

CAKRAWALA PENDIDIKAN

FORUM KOMUNIKASI ILMIAH DAN EKSPRESI KREATIF ILMU PENDIDIKAN

Multiple Correlation Of Reading Skill And Grammar Mastery Toward Speaking Achievement For First Year Students Of Senior High School

Profil Pertanyaan Mahasiswa Pada Materi Hakikat Profesi Kependidikan

Choral Repetition To Teach Vocabulary

Membangun Sekolah Unggul Berdaya Saing Melalui Kepemimpinan Transformatif

A Study On The Implementation Of Project Based Learning In Teaching Writing To English Education Department Students Of STKIP PGRI Blitar Academic Year 2018/2019

Improving Listening Skill Using Running Dictation On The First Semester Students' At STKIP PGRI Tulungagung

Pentingnya Membangun Solidaritas Komunitas Pedagang Kaki Lima

Keefektifan Buzz Groups Dengan Impress Dalam Pengajaran Tata Bahasa Bagi Siswa Sekolah Menengah Kejuruan

Analisa Dampak Metode Peta Konsep Pada Prestasi Dan Minat Belajar Siswa Dalam Pembelajaran Akuntansi

Menumbuhkembangkan Karakter Anak Melalui Model Pembiasaan Di Lingkungan Keluarga

Kemampuan Mahasiswa Dalam Menyusun Gagasan Belajar Dan Pembelajaran Untuk Pelajaran Matematika

Pengembangan Modul Pembelajaran Berbasis Masalah Untuk Membantu Meningkatkan Berfikir Kreatif Mahasiswa

Improving Students' Writing Through Bilingual Cooperative Integrated Reading And Composition (BCIRC)

Click And Clunk Strategy In Reading Comprehension Of Descriptive Text

The Influence Of Post Task Activities On Undergraduates Students At STKIP PGRI Tulungagung

CAKRAWALA PENDIDIKAN
Forum Komunikasi Ilmiah dan Ekspresi Kreatif Ilmu Pendidikan

Terbit dua kali setahun pada bulan April dan Oktober
Terbit pertama kali April 1999

Ketua Penyunting

Feri Huda

Wakil Ketua Penyunting

Saiful Rifa'i

Penyunting Pelaksana

Udin Erawanto

Suryanti

Annisa Rahmasari

Penyunting Ahli

Miranu Triantoro

Riki Suliana

Khafid Irsyadi

Pelaksana Tata Usaha

Kristiani

Suminto

Sunardi

Alamat Penerbit/Redaksi : STKIP PGRI Blitar, Jl. Kalimantan No. 111 Blitar, Telp. (0342) 801493. Langgan 2 Nomor setahun Rp. 200.000,00 ditambah ongkos kirim Rp. 50.000,00.

CAKRAWALA PENDIDIKAN diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan PGRI Blitar. **Ketua :** Dra. Riki Suliana RS., M.Pd., **Wakil Ketua :** M. Khafid Irsyadi ST., M.Pd

Penyunting menerima artikel yang belum pernah diterbitkan di media cetak yang lainnya. Syarat-syarat, format dan aturan tata tulis artikel dapat diperiksa pada *Petunjuk bagi Penulis* di sampul belakang dalam jurnal ini. Artikel yang masuk akan ditelaah oleh Tim Penyunting dan Mitra Bestari untuk dinilai kelayakannya. Tim akan melakukan perubahan tata letak dan tata bahasa yang diperlukan tanpa mengubah maksud dan isinya.

Petunjuk Penulisan Cakrawala Pendidikan

1. Artikel belum pernah diterbitkan di media cetak yang lainnya.
2. Artikel diketik dengan memperhatikan aturan tentang penggunaan tanda baca dan ejaan yang baik dan benar sesuai *Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia yang Disempurnakan (Depdikbud, 1987)*
3. Pengetikan Artikel dalam format Microsoft Word, ukuran kertas A4, spasi 1.5, jenis huruf *Times New Roman*; ukuran huruf 12. Dengan jumlah halaman; 10 – 20 halaman.
4. Artikel yang dimuat dalam Jurnal ini meliputi tulisan tentang hasil penelitian, gagasan konseptual, kajian dan aplikasi teori, tinjauan kepustakaan, dan tinjauan buku baru.
5. Artikel ditulis dalam bentuk esai, disertai judul sub bab (heading) masing-masing bagian, kecuali bagian pendahuluan yang disajikan tanpa judul sub bab. Peringkat judul sub bab dinyatakan dengan jenis huruf yang berbeda, letaknya rata tepi kiri halaman, dan tidak menggunakan nomor angka, sebagai berikut:

PERINGKAT 1 (HURUF BESAR SEMUA TEBAL, RATA TEPI KIRI) Peringkat 2 (Huruf Besar-kecil Tebal, Rata Tepi Kiri)
Peringkat 3 (*Huruf Besar-kecil Tebal, Miring, Rata Tepi Kiri*)

6. Artikel konseptual meliputi; (a) judul, (b) nama penulis, (c) abstrak dalam bahasa Indonesia dan Inggris (maksimal 200 kata), (d) kata kunci, (e) identitas penulis (tanpa gelar akademik), (f) pendahuluan yang berisi latar belakang dan tujuan atau ruang lingkup tulisan, (g) isi/pembahasan (terbagi atas sub-sub judul), (h) penutup, dan (i) daftar rujukan. Artikel hasil penelitian disajikan dengan sistematika: (a) judul, (b) nama-nama peneliti, (c) abstrak dalam bahasa Indonesia dan Inggris (maksimal 200 kata), (d) kata kunci, (e) identitas penulis (tanpa gelar akademik), (f) pendahuluan yang berisi pembahasan kepustakaan dan tujuan penelitian, (g) metode, (h) hasil, (i) pembahasan (j) kesimpulan dan saran, dan (k) daftar rujukan.
7. Daftar rujukan disajikan mengikuti tata cara seperti contoh berikut dan diurutkan secara alfabetis dan kronologis.

Anderson, D.W., Vault, V.D., dan Dickson, C.E. 1993. *Problem and Prospects for the Decades*

Ahead: Competency Based Teacher Education. Barkeley: McCutchan Publishing Co.

Huda, N. 1991. *Penulisan Laporan Penelitian untuk Jurnal*. Makalah disajikan dalam Loka

Karya Penelitian Tingkat Dasar bagi Dosen PTN dan PTS di Malang Angkatan XIV, Pusat Penelitian IKIP MALANG, Malang, 12 Juli.

Prawoto, 1998. *Pengaruh Pengirformasian Tujuan Pembelajaran dalam Modul terhadap Hasil*

Belajar Siswa SD PAMONG Kelas Jauh. Tesis tidak diterbitkan. Malang: FPS IKIP MALANG.

Russel, T. 1993. An Alternative Conception: Representing Representation. Dalam P.J. Nlack & A. Lucas (Eds.) *Children's Informal Ideas in Science* (hlm. 62-84). London:Routledge.

Sihombing,U. 2003. *Pendataan Pendidikan Berbasis Masyarakat*.
<http://www.puskur.or.id>.Diakses pada 21 April 2006.

Zainuddin, M.H. 1999. Meningkatkan Mutu Profesi Keguruan Indonesia. *Cakrawala Pendidikan*. 1 (1):45-52.

8. Pengiriman Artikel via email ke hudaferi@gmail.com paling lambat 3 bulan sebelum bulan penerbitan.

CAKRAWALA PENDIDIKAN

Forum Komunikasi Ilmiah dan Ekspresi Kreativitas Ilmu Pendidikan

Volume 22, Nomor 2, Oktober 2018

Daftar Isi

Multiple Correlation Of Reading Skill And Grammar Mastery Toward Speaking Achievement For First Year Students Of Senior High School	1
<i>Annisa Rahmasari</i>	
Profil Pertanyaan Mahasiswa Pada Materi Hakikat Profesi Kependidikan	11
<i>Cicik Pramesti</i>	
Choral Repetition To Teach Vocabulary	29
<i>Dina Kartikawati</i>	
Membangun Sekolah Unggul Berdaya Saing Melalui Kepemimpinan Tranformatif	34
<i>Ekbal Santoso</i>	
A Study On The Implementation Of Project Based Learning In Teaching Writing To English Education Department Students Of STKIP PGRI Blitar Academic Year 2018/2019.....	43
<i>Herlina Rahmawati</i>	
Improving Listening Skill Using Running Dictation On The First Semester Students' At STKIP PGRI Tulungagung	49
<i>Ika Rakhmawati</i>	
Pentingnya Membangun Solidaritas Komunitas Pedagang Kaki Lima	56
<i>Kadeni</i>	
Keefektifan Buzz Groups Dengan Impress Dalam Pengajaran Tata Bahasa Bagi Siswa Sekolah Menengah Kejuruan	67
<i>M Ali Mulhuda</i>	
Analisa Dampak Metode Peta Konsep Pada Prestasi Dan Minat Belajar Siswa Dalam Pembelajaran Akuntansi	81
<i>Maratus Solichah</i>	
Menumbuhkembangkan Karakter Anak Melalui Model Pembiasaan Di Lingkungan Keluarga.....	90
<i>Miranu Triantoro</i>	

Kemampuan Mahasiswa Dalam Menyusun Gagasan Belajar Dan Pembelajaran Untuk Pelajaran Matematika	103
<i>Suryanti</i>	
Pengembangan Modul Pembelajaran Berbasis Masalah Untuk Membantu Meningkatkan Berfikir Kreatif Mahasiswa	117
<i>Udin Erawanto</i>	
Improving Students' Writing Through Bilingual Cooperative Integrated Reading And Composition (BCIRC).....	128
<i>Varia Virdania Virdaus</i>	
Click And Clunk Strategy In Reading Comprehension Of Descriptive Text.....	145
<i>Wiratno</i>	
The Influence Of Post Task Activities On Undergraduates Students At STKIP PGRI Tulungagung.....	157
<i>Yulia Nugrahini</i>	

MEMBANGUN SEKOLAH UNGGUL BERDAYA SAING MELALUI KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF

Ekbal Santoso

ekbal.santoso@gmail.com

STKIP PGRI BLITAR

Abstrak: Kepala Sekolah merupakan motor penggerak dalam peningkatan mutu sekolah. Sekolah akan memiliki mutu yang unggul serta memiliki daya saing apabila dipimpin oleh kepala sekolah yang mengimplemtasikan tipe kepemimpinan tranformatif, melalui tahapan berikut ini: (1) menyelaraskan motif kepala sekolah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, (2) mengembangkan kemampuan dalam pengetahuan/koqnitif dan keterampilan, (3) membangun budaya organisasi (4) merumuskan visi dan (5) implementasi visi sekolah.

Kata Kunci: Sekolah unggul, daya saing, kepemimpinan transformatif

Abstract: The Principal is the driving force in improving the quality of schools. Schools will have superior quality and competitiveness if led by principals who implement transformative leadership types, through these stages: (1) aligning motives of principals, educators and education personnel, (2) developing skills in knowledge/cognitive and skills, (3) building organizational culture (4) formulating vision and (5) implementing school vision.

Key Words : Superior school, competitiveness, transformative leadership

PENDAHULUAN

Organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh pemimpin. Karena pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan. Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang menunjang kualitas sumber daya manusia yang bermanfaat bagi lingkungan masyarakat, bangsa, dan negara. Sekolah selalu mengalami perkembangan di masa yang akan datang. Perkembangan sekolah dapat membawa perubahan-perubahan terhadap lingkungan sekolah

tersebut. Beberapa contoh diantaranya adalah suasana kerja, hubungan kerja antar guru, kinerja guru, serta peraturan-peraturan yang ada di dalam sekolah tersebut.

Secara umum, Indonesia menghadapi berbagai permasalahan menyangkut kualitas pendidikan yang masih rendah, yang mengakibatkan daya saing bangsa, baik di tingkat regional ASEAN, terlebih lagi di tingkat dunia, kalah bersaing dengan negara lain. Indonesia di tahun 2017 berada di posisi ke 5 dari negara-negara

ASEAN seperti dilansir Deutsche Welle dan di Asia dibawah Matenggar 108 di dunia dengan skor 0,603. Secara umum kualitas pendidikan di tanah air berada di bawah Palestina, Samoa dan Mongolia (Sahroji, 2017).

Bagi sekolah (SD/SMP/SMA) harus berupaya meningkatkan daya saing agar dapat menjalankan penyelenggaraan pendidikan secara berkesinambungan. Kepemimpinan kepala sekolah menjadi kunci tumbuhnya mutu sekolah yang handal dan kompetitif bagi kemajuan masyarakat dan bangsa. Kepemimpinan itu bersifat unik, abstrak namun dinamis tergantung dari visi dan misi pribadi, pola interaksi serta kepribadian yang bersangkutan (Khasali, 2006). Itulah sebabnya kepemimpinan tidak dapat diukur secara kuantitatif, menurutnya, jumlah pemimpin cukup banyak, namun yang membedakan satu dengan lainnya adalah tipe, sebab untuk menjadi pemimpin dibutuhkan lebih dari sekedar aturan, melainkan juga terobosan dan respek.

Salah satu tipe kepemimpinan yang dapat meningkatkan mutu sekolah menjadi sekolah unggul adalah Kepemimpinan transformasional, yaitu pemimpin yang bisa melakukan perubahan. Menurut Bass dalam Swandari (2003) pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu.

Kepemimpinan transformasional mampu membawa sekolah ke arah perubahan-perubahan yang positif, yaitu sekolah unggul.

Sekolah Unggul

Sekolah unggul dalam perspektif Kementerian Pendidikan Nasional adalah sekolah yang dikembangkan untuk mencapai keunggulan dalam keluaran (*output*) pendidikannya. Untuk mencapai keunggulan tersebut maka masukan (*input*), proses pendidikan, guru dan tenaga kependidikan, manajemen, layanan pendidikan, serta sarana penunjangnya harus diarahkan untuk menunjang tercapainya tujuan tersebut. Penyelenggaraan layanan belajar bagi peserta didik biasanya dikaji dalam konteks mutu pendidikan yang erat hubungannya dengan kajian kualitas manajemen dan sekolah efektif. Di lingkungan sistem persekolahan, konsep mutu pendidikan dipersepsi berbeda-beda oleh berbagai pihak. Menurut persepsi kebanyakan orang (orang tua dan masyarakat pada umumnya), mutu pendidikan di sekolah secara sederhana dilihat dan perolehan nilai atau angka yang dicapai seperti ditunjukkan dalam hasil-hasil ulangan dan ujian. Sekolah dianggap bermutu apabila para siswanya, sebagian besar atau seluruhnya, memperoleh nilai atau angka yang tinggi, sehingga berpeluang melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Karakteristik sekolah unggul tidak hanya pada prestasi

kognitif yang tinggi tetapi juga ditunjukkan kualitas pribadi para siswanya, seperti tampak dalam kepercayaan diri, kemandirian, disiplin, kerja keras dan ulet, terampil, berbudi pekerti, beriman dan bertaqwa, bertanggung jawab sosial dan kebangsaan, apresiasi, dan lain sebagainya. Disamping itu iklim sekolah yang positif, proses perencanaan, tujuan akademik, disamping itu, kurikulum yang jelas, keefektifan guru, kepemimpinan administratif, keterlibatan orang tua dan masyarakat, kesempatan, tanggungjawab, dan partisipasi siswa, ganjaran dan insentif, dan tata tertib dan disiplin. Jadi sekolah dikatakan unggul, apabila (1) Sekolah yang mampu memberikan layanan optimal kepada seluruh peserta didik dengan berbagai perbedaan bakat dan minat kebutuhan belajar; (2) Sekolah mampu meningkatkan secara signifikan kapabilitas yang dimiliki peserta didik menjadi aktualisasi diri yang memberikan kebanggaan; (3) Sekolah yang mampu membangun karakter kepribadian yang kuat, kokoh, dan mantap dalam diri peserta didik; (3) Sekolah yang mampu memberdayakan sumber daya yang ada secara optimal dan efektif; (4) Sekolah yang mampu mengembangkan networking yang luas kepada *stakeholder*, (5) Sekolah yang mampu mewujudkan sebagai organisasi pembelajar kepada seluruh warganya; dan (6) Sekolah yang responsif terhadap perubahan. Untuk mencapai sekolah unggul diperlukan

tahapan-tahapan yang panjang, oleh karena itu mutu yang dibangun adalah bagaimana melakukan perbaikan berkelanjutan terhadap sistem mutu yang dikembangkan oleh sekolah. Moedjiarto (2002:3-4), menyatakan bahwa ada tiga tipe sekolah unggul, yaitu: (1) tipe I, sekolah yang inputnya unggul dan menghasilkan lulusan yang bermutu unggul, (2) tipe II, sekolah yang memiliki fasilitas unggul sehingga dalam proses belajar mengajar berjalan lancar dan menghasilkan lulusan yang bermutu tinggi, (3) tipe III, sekolah yang penekanannya pada iklim belajar yang positif dilingkungan sekolah, dimana sekolah mampu memproses siswa yang bermutu rendah (*input* rendah) tetapi dapat menghasilkan lulusan yang bermutu tinggi (*output* tinggi).

Daya Saing Sekolah Unggul

Istilah daya saing, daya bermakna kekuatan, dan kata saing berarti mencapai lebih dari yang lain, atau beda dengan yang lain dari segi mutu, atau memiliki keunggulan tertentu. Artinya daya saing dapat bermakna kekuatan untuk berusaha menjadi unggul dalam hal tertentu yang dilakukan seseorang, kelompok atau institusi tertentu. Daya saing adalah gambaran bagaimana sebuah organisasi dan SDM-nya mengendalikan kekuatan kompetensi yang dimilikinya dengan terpadu hingga memperoleh keuntungan (Zuhal, 2010:43) daya saing merupakan salah satu cara untuk memenangkan kompetisi sebuah

organisasi. Jadi daya saing merupakan sebuah cara dengan melibatkan seluruh aspek dalam organisasi untuk memperoleh keuntungan dan memenangkan kompetisi.

Sekolah yang unggul merupakan posisi relatif dari suatu sekolah terhadap sekolah lainnya, jadi daya saing sekolah unggul adalah sekolah yang memiliki potensi untuk bersaing apabila dapat menciptakan dan menawarkan nilai-nilai yang lebih dibandingkan dengan sekolah lainnya.

Kepemimpinan Transformatif

Kepemimpinan asal kata “pimpin” yang memuat dua hal pokok yaitu, pemimpin sebagai subjek dan yang dipimpin sebagai objek. Suku kata “pimpin” bermakna mengarahkan, mengatur, membina, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya.

Banyak sekali definisi mengenai kepemimpinan. Hal ini dikarenakan banyak sekali orang yang telah mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan tersebut, namun definisi kepemimpinan yang ada mempunyai beberapa unsur yang sama. Suatu hal yang memiliki banyak definisi biasanya merupakan hal yang sulit dipahami.

Qomari (2002:91) menyatakan, kepemimpinan mencakup berbagai sifat, perilaku individu, hubungan interaksi dan kerjasama dengan pihak lain, kedudukan, jabatan, peran dan pengaruhnya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan Miftah (2001:121) menyatakan aktivitas seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Dari definisi ini dapat diturunkan suatu bentuk indikator yang operasional mengenai kemunculan kepemimpinan. Kepemimpinan muncul dan dimulai ketika seseorang telah mulai berkeinginan untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Cara seseorang mempengaruhi perilaku orang lain disebut gaya kepemimpinan.

Seorang pemimpin sehingga dewasa ini banyak gaya yang digunakan untuk mengidentifikasi tipe-tipe kepemimpinan. Teori kepemimpinan pada dasarnya ada tiga yaitu : (1) *Trait theories*, (2) *Style theories*, (3) *Contingency theories*. (Veryard Projects Ltd & Antelope Projects Ltd, dalam Robbin, 2002:1). Teori Karakter (*Trait theories*) yaitu untuk menjadi seorang pemimpin, harus mempunyai kemampuan : intelegensi (kemampuan memahami dan memecahkan masalah), karakter (inisiatif dan percaya diri), fisik, (sehat), kategori sosial (jender, kelas sosial atau etnik). Robbins (2002:40) mengemukakan teori ciri

kepemimpinan ini mencari ciri kepribadian, sosial, fisik, atau intelektual yang membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. *Style theories* yaitu gaya kepemimpinan yang baik yaitu meliputi : kepemimpinan yang autokratik (eksploitatif, partisipatif dan demokratis), memberitahukan, menjajakkan, mengikutsertakan, mendelegasikan. *Contingency theories* yaitu teori ini model kepemimpinan ada dua yaitu: (1) *style depends on circumstance* yang terdiri dari: pemimpin bawahan yang menjalin hubungan, struktur tugas, tinggi rendahnya posisi dan otoritas kekuasaan. (2) *gauge situation favourableness* yang terdiri dari: Pemimpin senantiasa berorientasi tugas, orientasi anggota.

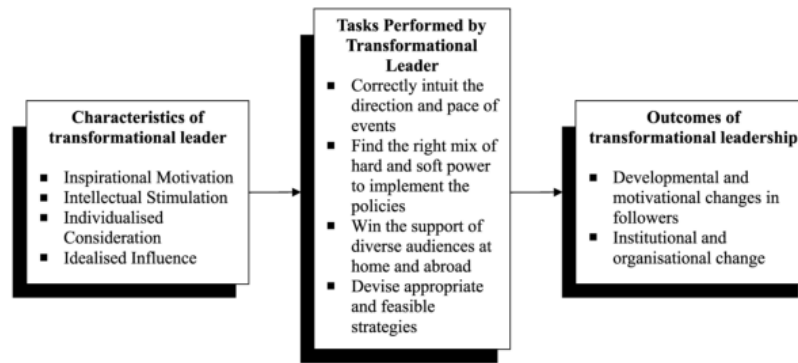
Pemimpin transformasional menurut Bass (Hartanto, 1991) adalah mengubah nilai-nilai pribadi pengikut untuk mendukung visi dan tujuan organisasi dengan membina lingkungan di mana hubungan dapat dibentuk dan dengan membangun iklim kepercayaan di mana visi dapat dibagikan. Sedangkan Tracy and Hinkin (Rosidi, 2008) yaitu suatu proses mempengaruhi untuk melakukan perubahan besar dalam sikap dan membangun komitmen untuk misi atau tujuan organisasi. Jadi kesimpulannya adalah sebuah proses membangun komitmen untuk tujuan organisasi, secara teoritis sering disebut kinerja.

Pemimpin transformasional membangun hubungan dengan pengikut melalui interaktif komunikasi, yang membentuk ikatan budaya antara dua peserta dan mengarah kepergeseran nilai oleh kedua belah pihak menuju titik temu.

Sehingga tipe kepemimpinan transformasi mengubah nilai-nilai pribadi yang dimiliki pengikut/bawahan seperti disiplin, kerja keras dan sebagainya untuk mendukung visi dan sasaran organisasi dengan membina lingkungan tempat kerja sehingga dapat membentuk iklim, kultur dan budaya kerja sesuai visi yang telah ditetapkan.

Pemimpin transformasional juga mau ambil dan bagikan risiko dengan pengikut. Sehingga pengalaman-pengalaman yang diperoleh bawahan/pengikut sebagai hasil belajar akan dapat meningkatkan rasa percaya diri dan tekad untuk terus melakukan perubahan walaupun mungkin ia sendiri akan terkena dampaknya dengan perubahan itu. Dengan demikian Pemimpin transformasional merangsang upaya pengikut mereka “untuk menjadi inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi, membingkai ulang masalah, dan mendekati yang lama situasi dengan cara baru.

Pola perilaku kepemimpinan transformatif



Gambar 1. Pola perilaku kepemimpinan transformatif

Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Transformatif Dalam Rangka Menjadikan Sekolah Yang Unggul Dan Berdaya Saing.

Kepemimpinan kepala sekolah yang transformatif mengarahkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang dipimpin ke arah tumbuhnya sensitivitas terhadap pengembangan organisasi, pengembangan visi secara bersama, pendistribusian kewenangan kepemimpinan, dan pembangunan kultur dan budaya organisasi sekolah sehingga mengarah skema restrukturisasi sekolah menjadi sekolah unggul.

Pengembangan lembaga pendidikan (sekolah) dalam rangka menjadikan sekolah unggul dan memiliki daya saing melalui kepemimpinan transformasional dapat dilakukan melalui tahapan berikut:

Tahap 1. Menyelaraskan Motif Kepala sekolah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Motif merupakan sesuatu yang menggerakkan/mendorong (drive) orang untuk bertindak

melirintasi berbagai situasi yang berbeda. Bentuk pendorong tersebut bisa berupa: 1) pencapaian (achievement), 2) ambisi, 3) energy, 4) tenacity, 5) inisiatif.

Dengan berbagai motif ini pemimpin transformasional berusaha untuk menyelaraskan mereka dari kepentingan sendiri dan orang lain dengan kebaikan kelompok, organisasi, atau masyarakat (Bass dalam Stone, Russel dan Patterson, 2003).

Cara yang harus dilakukan oleh kepala sekolah adalah membentuk kerangka pengertian dan kesadaran pada warga sekolah (guru dan tenaga kependidikan) yang dapat merangsangnya untuk menggunakan potensi-potensinya secara konstruktif dan produktif bagi kepentingan sekolah.

Tahap 2. Mengembangkan kemampuan pengetahuan (kognitif) dan keterampilan.

Kemampuan (ability), khususnya kemampuan kognitif memainkan peran penting dalam kepemimpinan. Pengetahuan yang berhubungan dengan teknologi

sering memfasilitasi kemampuan pemimpin untuk mengarahkan organisasi. Oleh karena itu kepala sekolah harus mengembangkan pengetahuannya tentang manajemen sekolah, administrasi sekolah dan sistem informasi, pengembangan sumber daya manusia yang ada di sekolah, perkembangan teknologi.

Tahap 3: Membangun budaya organisasi

Budaya organisasi adalah sekumpulan pemahaman umum seperti norma-norma, nilai-nilai dasar, perilaku, dan kepercayaan yang dipahami oleh semua anggota organisasi. Kekuatan pribadi kepala sekolah dalam bentuk karisma bisa sangat berpengaruh pada tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan. Bahkan, kekuatan kharisma pemimpin dapat menentukan keefektifannya secara keseluruhan. Pemimpin yang sangat karismatik dapat mengembangkan loyalitas, pengikut yang antusias yang cenderung mengabaikan sifat-sifat negatif dalam diri pemimpin mereka. Dengan demikian, kekuatan kepala sekolah akan membawa perubahan kultur dan budaya organisasi, sehingga setiap anggota organisasi bisa memahami budaya yang ada dalam organisasinya. Pemahaman mengenai budaya organisasi akan membuat tiap anggota organisasi mampu “menyatu” sehingga dengan mudah dapat menjalani kehidupan individunya bersama-sama dengan organisasi dan anggota organisasi yang lain. Kuat atau lemahnya

budaya organisasi sangat penting karena punya beberapa manfaat bagi organisasi: 1) budaya memiliki suatu peran dalam batas-batas penentu, yaitu menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. 2) budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi. 3) budaya mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu. 4) budaya mendorong stabilitas sistem sosial. Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan. 5) budaya bertugas sebagai pembentuk perilaku serta sikap karyawan. Organisasi dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan.

Hal yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam membangun budaya organisasi (sekolah) adalah melakukan pembiasaan dan memberikan keteladan terhadap aspek-aspek budaya sekolah yang dikembangkan terhadap warga sekolah, misalnya memanfaatkan waktu luang jika guru tidak melakukan kegiatan pembelajaran.

Tahap 4. Merumuskan Visi

Visi didefinisikan sebagai gambaran yang akan datang, yang unik dan ideal. Visi dapat berisi rincian, ungkapan nilai-nilai pemimpin dan berbagai macam ide yang menyeluruh pada strategi perusahaan. Visi dapat berupa sejumlah ide tentang tipe produk apa

yang akan dibuat, tipe karyawan apa yang akan digaji, dan bagaimana customer akan dilayani. Isinya visi tentu belum rinci dan belum dikembangkan secara rinci, dan isinya visi yang membuat beda dengan visi perusahaan lain. Langkah-langkah dalam menyusun visi adalah 1) pernyataan visi, 2) formulasi visi, 3) meningkatkan komitmen dan 4) mengembangkan visi.

Seorang pemimpin harus mampu menciptakan suatu visi yang digunakan untuk mengintegrasikan dan mengarahkan usaha-usaha semua anggota organisasi. Segala hal yang dilakukan oleh pemimpin harus sesuai dengan visi dan untuk pencapaian suatu visi, oleh sebab itu seorang pemimpin perlu memahami akan visi organisasi yang dibuat.

Untuk membuat visi yang baik bagi sekolah, penyusunan visi dilakukan oleh kepala sekolah, guru, komite sekolah maupun pemangku kepentingan yang mengarahkan menjadi sekolah unggul.

Tahap 5. Implementasi Visi Sekolah

Pemimpin Transformasi menggunakan motif, pengetahuan dan keterampilan untuk mengaktualisasikan visi sekolah dalam realitas dengan melakukan tahap-tahap untuk menerjemahkan visinya kesuatu agenda dalam bentuk Rencana Kerja Jangka Menengah (RKJM) dan Rencana Kerja Tahunan (RKT) sekolah/madrasah.

kepemimpinan transformasional menggabungkan penekanan lebih besar pada keunggulan sekolah

karena pemimpin memiliki yang lebih kuat fokus pada tujuan sekolah.

PENUTUP

Kepala Sekolah merupakan motor penggerak dalam peningkatan mutu sekolah. Kepala sekolah yang transformatif mengarahkan sumberdaya manusia yang dipimpin ke arah tumbuhnya sensitivitas terhadap pengembangan organisasi, pengembangan visi secara bersama, pendistribusian kewenangan kepemimpinan, dan pembangunan kultur dan budaya organisasi sekolah sehingga mengarah skema restrukturisasi sekolah menjadi sekolah unggul. Sekolah yang unggul merupakan posisi relatif dari suatu sekolah terhadap sekolah lainnya, dimana sekolah dapat menciptakan dan menawarkan nilai-nilai yang lebih dibandingkan dengan sekolah lainnya. Sekolah akan memiliki keunggulan dan daya saing apabila kepala sekolah yang mengimplemtasikan tipe kepemimpinan tranformatif, melalui tahapan (1) menyelaraskan motif kepala sekolah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, (2) mengembangkan kemampuan dalam pengetahuan/koqnitif dan keterampilan, (3) membangun budaya organisasi (4) merumuskan visi dan (5) implementasi visi sekolah.

DAFTAR RUJUKAN

- Hartanto, F. M.,1991. *Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia*, Makalah Seminar, Jakarta: Departemen Tenaga Kerja.
- Kasali, rhenald. 2006. *Manajemen* (online)
<http://sirod.blogspot.com/2006/11/artikel-manajemen-rhenald-kasali.html>, Diakses tanggal 1 September 2018
- Miftah, Thoha. 2001. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Moedjiarto, 2002. *Sekolah Unggul*. Duta Graha Pustaka
- Qomari, Anwar. 2002, *Reorientasi Pendidikan dan Profesi Keguruan*, Jakarta: Uhamka Press.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi: Konsep, kontroversi dan aplikasi*. Jilid 1 dan 2. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Rosyidi, Bahrur. 2008. *Kepemimpinan Transformasional Sebagai Katalisator Dalam Kelembagaan*. (Online)
<https://bahurrosyididuraissy.wordpress.com> diakses 1 September 2018
- Sahroji.Ahmad.2017. *Daftar Negara Asean Dengan Peringkat Pendidikan Tertinggi* (Online)
<https://news.okezone.com/read/2017/11/24/18/1820178/daftar-negara-asean-dengan-peringkat-pendidikan-tertinggi> diakses 1 September 2018
- Swandari, Fifi. 2003. *Menjadi Perusahaan Survive dengan Transformasional Leadership*. Jurnal Ekonomi, vol. 1 No. 2, 2003.
- Zuhal. 2010. *Knowledge and Innovation Platform Kekuatan Daya Saing*. Jakarta: Gramedia.