
Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer Menuju Sekolah Unggul Dan Bermartabat Menyongsong Era 5.0

Putu Cory Candra Yhani¹, I Kadek Egi Marsena²

¹²Institut Agama Hindu Negeri Tampung Penyang Palangka Raya
noviecandra27@gmail.com¹ egimarsena17@gmail.com²

ABSTRAK

Salah satu gambaran masyarakat 5.0 ditandai dengan adanya robot yang dibuat oleh manusia dan memiliki kecerdasan buatan (*artificial intelligence*) dengan tujuan membantu manusia. Adanya peran-peran manusia yang tergantikan oleh kehadiran robot cerdas, dianggap dapat mendegradasi peran manusia. Secara sederhana, society 5.0 dapat diartikan sebagai suatu konsep masyarakat yang berpusat pada manusia (*human-centered*) dan berbasis teknologi (*technology based*). Konsep ini menyebabkan manusia tidak kehilangan perannya dalam era digital. Manusia sebagai masyarakat tetap hidup sebagai pusat perdaban. Transformasi ini diharapkan dapat membantu manusia agar menjalani hidup yang lebih bermakna. Namun, apabila tidak disikapi dengan langkah yang baik, tentu akan merugikan manusia itu sendiri. Oleh karena itu, manusia perlu berupaya untuk memaksimalkan masyarakat 5.0 ini dalam meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya pendidikan di Indonesia. Hal tersebut menjelaskan bahwa pentingnya kepemimpinan sebagai kunci keberhasilan sekolah dalam mengembangkan sekolahnya karena sekolah yang unggul dimulai dari pemimpin yang peduli terhadap perkembangan sekolahnya. Pemimpin dalam lembaga formal atau sekolah adalah kepala sekolah, Kepala sekolah yang profesional dalam manajemen pendidikan akan memberikan dampak positif dan perubahan yang cukup mendasar dalam pembaruan sistem pendidikan di sekolah.

Kata Kunci: Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer, Sekolah Unggul, Bermartabat

I. Pendahuluan

Globalisasi menjadi tantangan bagi masyarakat dunia yang tak mengenal batas wilayah. Era globalisasi memberi dampak yang cukup luas dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk tuntutan dalam penyelenggaraan pendidikan. Salah satu tantangan nyata tersebut adalah bahwa pendidikan hendaknya mampu menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi utuh, dikenal dengan kompetensi abad ke-21 telah memunculkan persaingan antar bangsa, ekonomi global, perubahan budaya, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang semakin canggih dimana tantangan dunia pendidikan semakin kompleks dan menuntut persiapan dan pemikiran

yang sangat serius. Kita dihadapkan pada suatu perubahan yang cepat dan *non-linear*. Kemajuan teknologi ini memungkinkan otomatisasi di hampir semua bidang khususnya dibidang pendidikan. Dalam rangka membangun SDM yang berkualitas untuk itu diperlukan para pengelola dan pimpinan pendidikan yang mampu mengantisipasi perkembangan eksternal bagi kemajuan sekolah. Hal ini begitu penting dicermati karena dari sekolah sekolah efektif diharapkan pengembangan sumber daya manusia (SDM) unggul yang memiliki kepribadian utuh (Keterpaduan spiritual, emosional, estetika, intelektualitas, etika dan moralitas, serta sosialitas) untuk berperan optimal mengantisipasi dan merespon perkembangan zaman yang kompetitif bagi kemajuan bangsa yang berperadaban. Apalagi dalam era globalisasi dewasa ini, boleh dikatakan hanya dengan ketersediaan SDM bermutu unggul bangsa ini akan dapat memenangkan persaingan.

Namun pada kenyataannya yang dapat dilihat adalah masih rendahnya SDM merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan, perkembangan ekonomi dan kebudayaan nasional. Begitupun fenomena yang sering terjadi karena pengaruh lingkungan eksternal yang kurang kondusif, pandangan pesimis orang tua terhadap pendidikan, peluang kerja yang sempit, ketertinggalan kemajuan sekolah dibanding dengan perubahan teknologi menyebabkan semakin runyamnya lingkungan internal sekolah. Persoalan lain yang mengacu kepada pendapat AL Hamdani (2005:13), yaitu: (1) rendahnya pemerataan kesempatan belajar (*equity*) disertai dengan banyaknya peserta didik yang putus sekolah dan tidak melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi; (2) rendahnya mutu akademik terutama dalam penguasaan ilmu pengetahuan alam, matematika dan bahasa khususnya bahasa asing. Padahal hal tersebut merupakan modal dasar untuk menguasai dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi; (3) rendahnya efisiensi internal, terutama dengan banyaknya peserta didik yang mengulang kelas dan lamanya masa studi yang melampaui waktu yang standar yang ditetapkan; (4) rendahnya efisiensi eksternal sistem pendidikan atau yang biasa disebut dengan relevansi pendidikan; (5) kecenderungan terjadinya penurunan akhlak dan moral yang menyebabkan anak didik cenderung bersikap bringas, kasar, asosial, mudah sekali terjerembab kepada perilaku yang merugikan dirinya maupun lingkungannya, seperti penyalahgunaan obat, minuman keras, penodongan, pembajakan, dsb.

Fenomena dan kondisi yang dijumpai dalam sistem pendidikan atau persekolahan sebagaimana diungkapkan di atas persekolahan sungguh menggelisahkan kepekaan budaya bangsa dalam NKRI. Dalam menengok dan mencermati berbagai persoalan pendidikan inilah, para kepala sekolah dan pendidik jangan sampai anggap enteng dan mencari solusinya dengan menyederhanakan semua persoalan. Diperlukan suatu keterpaduan antara pemikiran dengan tindakan

Dalam hal ini kepala sekolah sebagai pimpinan berperan menjalankan kepemimpinan, manajer, pendidik, pengawas, dan pendorong bagi guru-guru dalam proses kependidikan melalui pembelajaran, dan latihan. Dengan demikian akan adanya pola komunikasi di dalam interaksi ini sebagai inti kegiatan kemanusiaan yang dapat mengembangkan potensi peserta didik menuju kedewasaan dalam makna yang lebih luas. Selain itu juga, setiap sekolah idealnya mampu mengubah budaya sekolah dari gerak rutinitas kepada perubahan bermakna yang dipandu visi, misi dan rencana strategi peningkatan kualitas berbasis sekolah. Dalam tulisan ini menggunakan pendekatan kualitatif. Hal ini dilakukan karena salah satu ruang kerja pendekatan kualitatif adalah interpretasi terhadap suatu fenomena dengan menggunakan pikiran, perasaan, persepsi serta mental manusia untuk memperoleh suatu makna yang berguna bagi perkembangan hidup manusia khususnya dalam kepemimpinan pendidikan yang diterapkan untuk membangun lembaga-lembaga pendidikan yang unggul dan bermartabat sehingga nantinya mampu mencetak SDM yang berkualitas.

II. Pembahasan

1. Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer

a. Konsep Kepemimpinan

Hersey dan Blanchard (1986:1000), berpendapat “kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu”. Pendapat lain dikemukakan Overton (2002:3) bahwa : “*Leadership is ability to get work done with and through others while gaining their confidence and cooperation*”. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain mencapai tujuan dalam suatu situasi selain itu juga, fokus kepemimpinan terhadap kemampuan seseorang memperoleh tindakan dari orang lain. Disisi lain ada beberapa karakteristik umum para pemimpin dikemukakan Overton (2002:6), yaitu

- (1); Kecerdasan: Para pemimpin cenderung memiliki kecerdasan yang lebih tinggi daripada anggotanya;
- (2). Kematangan sosial: para pemimpin cenderung memiliki kematangan emosi dan minat yang sangat luas;
- (3). Memiliki motivasi dan orientasi prestasi: para pemimpin berusaha mencapai sesuatu, bila mereka mencapai satu tujuan, akan mencapai yang lain. Motivasi pemimpin biasanya tidak tergantung pada faktor luar;
- (4). Memiliki rasa percaya diri dan keterampilan komunikasi : pemimpin mengenali kebutuhan bekerjasama dengan orang lain dan hormat terhadap individu. Keterampilan komunikasi digunakan memperjuangkan sesuatu saling kerjasama dan memberikan dukungan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki keterampilan yaitu keterampilan teknik, keterampilan hubungan manusia, keterampilan konseptual. Ketiga keterampilan ini merupakan syarat mutlak bagi efektivitas kepemimpinan seseorang dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Peran Kepemimpinan

Menurut Biddle dan Thomas, peran adalah serangkaian rumusan yang membatasi perilaku-perilaku yang diharapkan dari pemegang kedudukan tertentu. Misalnya dalam keluarga, perilaku ibu dalam keluarga diharapkan bisa memberi anjuran, memberi penilaian, memberi sanksi dan lain-lain.

Mengadopsi pendapat tersebut, bahwa peran kepemimpinan merupakan suatu perilaku-perilaku yang diharapkan bisa berperan untuk mempengaruhi, membimbing, mengevaluasi bawahannya kearah pencapaian tujuan sebuah organisasi. Ketika istilah peran digunakan dalam lingkungan pekerjaan terutama seorang pemimpin, maka seseorang yang diberi (atau mendapatkan sesuatu posisi, juga diharapkan menjalankan perannya sesuai dengan apa yang diharapkan menjalankan perannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pekerjaan tersebut. Karena itulah ada yang disebut dengan *role expectation*.

Seorang pemimpin dapat dikatakan sukses atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan dan sangat tergantung atas kemampuan para anggota pimpinannya untuk menggerakkan sumber-sumber serta alat-alat tersebut sehingga penggunaannya berlangsung dengan efisien ekonomis dan efektif. Peran Kepemimpinan dapat berlangsung di dalam dan di luar organisasi . karena itu, salah satu peran strategis seseorang organisasi selain menjadi manajer adalah sebagai pemimpin.

Kepemimpinan yang efektif dalam suatu manajemen organisasi menuntut kemampuan berdimensi situasional. Dalam dimensi situasional, seorang pimpinan yang otoriter sekalipun akan mengubah gaya kepemimpinannya dengan gaya yang lain untuk mempertahankan keberlangsungan kepemimpinannya. Sebaliknya, seorang pemimpin yang demokratis akan menggunakan gaya kepemimpinan otoriter apabila situasi menuntut dan mendesaknya untuk harus melakukan hal tersebut, bahkan hingga mengenakan sanksi terhadap disiplin organisasi. Dari pengertian-pengertian efektifitas tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan efektif adalah keterampilan manajerial dalam pelaksanaan kerja bersama. Seorang pemimpin diharapkan memiliki kecakapan teknis maupun manajerial yang profesional. Kecakapan teknis tersebut sesuai dengan bidangnya, sedangkan kecakapan manajerial menuntut perannya dalam memimpin orang lain. Keterampilan tersebut terpancar dalam tindakannya seperti menyeleksi, mendidik, memotivasi, mengembangkan sampai dengan memutuskan hubungan kerja. Kepemimpinan dan penyesuaian terhadap perubahan merupakan tantangan terbesar yang dihadapi pemimpin saat ini.

Nanus (2001:95), Komariah (2003:93), Sujatno (2008:62) mengilustrasikan bahwa ada 4 (empat) peran penting bagi kepemimpinan efektif yaitu:

- (a). Penentu arah, pemimpin harus mampu melakukan seleksi dan menetapkan sasaran dengan mempertimbangkan lingkungan eksternal masa depan yang menjadi tujuan pengerahan seluruh sumber daya organisasi dalam mencapai visi, pemimpin yang dapat berperan sebagai penentu arah adalah pemimpin visioner;
- (b). Agen perubahan, pemimpin harus mampu mengantisipasi berbagai perubahan dan perkembangan lingkungan global dan membuat prediksi tentang implikasinya terhadap organisasi, mampu membuat skala prioritas bagi perubahan yang diisyaratkan visinya, serta mampu mempromosikan eksperimen dengan partisipasi orang-orang untuk menghasilkan perubahan yang diinginkan;
- (c). Juru bicara, pemimpin harus mampu menjadi negosiator dan pembentuk jaringan hubungan eksternal, menyusun visi dan mengkomunikasikannya melakukan pemberdayaan serta melakukan perubahan;
- (d). Pelatih, pemimpin harus memberitahu orang lain tentang realita saat ini, apa visinya atau ke mana tujuan, bagaimana merealisasikannya. Selalu member semangat untuk maju dan menuntun bagaimana mengaktualisasikan potensi mencapai visi.

Mencermati peran kepemimpinan yang dinyatakan oleh Nanus, penulis menganggap peran tersebut dapat terwujud jika para pemimpin memiliki integritas serta kredibilitas yang memadai dalam menggerakkan pengikut untuk

bertindak, arena tindakan itu suatu organisasi atau lembaga pendidikan akan berkembang dan mengalami kemajuan.

c. Kepemimpinan Pendidikan Sekolah Yang Unggul

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan (khususnya mutu pendidikan di sekolah). Seperti diungkapkan Supriadi (1998) dalam Mulyasa (2004), hubungan antara kepala sekolah erat dengan berbagai aspek sekolah seperti disiplin sekolah, iklim dan budaya sekolah, dan berkurangnya perilaku nakal peserta didik. Dalam pada itu, kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang berkaitan langsung dengan proses pembelajaran di sekolah.

Sebagaimana dikemukakan dalam Pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 “Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Sergiovanni memperkenalkan tipe kepemimpinan teknis, kepemimpinan manusiawi dan kepemimpinan pendidikan dalam kepemimpinan sekolah jika kita ingin memiliki sekolah kompeten. Sekolah kompeten adalah sekolah yang terorganisir dengan baik, berjalan dengan baik, tetapi tidak sangat efektif secara kependidikan. Kehadiran tiga tipe kepemimpinan ini adalah prasyarat tetapi tidak cukup untuk pengembangan sekolah unggul. Agar bergerak dari sekolah kompeten menuju sekolah unggul, kita harus menyediakan dua tipe kepemimpinan yang lain, yaitu kepemimpinan simbolik dan kepemimpinan yang bisa membangun budaya organisasi (kepemimpinan kultural) (Owens, 1991).

Kepemimpinan simbolik adalah pemimpin yang ramah, jujur, bersemangat, kreatif, tabah, bijaksana, cerdas, humoris dan lemah lembut. Melalui kepemimpinan simbolik, para administrator (kepala sekolah) memberikan sinyal dan mendemonstrasikan kepada para bawahan dan para *stakeholder* (pihak yang berkepentingan pada) sekolah apa yang penting, apa yang bernilai, apa yang diinginkan, dan tujuan-tujuan penting. Pemimpin simbolik menciptakan dan mengkomunikasikan visi kepada para bawahan, mereka menjelaskan status urusan-urusan yang diinginkan di mana para bawahan komit terhadap diri mereka sendiri. Pemimpin simbolik menciptakan dan mengkomunikasikan tujuan; mereka

membantu para partisipan untuk memahami bahwa pekerjaan biasa mereka adalah penting dan sangat relevan dengan kesuksesan dari keseluruhan misi. Pemimpin simbolik tidak berasumsi bahwa setiap orang melihat keseluruhan gambar; mereka menggunakan kata-kata (lisan dan tulisan) dan simbol-simbol lain (seperti waktu, perhatian, dan kehadiran personal mereka) untuk menekankan kembali secara terus-menerus apa yang penting, apa yang baik, apa yang diinginkan. Pemimpin simbolik berusaha menjelaskan kepada para bawahan hubungan antara apa yang mereka lakukan, pada satu sisi, dan *apa yang bisa mereka kerjakan*, pada sisi lain, terhadap usaha pencapaian keunggulan (Owens, 1991).

Dengan kata lain, pemimpin simbolik mengorganisir waktu dan energi pribadinya untuk menyajikan visi sekolah kepada para siswa dan para guru secara sama. Visi seperti itu memberikan kepada mereka pernyataan perintah dan pengarahan yang jelas di mana konsensus bisa dilaksanakan; ini adalah visi ke mana mereka berkomitmen dengan sepenuh hati (ikhlas). Ada prasyarat untuk kepemimpinan simbolik: pemimpin harus berpikir dengan jelas tentang apa yang penting, harus mengembangkan visi tentang status yang jelas dari urusan yang diinginkan dan bisa diartikulasikan kepada yang lainnya dengan cara-cara yang bisa dipahami dengan mudah. Kepemimpinan simbolik tidak mungkin dilaksanakan kecuali jika pemimpin telah mengembangkan visi tentang apa yang sebaiknya yang memiliki beberapa substansi, mutu yang bisa menggerakkan kesadaran dan antusiasme orang lain dan mempengaruhi komitmen mereka untuk membaginya sebagai tujuan mereka sendiri. Pemimpin simbolik, mempertahankan sesuatu yang penting dan yang memberi arti dan tujuan kepada sesuatu yang tampaknya pekerjaan orang lain yang tampak biasa dan rutin di sekolah. Adalah krusial bahwa pemikiran yang hati-hati diberikan kepada visi ini, status urusan lebih baik yang diinginkan. Jika perencanaan yang penuh pemikiran diperlukan, kepemimpinan simbolik juga memerlukannya.

Kepemimpinan Kultural sangat terkait dengan budaya atau tradisi organisasi. Perilaku yang diterapkan akan mewarnai budaya organisasinya baik dengan menemukan berbagai budaya baru (inovatif) maupun dengan mempertahankan (maintenance) berbagai budaya lama yang sudah ada. Beberapa ciri dari Kepemimpinan Kultural antara lain : 1). Memiliki visi dan misi yang mengarah pada ideologi baik yang radikal dengan mengubah budaya yang sudah ada maupun konservatif dengan

mempertahankan budaya sebelumnya; 2). Kualitas pribadi, dimana pemimpin memiliki rasa percaya diri, kepribadian yang dominan, ekspresif atau sebaliknya percaya pada kelompok, fasilitator dan persuasif; 3). Perilaku kepemimpinan, dimana pemimpin memberikan peran yang efektif kepada bawahan, pandai memotivasi, selalu meningkatkan rasa percaya diri pegawai, memperhatikan kompetensi bawahan, pandai mengartikulasikan idiologi, dan menyerukan cita-cita yang tinggi; 4).Tindakan administratif yang mengarah pada perubahan struktur organisasi dengan strategi-strategi baru atau memperkuat struktur yang ada dengan mengubah struktur sedikit demi sedikit; 5).Penggunaan nilai/tradisi dengan menciptakan berbagai tradisi baru atau meneruskan tradisi yang sudah ada yang dinilai baik; 6). Para pengikut memiliki kepercayaan bahwa pimpinan memiliki berbagai kemampuan yang luar biasa yang dibutuhkan terutama pada saat krisis atau transisi ([http: www http://kabar-pendidikan.blogspot.com/2011/04/pengertian-kepemimpinan-kultural.html](http://www.http://kabar-pendidikan.blogspot.com/2011/04/pengertian-kepemimpinan-kultural.html) diakses pada tanggal 19 Februari 2021, Pukul 14.30 WIB).

Melihat perspektif di atas, maka kepemimpinan kultural adalah kepemimpinan yang mempunyai ideologi keberpihakan terhadap budaya atau nilai-nilai yang sudah ada sebelumnya. Jika nilai itu sudah kurang menarik atau cenderung menghambat ia akan memodifikasinya tanpa merubah identitas aslinya sehingga akar jatidiri budayanya tidak akan hilang. Dalam hubungannya dengan kepemimpinan untuk sekolah unggul, penelitian substansial yang terus berlangsung lebih dari satu periode, dan masih berkembang sampai saat ini, betul-betul menyarankan bahwa kepemimpinan simbolik tidaklah cukup jika kita ingin mencapai keunggulan dalam persekolahan. Dengan kata lain melalui pengembang kultur organisasi akan membangun norma-norma perilaku contoh terbaik yang dipertahankan sekolah sehingga nantinya bisa membangun sekolah yang mana mereka mengidentifikasi diri secara personal serta gembira menyumbangkan loyalitas mereka.

Para pemimpin yang membangun kultur organisasi yang kuat di sekolah-sekolah menghabiskan waktu untuk mengartikulasikan tujuan dan misi sekolah; mereka mengembangkan sistem simbol yang menguatkan kembali keunikan ini dan meyakinkan bahwa simbol-simbol itu sangat bisa dilihat (*visible*); mereka memberikan hadiah kepada siapa yang menerima dan merefleksikan norma-norma dan nilai-nilai sekolah. Di bawah kepemimpinan seperti itu, para siswa dan para guru sama-sama akan

memahami bahwa mereka adalah bagian yang penting dan bagian dari misi lebih luas yang bermanfaat. Di bawah kepemimpinan kultural para siswa dan para guru menemukan kepuasan dengan menjadi bagian sebuah kelompok yang spesial pada momen prestasi yang spesial pula.

Budaya sekolah membentuk dan mencetak bagaimana orang berpikir, merasakan, dan berperilaku. Hal ini dikomunikasikan melalui adat-istiadat, tradisi-tradisi, harapan-harapan, makna-makna bersama, norma-norma, dan kebiasaan-kebiasaan. Ini terlihat dalam kata-kata dan perilaku semua jenis perilaku yang dilakukan orang-orang dalam aktivitas keseharian mereka yang mengungkapkan nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, dan komitmen. Budaya sekolah adalah realitas yang terkonstruksi, dan budaya itu membuat kepemimpinan kuat, terampil dan terdidik untuk membangun visi realitas yang akan menyatukan para siswa dan para guru dalam sebuah gerakan bersama menuju tingkat-tingkat keunggulan yang lebih tinggi (Owens, 1991).

2. Konsep Sekolah Unggul dan Bermartabat

Kata Unggul biasanya menunjuk pada kualitas, dan bukan kuantitas. Bahkan di dalam pendidikan, antara kuantitas dan kualitas sangat sulit dikompromikan karena pada kenyataannya lembaga pendidikan biasanya mengedepankan kuantitas biasanya mengorbankan kualitas dan yang mengedepankan kualitas harus mengorbankan kuantitas. Sekolah unggul adalah sekolah yang mampu membawa setiap siswa mencapai kemampuannya secara terukur dan mampu ditunjukkan prestasinya tersebut. Munculnya semangat untuk membangun sekolah unggul seharusnya diapresiasi setinggi-tingginya. Semangat tersebut telah menunjukkan bahwa telah tumbuh kesadaran masyarakat dalam membangun lembaga pendidikan tidak boleh asal-asalan atau seadanya. Begitupula membangun lembaga pendidikan bermutu dan bermartabat tidaklah mudah, bukan saja tergantung pada anggaran yang tersedia, kepemimpinan dan manajemen yang dianggap hebat, didukung oleh orang-orang penting. Demikian pula menyangkut kemampuan managerial dan leadership. Ada saja lembaga pendidikan yang didukung oleh pakar di bidang manajemen pendidikan, ternyata justru mengalami kemunduran. Mencermati hal tersebut, Wise dalam Sagala (2004) menyatakan bahwa sekoah unggul memberikan dengan jelas suatu jenis pendidikan yang diterima di sekolah dan konsep pengujian

yang diundangkan tidak terlalu berlebihan. Ciri-ciri sekolah unggul itu antara lain: kepengurusannya tidak terlalu birokratis tetapi lugas, berorientasi pada visi dan misi, serta memiliki improvisasi yang menggiring guru menjadi inovatif dan kreatif. Keunggulan dan kemartabatan menggambarkan kemampuan sekolah, khususnya kepala sekolah melaksanakan fungsi dan tugasnya dan para guru melaksanakan tugas profesionalnya sehingga dapat meningkatkan citra dan nama baik serta mutu dan harga diri sekolah. Bertitik tolak dari pengertian sekolah unggul tersebut, ada beberapa aspek yang perlu mendapat perhatian serius oleh penyelenggara sekolah dan pihak-pihak yang berkepentingan dengan sekolah dan pihak-pihak berkepentingan dengan sekolah dalam mewujudkan sekolah unggul, yaitu: (1) konsep perbaikan mutu berkelanjutan, (2) efektivitas dan efisiensi manajemen sekolah, (3) efisiensi keuangan dan ketepatan penggunaannya, (4) akuntabilitas manajemen dan finansial, dan (5) profesionalisme.

Pada dasarnya, sekolah unggul adalah sekolah yang fokus pada kualitas proses pembelajaran, bukan pada kualitas input siswanya. Kualitas proses pembelajaran bergantung pada kualitas guru yang bekerja disekolah tersebut. Mereka akan berperan sebagai agen pengubah siswanya, dan menekankan kepada kemandirian dan kreatif sekolah yang memfokuskan pada perbaikan proses pendidikan. Beberapa faktor yang harus dicapai bila sekolah tersebut dikategorikan sekolah unggul antara lain : 1). Kepemimpinan kepala sekolah yang profesional; 2) guru-guru yang tangguh dan profesional; 3). Memiliki tujuan pencapaian filosofis yang jelas; 4). Lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran; 5) jaringan organisasi yang baik 6). Kurikulum yang jelas; 7). Evaluasi belajar yang baik berdasarkan acuan patokan untuk mengetahui apakah tujuan pembelajaran dari kurikulum sudah tercapai; 8). Partisipasi orang tua murid yang aktif dalam kegiatan sekolah.

| NO | INDIKATOR | SEKOLAH UNGGUL |
|----|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | Sekolah unggul merupakan suatu pendidikan yang memiliki standar akademik yang tinggi untuk semua mata pelajaran yang diukur dari kemampuan para siswanya dalam mencapai standar yang ditentukan dengan dibuktikan hasil tes melalui prosedur yang benar (bereferensi) atau tes lainnya yang sesuai. |

| | | |
|---|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Definisi | Model sekolah unggul tidak didasarkan pada riset tetapi pada filosofi dan nilai-nilai persaingan |
| 2 | Dasar Riset | Filsafat Darwinisme memberikan kerangka implisit untuk model-model sekolah unggul. Secara filosofis, persaingan yang ketat merupakan dasar untuk melakukan proses secara alami sehingga mempermudah menaikkan peringkat sekolah di masyarakat. Untuk membuat persaingan menjadi lebih sehat (adil), maka sasaran dan konsep yang esensial diperlukan dengan pembakuan standar hasil belajar siswa. Program seleksi dengan prosedur yang benar akan menjamin siswa yang kalah menjadi puas karena angka-angka secara tipikal diberikan kepada publik sehingga banyak orang merasakan bahwa persaingan cukup sehat. Di sinilah kepala sekolah, guru dan non guru memiliki mutu yang bersaing, dapat diandalkan, dan mendapat pengakuan dari masyarakat. Standar ditentukan untuk mengukur kemajuan siswa. Siswa yang gagal atau bandel dengan sendirinya akan keluar dari sistem. Sekolah unggul modelnya didasarkan secara eksklusif pada filosofi yang dianutnya. |
| 3 | Filosofi | Tujuan sekolah unggul menggambarkan standar yang harus dicapai, difokuskan pada belajar kognitif pada berbagai bidang pokok permasalahan bukan hanya kecakapan dasar. Para siswa diharapkan dapat mendemonstrasikan hasil belajarnya dan lulus dari tes standar dengan memiliki keinginan yang kuat untuk maju secara akademis dan akhirnya lulus (berhasil). |

| | | |
|---|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4 | Tujuan-Tujuan | Tujuan sekolah unggul menggambarkan standar yang harus dicapai, difokuskan pada belajar kognitif pada berbagai bidang pokok permasalahan bukan hanya kecakapan dasar. Para siswa diharapkan dapat mendemonstrasikan hasil belajarnya dan lulus dari tes standar dengan memiliki keinginan yang kuat untuk maju secara akademis dan akhirnya lulus (berhasil). |
| 5 | Susunan Pendidikan | Susunan dari pendidikan yang diterima di model sekolah unggul menggabungkan secara efektif dan kuat antara sasaran dan kurikulum, kurikulum dengan pengajaran, serta pengajaran dengan pengujian. Gabungan yang kuat disertai dengan pesan yang jelas terhadap siswa, para orang tua, para guru, dan non guru, agar para siswa dapat mengukur diri sendiri apakah mereka gagal atau berhasil. |
| 6 | Ajaran | Model sekolah unggul menggabungkan secara kuat susunan pendidikan yang diterima di sekolah untuk menghasilkan pengajaran yang disukai dan pengajaran yang dapat diukur secara langsung. |
| 7 | Supervisi dan Evaluasi | Supervisi dan evaluasi dilaksanakan dengan pola sekolah yang efektif. Perbedaanya, pada sekolah unggul para guru dites kecakapannya dengan melakukan evaluasi secara teratur menggunakan instrumen yang baku, tetapi dapat dikembangkan sesuai keadaan dan dilaksanakan berkaitan langsung dengan pengajaran. Dari hasil evaluasi, maka guru yang aktif dapat bertahan. Oleh karena itu, diperlukan kepercayaan yang tinggi, baik pimpinan sekolah maupun para guru. |

| | | |
|---|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8 | Kepemimpinan | Pada sekolah unggul, kepemimpinan kepala sekolah didukung partisipasi yang kuat dari pemerintah daerah untuk memfungsikan hasil pendidikan yang diterima di sekolah. Caranya, dengan menggabungkan secara komprehensif standar akademik dan kecakapan dasar dengan aturan yang rinci tetapi luwes melalui prosedur yang tepat di sekolah. Peraturan yang ditetapkan jangan sampai memberi batasan yang kaku agar dapat dilakukan pembaharuan dan penyesuaian. Oleh karena itu, pekerjaan yang sifatnya sangat birokratis perlu dikurangi. |
| 9 | Hasil-hasil | Indikator sekolah yang unggul antara lain: (1) rendahnya angka <i>drop out</i> karena para siswa secara hati-hati memilih dan menyeleksi pelajaran yang bisa mereka lewati sehingga mereka lulus tes dengan sistemnya sendiri, (2) penekanan diberikan pada urusan-urusan akademik secara langsung dan tidak cukup pada aspek-aspek kehidupan sekolah yang mempertinggi pencapaian akademik, (3) penekanan pada pengujian yang menggambarkan nilai-nilai intelektual dan pencapaian akademik yang lebih tinggi, (4) persoalan mutu kehidupan kerja pada sekolah yang efektif sepenuhnya diaplikasikan pada sekolah unggul. |

Sumber : radarkepri.com/kepemimpinan untuk sekolah unggul diakses pada tanggal 19 februari 2021 pukul 07.38 WIB

III. Penutup

Kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, mengkoordinir dan menggerakkan orang-orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan agar dapat dicapai tujuan pendidikan sekolah secara efektif dan efisien. Sebuah bangsa akan mampu mempertahankan eksistensinya di era global, hanya dengan menciptakan sumber daya manusia yang bermutu, unggul serta bermartabat. Untuk dapat menciptakan SDM yang unggul dan bermartabat, maka diperlukan pengembangan lembaga-lembaga pendidikan sehingga

nantinya mampu mencetak lembaga-lembaga pendidikan yang unggul. Sudah tentu dalam menjalankan sebuah organisasi yang kompleks seperti sekolah, diperlukan kepemimpinan yang kuat. Adapun kepemimpinan yang diterapkan dalam rangka membangun sekolah yang unggul antara lain kepemimpinan pendidikan kontemporer yang meliputi tipe-tipe kepemimpinan teknis, kepemimpinan manusiawi, kepemimpinan pendidikan, kepemimpinan simbolik serta kepemimpinan kultural.

Daftar Pustaka

- Al-Hamdani, Djaswidi, Strategi Pengembangan Model Kepemimpinan Transformasional Kepala MTs (Penelitian dan Pengembangan Kepemimpinan Kepala MTsN di Kabupaten Ciamis, Propinsi Jawa Barat). Disertasi tahun 2007.
- Anwar Q dan Sagala S. (2004). *Profesi Jabatan Kependidikan dan Guru Sebagai Upaya Manajemen Kualitas Pembelajaran*. Uhanika Press.
- Hersey, Paul dan Blanchard, Ken. (1986). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendaaygunaan Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat: Penerbit Erlangga.
- Overton, Rodney. (2002). *Leadership Made Simple*. Singapura: Wharton Books, Pte,Ltd.
- Owens, Robert G. (1995). *Organixational Behaviour in Education*. Boston: Allyn and Bacon.
- Syafaruddin & Asrul. (2007). *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Ciptapustaka Media.

Daftar Rujukan

- [Http://www.radarkepri.com/kepemimpinan_untuk_sekolah_unggul](http://www.radarkepri.com/kepemimpinan_untuk_sekolah_unggul) diakses pada tanggal 19 februari 2021 pukul 07.38 WIB.
- <http://www.kabar-pendidikan.blogspot.com/2011/04/pengertian-kepemimpinan-kultural.html> diakses pada tanggal 19 Februari 2021, Pukul 14.30 WIB.