belajar untuk bertindak seperti para pemimpinnya, yang bertindak lain dari yang mereka katakan. Integritas adalah kualitas kepemimpinan pertama, yaitu kesetiaan kepada yang benar. Apabila yang benar adalah yang dikatakan oleh seorang pemimpin, maka kebenaran jugalah yang harus dilakukannya. Hanya dengannya, organisasi dan kepemimpinannya akan berjalan seirama dan sesemangat menuju kejayaan yang dijanjikannya.

Kepemimpinan adalah pelayanan, pelayanan kepemimpinan adalah penyerahan diri sang pemimpin, untuk mempengaruhi kebaikan dan perbaikan terhadap kualitas hidup mereka yang dipimpinnya. Pelayanan kepemimpinan adalah penyerahan diri sang pemimpin, untuk mempengaruhi kebaikan dan perbaikan terhadap kualitas hidup mereka yang dipimpinnya. Amanat kepemimpinannya mengharuskan

dirinya menggunakan kebaikan yang diterimanya, sebagai standar kebaikan yang diupayakannya bagi mereka yang dipimpinnya.

Bagi seorang pemimpin, menjadi yang dipercaya adalah hadiah yang lebih baik daripada apa pun. Kepercayaan yang diberikan oleh anggota organisasi kepada seorang pemimpin datang dari perasaan terpastikan, dalam mempercayakan proses memimpin pencapaian tujuan bersama kepada. Kepercayaan itu menjadi demikian bernilai karena ia adalah sebuah bentuk penyerahan kewenangan dari banyak orang kepada satu orang untuk memastikan pencapaian keadaan yang lebih baik pada masa mendatang, dengan resiko bahwa kepercayaan itu dapat digunakan untuk kepentingan yang bahkan bisa merugikan mereka yang mempercayakan kewenangan itu.

Karena satu dari sekian sifat asli manusia adalah mencurigai yang berada di luar kendali mereka, maka menerima kepercayaan dari mereka untuk memimpin pencapaian kualitas kehidupan yang baik adalah pemberian yang bernilai tinggi. Maka bagi seseorang yang menetapkan dirinya sebagai pengemban tugas bagi kesejahteraan dan pemuliaan kehidupan orang banyak, keharusan pertamanya adalah membangun kualitas dan tampilan pribadi yang mengokohkan kepercayaan di hati mereka yang akan dipimpinnya, dan integritas adalah syarat utama pembentuk kepercayaan.

Kejujuran adalah bahasa yang mudah, seorang pemimpin yang setia kepada yang benar, tidak akan terbebani oleh keharusan untuk

mengingat-ingat apa pun yang telah dilakukan atau dikatakannya. Akan tetapi, dia yang berkata dan bertindak tidak sesuai dengan perilaku aslinya yang tidak jujur, harus mengingat semua hal palsu yang pernah dikatakan dan dilakukannya, agar dia bisa menjaga kesan bahwa dia orang yang masih pantas untuk dipercaya. Pribadi-pribadi seperti itu, suatu ketika akan sampai kepada kebingungan yang akut mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukannya, agar dia tetap terlihat jujur. Dan waktu telah membuktikan bahwa ketidakjujuran menjadi penurunan dan penjatuh bagi siapa pun yang memilih untuk berlaku tidak jujur. Perlu diketahui sesungguhnya kejujuran adalah bahasa yang mudah (Mario Teguh: 2009).

Carver (1980), seorang pemimpin harus mempunyai ketrampilan teknikal meliputi kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang manajer yang berkaitan dengan prosedur, metode, menggunakan alat-alat, teknik-teknik dan proses yang diperlukan untuk melaksanakan tugas khusus serta mampu mengajarkan kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dalam bidang pendidikan, ketrampilan teknikal adalah kemampuan kepala sekolah dalam menanggapi dan memahami serta cakap menggunakan metode-metode termasuk yang bukan pengajaran, yaitu pengetahuan keuangan, pelaporan, penjadwalan dan pemeliharaan (Wahyudi: 2009: 75).

Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Siagian (1994) sebagai berikut, arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju

tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang tersedia itu. Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun dan dijalankan oleh organisasi yang bersangkutan. Perumus dan penentu strategi dan taktik tersebut adalah pimpinan dalam organisasi tersebut (Mulyasa: 2009: 158-159).

Supervisi adalah pembinaan kearah perbaikan situasi pendidikan dan pengajaran pada umumnya dan situasi belajar mengajar pada khususnya. Pembinaan yang dimaksudkan adalah pembinaan yang dapat memperbesar dan mengembangkan kesanggupan anggota staf untuk dapat memecahkan permasalahan yang dihadapi dalam tugasnya. Oleh karena itu seorang *supervisor* harus memahami prinsip-prinsip *supervise* pendidikan. Bagi *supervisor*, prinsip supervisi pendidikan merupakan pedoman untuk bertindak, atau pokok-pokok yang harus dipegang dalam melaksanakan tugasnya. Sebagai suatu pedoman sudah semestinya prinsip supervisi pendidikan sesuai dengan norma dan tujuan pendidikan (Tim Dosen AP UNY: 2010).

Pemimpin sebagai orang yang memiliki jabatan tertinggi dalam sekolah/madrasah harus memiliki kemampuan untuk dijadikan teladan, itulah sebabnya pemimpin harus memiliki akhlak yang mulia. Selain itu, sebagai orang yang memiliki jabatan tertinggi tidak ada lagi orang yang memerintah seorang pemimpin. Itulah sebabnya pemimpin harus mampu mengendalikan dirinya sendiri. Dengan kemampuan mengendalikan

dirinya sendiri, pemimpin mampu untuk memerintah/ memotivasi dirinya sendiri atau melarang/ mengendalikan dirinya sendiri. Demikian pula kondisi-kondisi lainnya semacam keinginan kuat untuk mengembangkan diri, bersikap terbuka, menciptakan inovasi, bekerja keras, memiliki motivasi yang kuat untuk sukses, pantang menyerah dan selalu mencari solusi, memiliki kepekaan sosial, merupakan karakteristik-karakteristik pokok yang harus dimiliki oleh pemimpin di lembaga manapun (Muhaimin, et. al.: 2009: 44-45).

Tampaknya sudah terlihat jelas bahwa tindakan seorang pemimpin haruslah berorientasi pada yang benar, dengan membangun integritas yang tinggi, penuh kejujuran serta yakin akan usahanya. Bukan hanya itu saja seorang pemimpin yang sudah dipercaya hendaknya berterimakasih kepada sekitarnya, sehingga lebih waspada dalam bertindak, berhati-hati dan selalu mempertimbangkan apa yang akan diperbuatnya. Tidak ada pemimpin yang berhasil kecuali dia selalu mengevaluasi tindakannya dan bawahannya secara rutin, kemudian memperbaiki jalan organisasinya dengan metode baru. Seorang pemimpin dengan ketelitiannya akan mudah mengontrol keputusannya dalam merencanakan sesuatu. Karena ketidakgegabahannya dan kewaspadaannya dalam menjalankan tugas.

4. *Leadership Resilience*, Ketahanan Kepemimpinan

Dalam menjalankan sebuah organisasi diperlukan rencana yang matang. Keberhasilan tanpa perencanaan lebih cocok disebut kebetulan. Dan sebuah kebetulan sulit untuk diulangi, apalagi untuk jangka waktu

yang lebih panjang. Perencanaan memang tidak menjamin keberhasilan dalam mengelola kompleksitas kehidupan usaha. Akan tetapi, bagi sebuah keberhasilan untuk dapat disebut keberhasilan diharuskan adanya perencanaan.

Integritas adalah kesetiaan kepada yang benar. Integritas pribadi saja memang tidak akan cukup untuk menjadikannya seorang pemimpin, akan tetapi seseorang tidak akan bisa menjadi pemimpin tanpa integritas. Tanpa integritas, dia hanya akan menjadi pejabat. Dengan kesetiiaannya kepada yang benar, sebetulnya seorang pemimpin telah membangun satu set keputusan bagi semua masalah yang dihadapinya, baik sekarang atau yang akan timbul pada masa mendatang. Solusi bagi semua masalah kepemimpinan berasal dari ketetapan sang pemimpin untuk setia kepada prinsip-prinsip kebenaran.

Pemimpin dengan integritas sebetulnya telah memiliki solusi bahkan bagi masalah yang belum timbul. Dia memimpin dengan nilai-nilai pribadi, yang kebajikannya mewakili harapan baik semua anggota organisasi yang dipimpinnya, dan mewakili impian-impian hati mereka. Kesungguhan untuk menjadikan pelayanan sebagai misi kepemimpinanlah yang menjadikannya pribadi yang ditinggikan dan yang dihormati. Karenanya, timbullah kepercayaan. Kepercayaan penuh bawahan yang tumpah kepada seorang pemimpin adalah karena kualitas pribadi sang pemimpin. Akan tetapi kepercayaan adalah permainan resiko. Apa yang diyakini akan menjadi pola pikir, pola pikir itu akan

menentukan pola tindakan, yang seterusnya akan menjadi kebiasaan. Kemudian, kebiasaan akan menjadi sebuah nama untuknya. Seperti jika seseorang biasa datang terlambat, dia disebut *Mr. Late*.

Orang yang meyakini bahwa kesulitan hidup adalah hasil pekerjaan sengaja dari kehidupan ini untuk mencegahnya mencapai keberhasilan, akan menjadi orang kecil. Akan tetapi, dia yang percaya bahwa kesulitan dibuat untuk memaksanya membangun kualitas diri yang lebih mampu melampaui masalah, akan menjadi penyelesaian masalah yang dihormati. Bagi seorang pemimpin yang percaya bahwa kesulitan adalah penurunan, akan diturunkan atau tetap dijaga di bawah. Tetapi, yang percaya bahwa kesulitan adalah pembeda dan penantang kualitas, akan menjadi pribadi yang terbedakan dengan baik.

Yakin, merupakan faktor seorang pemimpin dalam mempengaruhi kecepatan dari hasil pekerjaannya, karena keyakinan itu akan membuatnya sungguh-sungguh. Apabila dalam diri seseorang percaya bahwa dengan cara yang lebih baik, apa pun yang sedang dikerjakan sekarang memungkinkan tercapainya keberhasilan, maka akan segera mengetahui peningkatan kecepatan kerjanya (Mario Teguh: 2009).

Setelah mampu memimpin yang memfokuskan pada manusia dengan mengedepankan sifat kasih sayang dan mencintai. Pemimpin harus memiliki integritas yang tinggi untuk mencapai visi dan cita-citanya. Dengan integritas yang tinggi tersebut akan timbul keberanian dalam diri pemimpin untuk menghadapi berbagai rintangan dan resiko

yang menghadangnya. Dengan integritas, keberanian, dan komitmen itulah pemimpin akan memperoleh kepercayaan (Muhaimin et. al.: 2009: 33).

Apabila melihat penjelasan di atas, dibawah ini adalah pendapat dari Tim Dosen AP UNY tentang kompetensi afektif guru. Secara afektif guru hendaknya memiliki sikap dan perasaan yang menunjang proses pembelajaran yang dilakukannya, baik terhadap orang lain terutama maupun terhadap diri sendiri. Terhadap dirinya guru hendaknya memiliki sikap positif sehingga pada akhirnya dapat membantu optimalisasi proses pembelajaran. Keadaan afektif yang bersumber dari diri guru sendiri yang menunjang proses pembelajaran antara lain konsep diri yang tinggi dan efikasi diri yang tinggi berkaitan dengan profesi guru yang digelutinya. Ditinjau dari konsep dirinya, guru yang memiliki konsep diri tinggi cenderung memberikan penilaian yang positif terhadap dirinya sehingga pada akhirnya memberi sumbangan positif terhadap proses pembelajaran yang dilakukan. Guru yang memiliki konsep diri tinggi umumnya memiliki keberanian untuk mengajak, mendorong, dan membantu siswanya sehingga lebih maju (Tim Dosen AP UNY: 2010: 88)

Seorang pemimpin harus mempunyai kompetensi afektif yang mana bisa membantu meningkatkan potensi dirinya dan juga membantu kemajuan organisasinya. Kompetensi afektif meliputi kepercayaan diri, yakin, berusaha dengan sungguh-sungguh dan lain sebagainya. Semua ini

akan menjadi suatu ketahanan pribadi pemimpin yang mendapatkan tanggung jawab besar.

B. Relevansi Konsep Kepemimpinan dalam Buku *Leadership Golden Ways*

Karya Mario Teguh

Dalam kesempatan ini peneliti akan meneliti relevansi dari konsep kepemimpinan dalam buku *Leadership Golden Ways* dengan standar kepala sekolah sebagaimana tertulis dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007, yang menjadi acuan dalam peningkatan potensi sumber daya dan kualitas pendidikan nasional.

1. Kepribadian

- 1.1 Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah

Dia melihat kedudukan sebagai *platform* kewenangan yang memampukannya untuk meneladankan kebaikan dan perbaikan kehidupan kepada sebanyak mungkin orang (Mario Teguh: 2009:15).

Kepala sekolah adalah seorang kepala atau pemimpin organisasi yang berada di sekolah. Sudah selayaknya menjadi teladan bagi para guru, staf sekolah dan juga murid-muridnya di sekolah. Perlu diketahui bahwasannya kewenangan menjadi kepala sekolah bukanlah kewenangan yang membebaskan dirinya untuk melakukan hal semena-mena yang hanya akan menguntungkan

dirinya sendiri. Sebagai contoh, mengangkat atau memasukkan anggota guru baru karena faktor keluarga, adapun persyaratan menjadi guru di sekolah harus melalui prosedur dan persyaratan yang sudah ditentukan oleh dinas pendidikan. Keteladanan serta perbaikan untuk semua orang yang dimaksud adalah menyejahterakan para guru dan para murid di sekolah agar mereka merasa nyaman dalam melakukan aktifitas di sekolah. Sehingga para guru dan murid dapat melaksanakan program belajar mengajar dengan maksimal. Demikian juga untuk mereka para wali murid serta masyarakat sekitar. Perbaikan yang diciptakan di dalam sekolah akan mempengaruhi pola serta tindakan mereka di luar sekolah. Apabila pengaruh yang diberikan kepada mereka di sekolah baik, maka akan berpengaruh baik pula ketika mereka sudah berada di masyarakat.

1.2 Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin

Integritas adalah kualitas kepemimpinan pertama, yaitu kesetiaan kepada yang benar. Apabila yang benar adalah yang dikatakan oleh seorang pemimpin, maka kebenaran jugalah yang harus dilakukannya. Hanya dengannya, organisasi dan kepemimpinannya akan berjalan seirama dan sesemangat menuju kejayaan yang dijanjikannya (Mario Teguh: 2009: 46).

Kesetiaan kepada yang benar bukan hanya diucapkan, akan tetapi dilaksanakan. Sebagai kepala sekolah yang selalu menjadi pembicara banyak pesan baik yang disampaikan ketika upacara di hari senin, di kelas, ketika pertemuan dengan para guru serta wali

murid. Layaknya apa yang disampaikan hendaknya menjadi peringatan juga untuk dirinya, sehingga dengan sikap dan tindakan yang selaras dengan apa yang sudah dikatakan akan menjadi cermin bagi mereka yang dipimpinnya, sebagai yang dipimpin akan terkesan rasa hormat dan patuh ketika pemimpinnya menepati perkataannya. Dengan kebenaran dan ketepatan yang dilakukan seorang kepala sekolah, tidak mustahil jika organisasi di sekolah akan berjalan seirama menuju tujuan pendidikan.

1.3 Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri

Kepastian perubahan perilaku pribadi dari setiap anggota organisasi menempati urutan pertama sebagai penentu keberhasilan perubahan organisasi. Ketegasan dalam berubah adalah penentu kesegeraan tercapainya kemampuan dan keadaan yang lebih baik (Mario Teguh: 2009: 184)

Pengembangan diri dipacu dari adanya kesadaran dari kebutuhan, kebutuhan untuk menjadi lebih baik, nyaman, dan mudah. Sebagai seorang pemimpin yang harus peka terhadap keadaan, yang akan menjadi rambu-rambu perubahan dalam gerak-gerik organisasinya. Walaupun pemimpin sudah berubah dan mampu mengembangkan dirinya, tidak akan seimbang untuk meningkatkan organisasi yang dibawahinya. Maka dari itu, tugas dari seorang pemimpin adalah harus lebih tanggap, untuk segera memperingatkan para bawahannya ketika mereka salah, memotivasi mereka ketika lemah, dalam kesegeraannya untuk membangun rasa ketegasan serta pengembangan diri dalam masing-masing anggota adalah tugas

seorang pemimpin. Sehingga pengerjaan tugas dalam pribadi yang terbekali akan menghasilkan hasil yang lebih baik. Demikian peran kepala sekolah dalam membantu para guru di sekolah menjadi profesional.

1.4 Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi

Keunggulan bersaing yang paling kuat pada masa yang lebih panjang adalah hubungan yang dekat dan emosional antara anda dan pelanggan anda (Mario Teguh: 2009: 109).

Dalam pelaksanaan tugas, seorang kepala sekolah harus terbuka dengan para anggotanya. Tujuan dari keterbukaan ini adalah untuk menciptakan rasa kepercayaan. Dengan adanya kepercayaan, tugas akan lebih nyaman untuk dikerjakan. Di samping itu kepercayaan juga akan menimbulkan rasa kepercayaan diri serta semangat, karena kepercayaan adalah suatu penghargaan orang lain yang diberikan kepada seseorang dalam mengerjakan suatu hal. Keterbukaan menciptakan kebenaran, karena akan timbul saling memperingatkan antara satu dengan yang lain. Apabila hal ini terjadi dalam kehidupan sekolah, maka keadaan akan jauh dari kesulitan dan perpecahan yang kebanyakan terjadi akibat dari tidak terbukanya proses dalam menjalankan tugas.

1.5 Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah

Apabila orang lain membutuhkan sebuah nama dan wajah untuk disalahkan pada saat terjadi sesuatu yang tidak memenuhi harapan mereka, mereka juga membutuhkan sebuah nama dan wajah yang

akan menjadi tujuan pujian dan ungkapan rasa terimakasih atas keprimaan pelayanan yang mereka terima. Anda tidak boleh tampil dalam sikap, tutur kata, dan perilaku yang tidak bisa dibedakan dari orang lain yang bersikap, bertutur kata, dan berlaku biasa (Mario Teguh: 2009: 119).

Anda seorang pembesar atau yang berbakat bagi kebesaran, saat anda menyikapi masalah dan kesulitan dengan cara-cara seorang penyelesaian masalah dan pemecah kesulitan. Dan itu semua, digambarkan dan bisa dibaca dari keanggunan anda dalam menghadapi masalah dan kesulitan (Mario: 2009: 70).

Dalam kehidupan ini, tidak asing apabila seorang individu dipertemukan dengan permasalahan. Begitu juga di sekolah, tidak jarang terdapat masalah baik yang ditimbulkan oleh para murid atau wali murid, para guru atau bahkan diri sang kepala sekolah itu sendiri. Sebagai orang yang sangat berperan di sekolah, sikap yang harus dihadapi ketika terdapat masalah adalah harus mampu mengendalikan diri dengan baik. Tidak selayaknya diikuti dengan amarah. Sebagai pemimpin yang baik, sangat bijak seyogyanya mencari terlebih dahulu duduk permasalahannya. Mencari solusi yang tepat, dengan memberikan nasehat yang baik dan peringatan untuk lebih berhati-hati dalam bertindak. Terlepas dari itu, kepala sekolah juga harus terbuka dengan anggotanya, untuk saling memperingati dalam menjalankan tugas pendidikan di sekolah. Menerima teguran dengan hati lapang, karena tidak menutup kemungkinan kepala sekolah juga melakukan kesalahan. Cermin dari kepala sekolah yang bijaksana ketika mendapatkan masalah adalah mampu mengendalikan dirinya, dan ketika sedang melakukan

kesalahan harus lapang ketika menerima teguran dan masukan dari para anggotanya.

1.6 Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan

Anda sebagai pemimpin dengan jalan keemasan berupaya mencapai posisi kepemimpinan yang tertinggi bukan untuk menikmati kemudahan pada posisi itu, melainkan untuk menggapai tingkat kewenangan yang anda butuhkan untuk mengharuskan ketaatan kepada nilai-nilai pelayanan atau semua anggota organisasi anda (Mario Teguh: 2009: 18).

Menjadi seorang pemimpin tidaklah mudah, kepala sekolah bukan sebagai ajang perlombaan jabatan dalam pendidikan akan tetapi kepala sekolah merupakan tugas kepada orang pilihan yang penuh tanggung jawab besar dalam pengembangan, pengelolaan dan kesuksesan tujuan pendidikan nasional. Bagi mereka yang menginginkan jabatan sebagai kepala sekolah harus memenuhi persyaratan sebagai kepala sekolah. Adapun persyaratan ini sudah ditentukan oleh pihak dinas setempat. Bisa dilihat bahwasannya orang yang akan menjabat sebagai kepala sekolah bukanlah orang yang asal dipilih, bukan hanya berbekal kemauan dari mereka, akan tetapi terdapat tes yang menjadi standar pemilihan kepala sekolah. Sehingga kepala sekolah merupakan orang yang terpilih untuk memimpin sebuah organisasi di sekolah. Perlu digaris bawahi bahwa jabatan ini bukan untuk menjadi kewenangan yang menjadikannya terlalu semena-mena dengan tugasnya.

2. Manajerial

2.1 Menyusun perencanaan sekolah/ madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan

Perencanaan memang tidak menjamin keberhasilan dalam mengelola kompleksitas kehidupan usaha. Akan tetapi, bagi sebuah keberhasilan, diharuskan adanya perencanaan (Mario Teguh: 2009: 27).

Dalam menjalankan tugas, seorang pemimpin adalah organisator di organisasi. Kepala sekolah merupakan kunci dalam menjalankan kegiatan baik bersifat rutin atau tidak. Perencanaan merupakan hal yang akan memberi kemudahan dalam menjalankan tugas, karena dalam perencanaan selalu ada target yang harus dicapai. Sehingga, jalan menuju tujuan akan lebih mudah untuk dicapai. Hal seperti ini tampaknya memang harus diterapkan juga dalam organisasi di sekolah. Perencanaan yang dibawah oleh kepala sekolah. Akan mempermudah jalannya sistem, kegiatan dan proses pembelajaran.

2.2 Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan

2.3 Dalam rangka pendayagunaan sumberdaya sekolah/madrasah secara optimal

Seorang pribadi yang sebetulnya tidak memiliki kompetensi untuk berhasil dalam suatu bidang, bisa tetap mencapai keberhasilan jika dia menyikapi kekurangan-kekurangannya sebagai sebuah keharusan untuk memberdayakan kompetensi orang lain dan potensi lingkungannya (Mario Teguh: 2009: 209).

Terkadang didapati seorang pemimpin yang sudah terpilih merasa kurang mampu untuk menjalankan tugasnya, akan tetapi bila dicermati, kekurangan-kekurangan yang terdapat dalam diri kepala sekolah seharusnya menjadikannya bergerak dalam memberdayakan kompetensi orang lain, sehingga tidak terkesan terbebani. Karena dalam organisasi perlu adanya kerjasama antara pemimpin dan yang dipimpinnya. Terdapat kalimat Mario Teguh yang menyatakan bahwa dalam memimpin juga harus memberdayakan potensi lingkungan. Apabila diimplementasikan dalam lingkup sekolah, kalimat tersebut bermaksud memberdayakan lingkungan sebagai sarana belajar para murid, seperti alam, mata pencaharian masyarakat, atau sosialisasi dengan warga setempat dalam keikutsertaannya membantu proses belajar mengajar para murid.

Akan tetapi perlu diingat bahwa kepala sekolah harus mampu mengembangkan keadaan sekolah sesuai dengan kebutuhan, dalam arti pemenuhan kebutuhan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi. Sebagai contoh kebutuhan anggaran, apabila pengeluaran kebutuhan lebih dari pemasukan, maka akan terjadi masalah pembengkakan dalam anggaran, sehingga himbauan kepada kepala sekolah untuk selalu cermat dalam hal pengaturan dana dengan cermat dan teliti.

2.4 Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif

Semua perbaikan pada keefektifan kepemimpinan seseorang, mensyaratkan perbaikan pada kepemimpinan pribadinya sendiri (Mario Teguh: 2009: 207).

Sebagai kepala sekolah yang mempunyai tanggung jawab penuh atas organisasi sekolah, ia harus bisa mengubah dan mengelola sekolah menuju organisasi pembelajar yang efektif, baik untuk para guru maupun murid. Sebagai wujud usaha dan pengembangan pribadi dari seorang pemimpin, sehingga mampu mewujudkan kesejahteraan masyarakat sekolah serta membangun perbaikan dan pengembangan pribadinya.

2.5 Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik

Seorang pemimpin yang akurat adalah seorang pemimpin yang berevolusi: yang selalu memperbarui apa yang diketahuinya, menepatkan sikap-sikapnya, dan selalu memperbaiki keefektifan dari cara-caranya (Mario Teguh: 2009: 197).

Kenyamanan adalah suasana yang tepat untuk proses belajar mengajar, bukan hanya kenyamanan saja, akan lebih menyenangkan jika tercipta suasana yang kondusif. Begitulah yang diharapkan kepada kepala sekolah sebagai manajer, di samping mengatur keefektifan kegiatan di sekolah. Kepala sekolah diharapkan selalu berevolusi dalam menciptakan perubahan-perubahan yang positif.

Dengan tetap menepatkan sikap-sikapnya dan selalu memperbaiki keefektifan dari cara-caranya.

2.6 Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumberdaya manusia secara optimal

Semangatilah organisasi yang anda pimpin untuk meninggalkan keadaan yang sebetulnya berada di bawah kemungkinan-kemungkinan mereka (Mario Teguh: 2009: 81).

Kekuatan dari kepala sekolah dalam meningkatkan keefektifan dalam kegiatan sekolah adalah dengan selalu memberikan semangat, dorongan serta keterbukaan kepada para guru dan staf di sekolah. Sehingga mereka akan tergerak dengan sendirinya untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas mereka. Sikap ini merupakan usaha dalam pendayagunaan sumberdaya para guru dan staf. Di lapangan, ditemukan fakta bahwa pengaruh motivasi bisa menimbulkan keuletan dalam bekerja, menciptakan ide-ide baru dan semangat tinggi dalam menyelesaikan kewajibannya.

2.7 Mengelola sarana dan prasana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal

Dia membangun keberhasilan orang lain. Rencana besar bagi keberhasilan seorang pemimpin jalan keemasan terbuat dari rencana-rencananya bagi keberhasilan setiap individu yang berada dalam kepemimpinannya (Mario Teguh: 2009: 18).

Usaha yang maksimal akan menghasilkan kerja yang optimal dan memuaskan, sangat mustahil bagi setiap orang untuk

melakukannya tanpa ada rencana dan tujuan yang pasti. Organisasi merupakan sebuah tim yang bekerja secara bersama, saling membantu untuk mencapai tujuan bersama. Apabila ditemukan tim yang bekerja dengan baik, tidak heran bahwa pemimpin mereka telah melakukan suatu hal yang membuat mereka bekerja dengan baik. Keoptimalan kinerja guru dan staf dibangun dari kesuksesan mereka yang berhadapan langsung dengan objek. Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah.

2.8 Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah

Bangunlah hubungan baik dengan mereka yang anda layani, di atas kesungguhan untuk menyampaikan keuntungan bagi mereka, dengan semangat untuk memberikan lebih dari yang anda janjikan (Mario Teguh: 2009: 117).

Keterhubungan, merupakan kunci dalam membangun kerjasama antara satu dengan yang lain. Kehidupan di sekolah tidak akan terlepas dari lingkup masyarakat, bagaimanapun juga lingkungan masyarakat berperan penting dalam membantu terwujudnya tujuan pendidikan sekolah, maka dari itu, kepala sekolah sebagai orang yang mempunyai wewenang penuh harus mampu bersosialisasi dengan baik dengan masyarakat. Sehingga, dalam pengembangan sistem pendidikan sekolah, ikatan yang erat

akan sangat membantu keikutsertaannya dalam mempermudah jalannya sistem pembelajaran, dalam penyumbangan ide dan anggaran. Kebersamaan masyarakat merupakan bentuk perhatian mereka untuk membantu kesuksesan anak bangsa.

- 2.9 Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik
- 2.10 Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional
- 2.11 Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan dan efisien
- 2.12 Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah
- 2.13 Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah
- 2.14 Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan

Tugas anda adalah menemukan nilai tertinggi yang ada di dalam diri anda, melalui pelayanan bagi kecemerlangan murid-murid anda (Mario: 2009: 26).

Tugas dari seorang kepala sekolah adalah menemukan nilai tertinggi dengan jalan pelayanan bagi kecemerlangan murid-muridnya. Maksud dari kalimat penggalan Mario Teguh di atas lebih condong kepada pelayanan. Berupa pengelolaan peserta didik, yang

dimulai dari pengelolaan penerimaan peserta didik baru, penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik dalam aspek kognitif, afektif dan psikomotoriknya.

Tidak terlepas juga dari pengembangan kurikulum yang sudah ada, kepala sekolah sebagai pemegang kendali dalam organisasi di sekolah harus bisa mengomando dan melaksanakan dengan baik sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional. Dalam pengelolaan keuangan, proses yang transparan wajib dilakukan. Untuk bisa saling mengerti dan memahami jumlah kebutuhan sekolah, dan untuk tidak menciptakan rasa kecurigaan antar pengurus di sekolah. Begitu pula dalam mengelola unit pelayanan dan sistem informasi. Kepala sekolah harus berusaha menemukan nilai tertinggi dalam dirinya, yaitu dengan berusaha semaksimal mungkin dalam usaha pelaksanaan dan pelayanan, demi terciptanya rasa kepuasan.

2.15 Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah

Tugasnya sebagai pemimpin jalan keemasan adalah membangun kesungguhan pada setiap pribadi yang dipimpinnya untuk mencapai hasil terbaik dari setiap tugas mereka. Keberhasilan organisasinya dicapai melalui tangga naik yang dibangun oleh ketertataan dari semua penyelesaian tugas anggota organisasi (Mario Teguh: 2009: 24).

Kemajuan teknologi dan informasi merupakan bukti dari berkembangnya dunia keilmuan dan pendidikan. Sekolah sebagai

tempat mencari ilmu tidak akan terlepas dari kedua unsur tersebut, yang mana akan sangat berguna untuk membantu proses pembelajaran dan juga manajemen di sekolah. Kepala sekolah adalah seorang manajer, yang berwenang dalam mengatur, mengelola dan mengembangkan proses pembelajaran dan manajemen sekolah dengan sebaik-baiknya, sarana yang mendukung dalam proses ini adalah bukti dari perhatian seorang kepala sekolah terhadap kebutuhan para anggotanya yaitu para guru dan staf. Bukan hanya untuk para guru dan staf saja, akan tetapi untuk para murid, mereka menggunakan sarana itu untuk kepentingan belajar. Bisa disimpulkan bahwa, teknologi informasi dan sarana lain di sekolah merupakan kebutuhan penting yang bisa mendorong keoptimalan kerja para guru dan staf, serta membantu para murid-murid dalam proses belajar mengajar.

- 2.16 Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya

Periksalah keefektifan dari program pemasaran bisnis anda (Mario Teguh: 2009: 176).

Pastikanlah setiap pribadi di organisasi anda melakukan yang harus dilakukannya, dan tidak melakukan yang tidak boleh dilakukan (Mario Teguh: 2009: 183).

Apabila anda memang harus berbicara karena kekacauan yang anda lihat, janganlah mengeluh, tetapi nasehatkanlah kebaikan (Mario Teguh: 2009: 69).

Perencanaan memang sangat penting dalam mewujudkan keberhasilan organisasi, akan tetapi yang lebih penting lagi sebenarnya adalah mengawasi, mengevaluasi dan memperbaiki. Peran kepala sekolah yang tak luput dari pemeriksaan keefektifan program, untuk memastikan bahwa anggotanya telah melakukan yang harus mereka lakukan, ketegasan seorang kepala sekolah dalam mengendalikan anggotanya ketika melakukan kesalahan bukanlah dengan jalan memarahi, akan tetapi mengarahkannya kepada yang benar dan menasehatkan kebaikan. Sehingga para anggota akan merasa terayomi dan dihargai. Dengan menasehatkan yang baik, para anggota akan lebih bisa menerima kesalahan dan menerima untuk segera memperbaiki kesalahannya.

3. Kewirausahaan

3.1 Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah

Kreatifitas adalah kompetensi untuk mendatangkan sesuatu. Sedangkan inovasi adalah kreatifitas yang mendatangkan pertumbuhan nilai (Mario Teguh: 2009: 85).

Kepiawaian dalam melaksanakan tugas tidak cukup dalam bekal pengembangan sekolah. Akan tetapi dibutuhkan sebuah inovasi dan kreatifitas untuk memadukan ide dan kinerja dalam sebuah organisasi agar tercipta perubahan yang dapat membantu berkembangnya sekolah. Karena dalam kreatifitas tercipta suatu hal yang baru, menarik, bahkan menciptakan solusi yang memudahkan, kreatifitas yang sudah diciptakan apabila mendatangkan peningkatan

dan pertumbuhan nilai disebut sebagai inovasi, inovasi datang dari kreatifitas sedangkan kreatifitas datang dari percobaan dan keberanian. Inovasi baru dalam sistem di sekolah sangat dibutuhkan dalam rangka membantu perkembangan proses kegiatan belajar dan mengajar.

3.2 Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah

Lakukanlah apapun dengan kesungguhan dan cara-cara yang sebaik-baiknya, karena anda tidak ingin menggunakan waktu anda nanti untuk melakukannya lagi, karena hasil hasil yang tidak baik. Tidak bekerja dalam kesungguhan adalah sebuah penelantaran hidup (Mario Teguh: 2009: 122).

Anda seorang Guru Super Indonesia. Bekerja keras dengan niatan baik untuk melayani bagi kebaikan hidup orang lain adalah cara untuk membangun bakat beruntung (Mario: 2009: 37).

Semakin anda bersungguh-sungguh dalam menjadikan diri anda pelayan bagi kebahagiaan dan kecemerlangan murid anda, akan semakin tinggi penghargaan yang dipantaskan bagi anda, dari kehidupan dan dari Sang Pemilik Kehidupan (Mario: 2009: 45).

Bekerja keras adalah kunci dalam keberhasilan suatu hal, perencanaan tanpa kerja keras hanya akan menghasilkan hasil yang tidak maksimal. Bekerja keras bukan hanya kepala sekolah, akan tetapi harus tertanam pada masing-masing petugas pendidikan. Sebagai guru, bekerja keras dengan niatan baik dengan disertai ketulusan dalam pelayanan untuk para murid-muridnya, tidak hanya akan mendapatkan hadiah keberhasilan dari para muridnya, akan tetapi penghargaan dari Sang Pemilik Keberhasilan.

3.3 Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok

Kembalikanlah semangat organisasi anda untuk berkontribusi, mulailah dengan diri anda sendiri. Tampilah bersemangat, berbicara dan bekerjalah dengan kekuatan semangat yang menular. Hilangkanlah contoh-contoh inkonsistensi yang ada dalam perilaku anda dan tim manajemen anda. Pastikanlah bahwa anda dan tim manajemen anda menampilkan harapan dan kesungguhan baik untuk mencapai keadaan yang lebih menyejahterakan (Mario Teguh: 2009: 171).

Berangkat dari kepercayaan diri serta motivasi yang kuat, seorang pemimpin akan mampu melaksanakan tugasnya. Semangat yang harus dimiliki seorang pemimpin seperti yang sudah disebutkan di atas, hendaknya selalu ditanamkan oleh pemimpin seperti kepala sekolah. Di samping untuk memotivasi dirinya, juga untuk memotivasi orang sekitarnya. Tidak jarang ditemukan bahwa keadaan psikologis seorang pemimpin juga mempengaruhi bawahannya, maka sikap dan tindakan yang harus dijaga pemimpin adalah untuk selalu mempertahankan semangatnya dalam membangun kesungguhan dirinya dan kesungguhan para anggotanya.

3.4 Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah

Konflik, meskipun tidak bisa dihindari sama sekali, tetapi apabila pemimpin telah menguasai cara-cara penyelesaian konflik, konflik yang muncul akan tertangani dengan lebih baik dan tidak akan menjauh dari proses bisnis yang produktif (Mario Teguh: 2009: 95).

Konflik merupakan keadaan yang pasti terjadi dalam sebuah organisasi. Di sekolah, tak jarang para guru menemukan konflik yang muncul baik dari para murid, orangtua murid atau masyarakat sekitar. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah, harus pantang menyerah dalam menghadapinya, dengan mencari solusi tepat dan terbaik. Bukan menghindarinya, semakin dihindari permasalahan itu maka akan semakin melebar dan meluas, dan hanya akan memperburuk keadaan. Apabila ditemui sebuah masalah, sesegera mungkin harus diselesaikan dan dicarikan jalan keluarnya.

3.5 Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik

Kepala sekolah memang bertanggung jawab penuh dalam hal pendidikan di sekolah, akan tetapi naluri kewirausahaan juga perlu dimiliki, untuk mendukung terciptanya usaha yang keuntungannya bisa membantu pengelolaan kegiatan sekolah. Sebagai contoh, adanya usaha kantin sekolah, koperasi sekolah dan lain sebagainya. Yang dibawahi oleh kepala sekolah sebagai *supervisor* kegiatan tersebut. Sebagai bentuk usaha untuk sekolah, dan juga sebagai pelajaran bagi para guru dan staf serta para muridnya.

4. *Supervise*

4.1 Merencanakan program *supervise* akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru

- 4.2 Melaksanakan *supervise* akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik *supervise* yang tepat
- 4.3 Menindaklanjuti hasil *supervise* akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik *supervise* yang tepat

Duduklah dengan staf lini depan anda dan dengarkan mereka. Merekalah yang paling mengalami dampak dari ketepatan atau kelemahan pilihan strategi. Seorang pemimpin yang cerdas, menggunakan pengalaman nyata staf lini depan organisasinya untuk mempertajam rajutan strategi dan taktik bisnisnya (Mario Teguh: 2009: 32).

Supervise adalah mengawasi. Kepala sekolah merupakan pengawas, yang selalu mengawasi keadaan di sekolah, baik yang bersifat akademis ataupun non akademis. Selain itu kepala sekolah juga mempunyai tanggung jawab untuk menjadikan guru-guru lainnya sebagai guru yang terdidik dan menjadi professional. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional membantu kepala sekolah dalam menyiapkan kelancaran program di sekolah. Secara prosedural memang kepala sekolah merupakan orang tertinggi yang berada dalam jabatan organisasi sekolah. Dari merencanakan, melaksanakan, menindaklanjuti tugasnya dan para guru-guru lainnya. Tidak cukup berhubungan sebagai pemimpin dan bawahan. perlu dibangun suasana yang bersahabat dalam melaksanakan program. Para guru dan staf adalah tim yang langsung terjun ke objek, mereka lebih tahu duduk permasalahan di lapangan. Keterbukaan yang sudah dibangun tersebut akan sangat membantu

kepala sekolah dalam mengevaluasi misi ke depan. Sikap dan tindakan demikian harus dimiliki oleh setiap pemimpin pendidikan. Sehingga kesejahteraan para murid, guru dan staf tidak akan mustahil, begitu pula dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

5. Sosial

- 5.1 Bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah
- 5.2 Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan
- 5.3 Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

Hari ini, semua beroperasi dalam sebuah ekonomi jaringan. Dan kata kuncinya adalah keterhubungan. Oleh sebab itu, apabila ingin mencapai keberadaan pasar yang terhormat, seorang pemimpin perlu menjadikan diri dan bisnis mudah ditemukan dalam kompleksitas jaringan hubungan pribadi dan bisnis di kota, Negara, dan dunia saat ini (Mario Teguh: 2009: 150).

Anda seorang Guru Super Indonesia. Jadikanlah diri anda ahli dalam membangun hubungan baik dengan orang lain. Semua hal baik terjadi dalam hubungan yang baik antar manusia (Mario: 2009: 35).

Menjalin hubungan sosial yang baik akan terciptakan keuntungan yang baik. Sudah menjadi kebutuhan dari setiap orang dalam menjalani kehidupan ini, baik untuk dirinya sendiri atau dalam organisasi. Karena pada dasarnya, manusia tidak bisa hidup sendiri. Setiap manusia harus saling bantu membantu dalam memenuhi kebutuhannya. Jika diimplementasikan dalam organisasi di sekolah, relasi merupakan tim sukses dalam mewujudkan kesuksesan tujuan pendidikan. Tanpa adanya relasi, organisasi di

sekolah tidak akan berjalan dengan lancar. Relasi sangat berperan penting, baik dalam hal dukungan berupa ide, sumbangsih tindakan atau materi. Apabila disimpulkan sosialisai dengan masyarakat merupakan salah satu usaha kepala sekolah dalam menyukseskan tujuan pendidikan di sekolah.