



Silaturahmi dan Temu Ilmiah Nasional

Asosiasi Program Studi Manajemen/Administrasi Pendidikan Indonesia (APMAPI) 2015

PROSIDING

Silaturahmi dan Temu Ilmiah Nasional
Asosiasi Program Studi Manajemen/Administrasi Pendidikan Indonesia

APMAPI 2015

Surabaya, 14-16 Agustus 2015



FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
UIN SUNAN AMPEL SURABAYA



ASOSIASI PROGRAM STUDI MANAJEMEN/
ADMINISTRASI PENDIDIKAN INDONESIA

38	Optimalisasi Pelaksanaan Perencanaan Pendidikan untuk Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah Dr. Aliman, M.Pd	493
39	Sistem Penerimaan Siswa Baru di Sekolah Efektif Arifin Sukung	503
40	Kredibilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Menggenjot Profesionalisme Kerja Guru Menghadapi Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) Arwildayanto	513
41	Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang Dr. Welius Purbonuswanto	523
42	Manajemen Integrasi Nilai-nilai Kearifan Lokal dan Soft-Skill dalam Pembelajaran untuk Meningkatkan Ketahanan Mental Remaja Ali Imron	531

KREDIBILITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH MENGGENJOT PROFESIONALISME KERJA GURU MENGHADAPI ERA MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (MEA)

Arwildayanto

Jurusan Manajemen Pendidikan FIP Universitas Negeri Gorontalo
Email: arwildayanto@ung.ac.id

Abstract: The credibility of the principal's leadership contributed significantly to improvement the professionalism of teachers, the formation of behavior, attitude, character form of honesty to inspire subordinates. In tune with the demands of the presence of a qualified educational institution in the era of the ASEAN Economic Community (AEC) with the spirit of "connecting to compete". Credibility be authorized to increase the professionalism of teachers work, have a high work ethic and culture. Construction credibility of the principal strong foundation built in the form of the right of self charm and no doubt, be able to manage a good energy, personal value system is clear, has a clear purpose in life and a smart, fit between personal and work patterns fit between the expectations and life styles. The credibility of this leadership into object in the sample by the teachers.

Keywords: credibility, principal's leadership and professionalism of the teachers

PENDAHULUAN

Guru merupakan pendidik dan pengajar yang menjadi faktor penentu kesuksesan setiap usaha pendidikan. Oleh sebab itu setiap perbincangan mengenai peningkatan mutu pendidikan, pembaharuan kurikulum, pengadaan alat-alat pendidikan, peningkatan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia lembaga pendidikan yang dihasilkan oleh usaha pendidikan memasuki era *connecting to compete* yang ditandai dengan pemberlakuan zona bebas di kawasan Asean. Dimana Indonesia per tanggal 31 Desember 2015 ini sudah berada dalam Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Kondisi ini tentu memerlukan kesiapan semua pihak, tidak terkecuali lembaga pendidikan (persekolahan). Karena sektor pendidikan menjadi tulang punggung dalam menghasilkan sumber daya manusia Indonesia. Tugas pokok dan fungsi lembaga pendidikan ini bisa berjalan dengan baik sangat di topang oleh kualitas gurunya. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya posisi guru dalam dunia pendidikan.



Kedudukan guru dalam perspektif pembangunan bangsa Indonesia yang begitu strategis, menjadikan perhatian segenap pemangku pembangunan bangsa, elemen masyarakat, media massa berupa cetak dan elektronik setiap hari, mingguan memuat berita tentang guru, mulai dari usaha meningkatkan profesionalisme kerja, situasi sosial lingkungan kerja, etika kerja, dan mentalitas kerja yang ditampilkannya dalam meningkatkan mutu pendidikan sampai kesejahteraannya. Ini berarti masyarakat punya harapan besar pada guru agar mampu menggerakkan dan mendayagunakan segala sumber daya yang ada disekolah supaya terciptanya proses belajar mengajar yang bermutu.

Tilaar (1994:64) mengatakan bahwa "tanpa mengabaikan peran faktor-faktor lain, guru dianggap sebagai faktor tunggal dan strategis yang paling menentukan terhadap upaya meningkatkan mutu pendidikan, apalagi dikaitkan dengan persiapan kita menuju Indonesia emas tahun 2045. Merujuk riset yang dilakukan Suryadi (1992: 2) didapatkan kesimpulan bahwa "guru yang bermutu memberikan pengaruh yang paling tinggi terhadap mutu pendidikan". Indikatornya guru yang bermutu diukur dari empat faktor yaitu : 1) kemampuan profesional, terdiri dari kemampuan intelegensi, sikap dan mentalitas kerjanya, 2) upaya profesional merupakan upaya seorang guru dalam mentransformasikan profesional yang dimilikinya ke dalam tindakan mengajar yang nyata, 3) kesesuaian waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional, menunjukkan intensitas waktu yang digunakan oleh seorang untuk melaksanakan tugas-tugas profesionalnya dan 4) kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaannya.

Rekomendasi Suryadi di atas mempertegas pentingnya membangun mentalitas kerja guru yang baik tercermin dari pelaksanaan kerja secara efektif dan efisien. Bekerja bukanlah untuk pemenuhan kebutuhan akan pangan, sandang, keamanan, diakui dalam kelompok, harga diri dan aktualisasi semata. Pembangunan mentalitas kerja guru dapat membangkitkan kesadaran bekerja (*awardness*) yang ditampilkan melalui etos kerja yang tinggi guna memenuhi prinsip etika dan pencapaian tujuan lembaga persekolahan (hal-hal yang bersifat negatif dalam bekerja dikurangi). Sinamo (Republika 2009) mendukung pernyataan itu bahwa mentalitas kerja yang baik itu ditandai dengan bekerja penuh semangat, tulus penuh syukur, tuntas penuh tanggungjawab, bekerja penuh integritas, serius penuh pengabdian, kreatif penuh suka cita, unggul penuh ketekunan. Pokoknya guru bekerja penuh pelayanan dalam melaksanakan tugas seorang pengajar, pendidik, pengawas, dan penilai pendidikan.

Kenyataan yang ada sekarang menurut Syah (1995)...banyak elemen masyarakat menuding guru tidak kompeten dan malas. Kalangan bisnis dan industrialis pun memprotes para guru karena hasil didikan mereka dianggap tidak bermanfaat. Motrifin (1985:15) memandang bahwa "tuduhan dan protes dari beberapa kalangan itu telah memerosotkan harkat dan prestise (wibawa yang berkenaan dengan prestasi) guru yang ada.



Berkenaan profesionalisme kerja para guru, pemerintah dan akademisi tidak akan pernah berhenti mewacanakan dan mencari terobosan yang populer dan produktif dengan *building character*, *reformation character* dan *revolution character*. Walaupun ditengah hiruk pikuk ketidakpuasan ini selalu saja kita mendengar upaya-upaya strategis pemerintah untuk menghadirkan guru-guru profesional. Contohnya, program sertifikasi, pendidikan dan pelatihan kurikulum 2013 dan revolusi mental warga Indonesia termasuk di dalamnya kalangan guru menjadi *topic trending netizen* saat ini adalah. Pada saat kondisi harapan dan kebutuhan dari kalangan guru meningkat kredibilitas kepala sekolah menjadi sebuah modal dalam mengelola kondisi yang ada untuk terus menggenjot professionalism guru supaya mereka tetap bekerja dalam kondisi "on the track" fokus dengan profesi mulia sebagai pendidik yang diguguh dan ditiru.

REVOLUSI MENTAL GURU SEBAGAI KEBUTUHAN UNTUK PROFESIONALISME KERJA GURU

Revolusi mental bagi guru dalam pandangan penulis menjadi kebutuhan ketika kebuntuan upaya alternatif yang ditawarkan Negara tidak memberikan efek yang signifikan dalam menggenjot kinerja guru. Revolusi mental yang menjadi program unggulan pemerintahan Jokowi-Jusuf Kalla tentunya dilandasi pemikiran agar output kerja guru ditandai dengan efisiensi, kerapian, ketepatan waktu, kerjasama, kesederhanaan, kejujuran, dan sikap pro aktif untuk perubahan ke arah yang lebih baik.

Revolusi mental guru menjadi upaya strategis memasuki era masyarakat ekonomi ASEAN yang ditopang dengan bonus demografi yang mulai tahun 2015 dan puncaknya tahun 2045. Revolusi mental guru sekaligus jadi incubator bagi usaha mendidik para generasi "Y" memasuki dunia kerja yang semakin kompetitif. Mendidik generasi Y yang lahir di atas tahun 1980-an dalam kajian psikologi memiliki karakteristik menyukai interaksi sosial dengan pimpinan untuk tujuan praktis dan ambisi (Robert Morgan, Kepala Operasi Hudson Highland Goup). Seorang guru harus memahami bahwa generasi Y memahami dunia kerja baginya sebagai sarana untuk mencapai sebuah tujuan akhir, dan mereka paham nilai sosialisasi sebagai jalan untuk naik ke atas, rata-rata diantara mereka sangat ambius dalam mencapai cita-citanya. Seorang guru menghadapi generasi Y tidak bisa lagi menganggap pekerjaan yang ditekuninya sebagai kewajiban.

Pemahaman guru terhadap generasi Y memberikan implikasi agar mentalitas kerja guru yang negatif, menganggap mengajar menjadi takdir, mengajar karena takut kepala sekolah, mengajar karena takut tidak naik pangkat bahkan ada sebagian dari kalangan guru yang sangat ekstrim "kenapa harus berbuat lebih baik jika kepala sekolah sendiri belum berbuat yang terbaik". Semua perilaku-perilaku guru di atas harus ditinggalkan, dengan memasuki fase pembangunan lembaga pendidikan melakukan revolusi mental.



Mentalitas kerja guru seperti diatas, jelas tidak sesuai dengan tuntutan era globalisasi dan kekinian. Untuk itu, upaya revolusioner dalam merubah mindset kerja guru sesuai dengan tuntutan zaman, terutama memasuki milenium ketiga. Manan (1995;12) menjelaskan "seharusnya mentalitas kerja yang ditampilkan guru itu adalah kerja yang kondusif bagi perubahan budaya sekolah yang mendukung proses pengembangan sumber daya manusia yang cocok untuk era globalisasi". Lebih lanjut, Manan (1995;10) menjelaskan bahwa mentalitas kerja guru memasuki era modernisasi harus tampil dengan sikap mengikuti rasio dalam mengambil keputusan, kesediaan untuk merubah, efisiensi, kerajinan, kerapian, sikap tepat waktu, kesederhanaan, kejujuran yang tulus, gesit dalam mempergunakan kesempatan yang muncul, sikap bekerja secara energetik, sikap mau bekerja sama, kesediaan untuk memandang jauh kedepan, sikap bersandar kepada kekuatan sendiri, sikap mengutamakan prestasi dan persaingan yang sehat.

Secara ideologis mentalitas kerja seperti di atas ditemui dalam nilai ideologi negara dan ajaran agama (spiritualitas). Nilai-nilai yang seyogyanya ditanamkan kepada anak didik sehingga menjadi norma dalam berpikir dan bekerja nantinya. Pertanyaan sederhana yang sering kita hadapi, adalah bagaimana mentransfer ideologis mentalitas kerja itu? Disini peran dan kedudukan guru menjadi strategis, bisa menjadi inkubator dalam mentransfer ideologis mentalitas kerja ke peserta didiknya melalui isi pelajaran, cara mengajar, dan keteladanan guru itu sendiri". Mata pelajaran yang diberikan di lembaga persekolahan haruslah "*basic dan fungsional*" untuk hidup di era globalisasi dan informasi.

Memasuki era informasi (kekinian) dari sekian banyak informasi dalam suatu bidang, apa yang perlu diajarkan harus bertitik tolak dari struktur ilmu dan kepercayaan bahwa orang bisa belajar sendiri melalui pemamfaatan modal dasar yang telah dipelajari. Prinsip belajar adalah menumbuhkan kemampuan anak didik untuk "*learning how to learn*", tahu dimana memperoleh pengetahuan, belajar membedakan informasi yang baik dan jelek, belajar mengelola dan mengaplikasikan pengetahuan. Jadi tujuan utama bekerja seyogyanya mengembangkan kemampuan siswa untuk secepatnya dan semudah mungkin menyesuaikan diri dengan perkembangan dunia kerja. Kondisi ini menuntut guru harus mampu memposisikan diri sebagai fasilitator dan motivator belajar yang baik. Metode mengajar yang dipakai hendaknya merangsang bagi pengembangan segala potensi yang tersedia pada peserta didik, sehingga mereka menjadi sumber daya manusia yang selalu berorientasi pada prestasi, independensi, dan semangat persaingan yang sehat. Metode mengajar yang merangsang tumbuhnya mentalitas kerja yang demikian merupakan prasyarat bagi pengembangan kepribadian sumber daya manusia yang akan hidup dalam era globalisasi dengan persaingan untuk kemajuan yang bersifat global pula. Kepribadian sumber daya manusia modern harusnya kepribadian yang inovatif, yang dapat menciptakan kombinasi-kombinasi baru dari produk dan jasa yang



dipasarkan secara kompetitif di pasar global. Jiwa interpreneur adalah bagian integral mentalitas kerja netizen di era global.

Berdasarkan riset yang peneliti lakukan dalam menyelesaikan tesis tahun 2001 di Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Tanah Datar melihat bahwa kemerosotan budaya kerja dan mentalitas kerja guru di beberapa sekolah menengah atas kontribusi kredibilitas kerja dan kepribadian yang ditampilkan kepala sekolah masih belum memenuhi harapan guru seperti kejujuran, kecerdasan melihat peluang dan tantangan kepala sekolah masih lemah, loyalitas kepala sekolah terhadap lembaga pendidikan yang dipimpinnya masih rendah, kematangan emosional belum terkelola dengan baik, bekerja selalu mengharapkan imbalan. Kondisi ini memunculkan suatu sikap negatif atas kehadiran kepala sekolah. Padahal kepala sekolah mesti menjadi teladan, dan mampu meningkatkan wibawa terhadap guru yang dipimpinnya. Untuk itu upaya melakukan revolusi mental kerja guru melalui upaya membangun dan merawat kredibilitas kepala sekolah sangat besar artinya, bukan hanya untuk dirinya sendiri tapi juga untuk pihak lain yang tersentuh oleh proses pendidikan (Arwildayanto, 2001:3)

KREDIBILITAS KEPALA SEKOLAH MODAL DASAR DALAM PENINGKATAN PROFESIONALISME GURU

Faktor kepemimpinan kepala sekolah yang didalamnya terdapat faktor kredibilitas memiliki peran yang lebih strategis dan diduga mampu menyentuh (mempengaruhi) secara langsung mentalitas kerja guru yang dipimpinnya. Untuk itu diperlukan pengorbanan kepala sekolah agar mampu membangun kredibilitas diri guna menanamkan nilai-nilai kerja kepada guru-guru yang dipimpinnya". Manan (1995:8) menjelaskan bahwa "seorang kepala sekolah harus memiliki kredibilitas dalam pelaksanaan tugas memimpin lembaga persekolahan yang sangat kompleks itu. Hal senada dijelaskan Mantja (1995:7) yang memandang bahwa "...perilaku dan kredibilitas kepala sekolah dalam memimpin sekolah akan dipersepsikan oleh para guru dan terbentuklah sikap atau perasaan tentang bagaimana mereka dalam berperilaku melaksanakan pekerjaan sehari-harinya.

Lebih lanjut kredibilitas kepala sekolah menurut Nur (1999:3) merupakan "persepsi guru terhadap kepala sekolah itu berupa sikap baik (perbuatan baik) yang terbentuk melalui interaksi dan pergaulannya". Kredibilitas itu dapat ditunjukkan dengan perbuatan yang dapat dipercaya, seperti kepala sekolah melakukan apa yang dijanjikan. Jika ini terus dibangun oleh kepala sekolah maka diduga mampu memberikan kontribusi terhadap mentalitas kerja yang ditampilkan oleh guru-guru yang dipimpinnya.

Kepiawaian kepala sekolah melaksanakan tugasnya didukung oleh kredibilitas diri yang baik menjadi aset besar dalam keberhasilannya memimpin lembaga persekolahan. Dengan demikian manajemen tugas yang dilaksanakan



secara baik oleh kepala sekolah didukung oleh kredibilitas dirinya mampu memberikan kontribusi terhadap mentalitas kerja guru yang dipimpinnya.

Kredibilitas kepala sekolah merupakan suatu yang penting bagi pemimpin sekolah, karena pemimpin yang kredibel-lah yang mampu mengerakkan guru-guru yang dipimpinnya. Kouzes (1996:13) memandang kredibilitas ini merupakan "suatu kepercayaan dan keyakinan yang diperoleh dari peserta mereka" Nur (1999:13) mendukung pernyataan Kouzes bahwa kredibilitas itu sebagai "perihal yang dapat dipercaya" salah satu contoh ditunjukkan Nur "jika seorang pemimpin mampu melakukan apa yang ia janjikan" dari konsep yang dijukan Nur berarti kredibilitas menunjukkan tentang apa yang dituntut orang dari pemimpin mereka dan tindakan yang harus diambil oleh pemimpin supaya bisa mengintensifkan komitmen peserta (*konstituen*) kepada perjuangan bersama. Tim pembinaan dan pengembangan bahasa (1999) menterjemahkan pula bahwa kredibilitas sebagai "suatu perbuatan yang dapat dipercaya, dipuji, dihormati dan berjasa.

Kredibilitas kepemimpinan kepala sekolah pada prinsipnya sangat menentukan mutu lembaga yang dipimpinnya, termasuk dalam peningkatan profesionalisme gurunya. Bahkan Agus Suparman (2014) mencermati kredibilitas kepemimpinan kepala sekolah, merupakan aspek yang paling penting dari kepemimpinan lembaga persekolahan. Kredibilitas kepemimpinannya itu untuk memenuhi persyaratan kerja untuk tetap bertahan dan membangun kondisi yang baik dalam jangka waktu bertahun-tahun selama periode. Penulis mencermati kepemimpinan kepala sekolah dalam perspektif bawahannya. Potensi dan kredibilitasnya mampu membangun impian besar tentang masa depannya, tanpa kredibilitas bayangan akan pudar dan hubungannya dengan pimpinan akan menjadi layu". Dengan demikian peran kredibilitas kepala sekolah sangat penting mempengaruhi karakteristik dari bawahan yakni guru-guru yang dipimpinnya

Lebih operasional Kouzes (1999,57-58) menjelaskan seorang kepala sekolah yang memiliki kredibilitas dimata bawahan mempunyai beberapa sifat utama yang dimiliki, diantaranya : 1) jujur, 2) memberikan inspirasi kepada bawahan dan 3) cakap. Kriteria yang disebutkan Kouzes terus bertambah dari tahun-ketahun. Pada tahun 1993 Kouzes melakukan penelitian mengenai kriteria kredibilitas yang ada dalam diri pimpinan bertambah menjadi beberapa sifat utama, seperti : 1) melihat jauh kedepan, 2) berpikiran adil 3) mendukung, 4) berpikiran luas, 5) cerdas, 6) lugas, 7) berani, 8) bis diandalkan 9) mau bekerja sama, 10) imajinatif, 11) peduli, 12) matang, 13) punya tekad, 14) loyal, 15) bisa mengendalikan diri dan 16) mandiri.

Penulis menginventarisir beberapa sifat-sifat yang ditunjukkan seorang kepala sekolah yang memiliki kredibilitas menurut perpsepsi guru-guru yang dipimpinnya. Diantara sifat-sifat yaitu : a). kejujuran, b). Melihat jauh kedepan, c). Memberikan inspirasi, d). Kecakapan, e). Berpikiran adil, f). Mau mendukung, g). Konsisten, h). Imajinatif, i). Mau-bekerja sama. Persepsi guru tentang

kredibilitas kepala sekolah mereka terbentuk dari pandangannya tentang perbuatan kepala sekolah mereka yang dapat dipercaya, dihargai, dihormati, dipuji dan dianggap berjasa karena kecerdasan, imajinasi, kematangan, kemandirian, loyalitas, berpikiran luas, kejujuran dan sifat mau bekerjasama yang dimilikinya (Arwildayanto, 2001)

Temuan penulis ini juga sejalan dan diperkuat dengan riset Kouzes (1987) yang menyebutkan bahwa kredibilitas pimpinan dapat memberikan dampak terhadap perilaku, sikap yang ditampilkan bawahan terutama akan kejujuran, kecakapan dan memberikan inspirasi bagi bawahannya. Dalam hal ini kepala sekolah yang kredibel akan memberikan kontribusi yang signifikan dalam bentuk persamaan regresi $Y = 90,054 + 0,132X_2$ dengan besarnya kontribusi 6,8% mampu meningkatkan profesionalisme kerja guru yang dipimpinnya. Lebih lanjut penulis mendapatkan sintesis bahwa kepala sekolah yang tidak memiliki kredibilitas dimata guru-guru, maka persepsi gurupun menjadi negatif. Persepsi ini diduga mempengaruhi terhadap cara atau kebiasaan guru bekerja yang cenderung bersifat negatif serta tidak profesional (Arwildayanto, 2001)

Analisis di atas memberikan pemahaman bahwa kredibilitas kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mampu membangun nilai-nilai kerja guru menuju profesional. Hal ini didukung oleh pernyataan Siregar (1999) yang memperkuat analisis bahwa di era global (mondial) ini kredibilitas pimpinan setiap organisasi menjadi esensial. Kredibilitasnya dapat dilakukan melalui kepemimpinan yang menerapkan peraturan yang berlaku, pengembangan sumber daya manusia, pembinaan sikap, perilaku, persepsi, motivasi, kesadaran diri, pemberdayaan, komunikasi, kelanjutan dan konsistensi. Lebih lanjut Siregar (1999) menjelaskan persepsi guru sebagai bawahan terhadap kredibilitas kepala sekolah merupakan bagian dari sekian banyak persepsi yang ada dalam diri guru tersebut yang membentuk dan mewarnai profesionalisme kerjanya. Artinya persepsi tentang kredibilitas kepala sekolah merupakan variabel yang dapat memprediksi dan mendorong profesionalisme guru terbangun dalam konstruksi yang kuat. Karena kredibilitas kepala sekolah itu terbentuk melalui penegakan aturan yang berlaku, pengembangan sumber daya manusia, pemberdayaan guru, pembinaan potensi kepemimpinan dan kekuasaan yang dimilikinya. Adanya pengaruh kredibilitas pimpinan meningkatkan profesionalisme kerja bawahan didukung oleh Anderson (2000) seorang consulting sumber daya manusia yang menyatakan bahwa menghadirkan pemimpin yang kredibel di setiap instansi akan mampu menciptakan produktivitas dan kualitas kerja bawahan berbagai unsur pembentuk keberhasilan lembaga tersebut.

Unsur pembentuk keberhasilan disini lebih detail dijelaskan oleh Gede Prama (Republika, 2000) "seorang konsultan sumber daya manusia" menjelaskan bahwa sukses instansi bukan milik orang-orang terpilih saja. Sukses memimpin organisasi bisa diraih siapa saja, terutama pemimpin yang terbilang memiliki perilaku dan nilai serta motivasi berbeda dari pemimpin kebanyakan. Perilaku dan nilai-nilai serta motivasi yang berbeda itu memancar dari kredibilitasnya



sebagai "leader. Kredibilitas yang ditampakkannya tidak diragukan lagi baik kemampuan, sikap dan perilakunya dalam memimpin organisasi. Bahkan Stephen R. Covey dalam bukunya *The Seven Habits of Highly Effective People* (Republika, 2000) mengungkapkan bahwa tujuan kebiasaan pemimpin yang mampu meningkatkan profesionalisme kerja kerja bawahan, Antara lain 1) senantiasa produktivitas aktif, 2) memulai sesuatu dari akhirnya, 3) mengutamakan hal-hal yang utama, 4) berpikir menang-menang (win-win), 5) memahami dulu baru mengerti terhadap sesuatu, 6) bekerja dengan sinergi, 7) senantiasa memperbaharui diri. Dari sini jelas bahwa kredibilitas yang memancarkan dalam diri pemimpin dipersepsikan secara baik dalam perilaku bawahan.

KONSTRUKSI KREDIBILITAS KEPALA SEKOLAH

Begitu dahsyatnya urgensi kredibilitas kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme kerja guru, maka penting bagi kita menggali bagaimana konstruksi kredibilitas kepala sekolah itu terbangun dengan baik dan kokoh. Pondasi bangunan kredibilitas kepala sekolah bisa terwujud barangkali tidak salah kita mengutip pernyataan John Warehan dalam bukunya *The Anatomy of Great Executive* (Republika, 2000) menjelaskan bahwa pemimpin dalam berbagai instansi, termasuk lembaga persekolahan di dalamnya agar mampu meningkatkan profesionalisme kerja bawahan dalam hal ini guru terkonstruksi kredibilitas pimpinannya sebagai berikut adalah 1) mampu menampilkan pesona diri yang tepat yakni kredibilitas yang tidak diragukan, 2) mampu mengelola energi yang baik, 3) sistem nilai pribadi yang jelas, memiliki tujuan hidup yang jelas, cerdas, cocok antara pola pribadi dan pekerjaan sesuai antara harapan dan gaya hidup.

Sejalan dengan pandangan di atas, Covey dan Warehan (2005) menjelaskan konstruksi bangunan kredibilitas pemimpin itu merupakan suatu kekuatan yang mampu menjadi penyangga dan penopang bagi tumbuhnya sikap orang-orang yang sukses di kalangan bawahannya. Tom Peter dalam bukunya *Thriving on chaos*, Collin dan Porras lewat bukunya *Built to Last atau Jeremy dan Hope* dalam bukunya *Competiting in the third wave* (Republika, 2000) juga memperhatikan bahwa profesionalisme kerja bawahan dari suatu instansi terbentuk melalui arsitektur organisasi yang bagus dan strategis jitu di samping kredibilitas pemimpinnya.

Sintesi pendapat di atas jelas memberikan pemahaman bahwa sikap positif dan optimis dari guru merupakan unsur yang sangat penting dalam membangun profesionalisme kerja dalam dirinya. Di samping pancaran sinar kredibilitas kepala sekolah yang tidak diragukan menjadi asset yang tidak ternilai harganya dalam membangun elemen-elemen profesionalisme kerja guru. Untuk itu modal atau benih-benih profesionalisme kerja dari guru-guru bersemi secara universal menurut Sinamo (Republika, 2000) seorang Master Trainer dan Konsultan Sumber Daya Manusia Institut Dharma Mahardika menjelaskan



bahwa nilai-nilai spiritualitas menjadi esensial lagi baik bagi pemimpin maupun bagi yang dipimpinnya disamping kredibilitas diri kepala sekolah sebagai pemimpin.

Spiritualitas dipercayai sebagai unsur penting meningkatkan profesionalisme kerja guru. Hal ini disebabkan kekuatan spiritualitas merupakan daya yang mampu meninggikan semangat dan gairah kerja menjadi pendidik yang baik, apalagi guru merupakan makhluk biologis, psikologis serta sosial dan makhluk moral yang mencari kepuasan melalui nilai-nilai rohani.

PENUTUP

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kredibilitas kepala sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan profesionalisme kerja guru yang dipimpinnya. Untuk itu upaya membangun dan membentuk kredibilitas kepala perlu ditingkatkan untuk menjadi panutan bagi guru yang ada dalam meningkatkan profesionalisme kerja menuju era *connecting to compete* dalam kawasan ASEAN.

Pihak-pihak yang berkompeten selain kepala sekolah dalam pengembangan dan peningkatan profesionalisme kerja guru, dalam hal ini Dinas Pendidikan perlu melakukan pembinaan, komunikasi, insentif, penghargaan, peraturan yang mengacu ke arah peningkatan profesionalisme kerja guru pada masa yang akan datang. Karena melalui usaha itu kita bisa menjadi bangsa pemenang dalam kompetisi global. []

DAFTAR RUJUKAN

- Agus Suparman (2014) <http://politik.kompasiana.com/2014/07/07/aspek-paling-penting-dari-pemimpin-662932.html>.
- Arwildayanto, (2001), *Persepsi tentang Kredibilitas Kepala Kontribusinya Terhadap Budaya Kerja Guru Sekolah Menengah Umum Negeri di Kabupaten Tanah Datar*, Universitas Negeri Padang: Padang
- Elash, M.F. (1996). *Manajemen Multibudaya Kecakapan Baru Demi Sukses Global*, Jakarta: Gramedia Press.
- Forgus, Robert,H. (1976). *Perception*, Mc. New York: Graw-Hill, Inc.
- Frost, P.J., (1985), *Organizational Culture*, Beverly Hill: Sage Publications.
- <http://nasional.kompas.com/read/2014/08/16/12250191/Revolusi.Mental.Bisa.Mental.jika.Pendidikan.Masyarakat.Lemah>. (diakses 15 November 2014)
- Jackson, J.H. (1967), *Investigating Behavior: Principles of Psychology*. New York: Harper and Row Publisher.



- Kauzes, J.M., (1998) *Kredibilitas (Alih Bahasa oleh Anton Adinoyoto)*, Jakarta: Profesional Book.
- Koestoer, H. (1983), *Dinamika dalam Psikologi Pendidikan (Jilid I)*, Jakarta: Erlangga Press.
- Kuncahyono, Trias, (1998), *Kredibilitas Pemimpin jadi Kunci*. Jakarta: Kompas Press.
- Manan, Imran, (1995), *Pengembangan Budaya Kerja di Lembaga Persekolahan*, Padang: IKIP Padang.
- Ndraha, Taliziduhu, (1997), *Budaya Organisasi*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Nur, Agustiar Syahnur (1999), *Kredibilitas Penghulu dalam Kepemimpinan Adat Minang Kabau*, Padang: Universitas Negeri Padang.
- Republika (27 September 2000), *Budaya Kerja, Masih Perlukah?* Tim Republika; Jakarta.
- Siregar, Zoelkifli, (1999), *Etos Kerja Perum Pegadaian*, Balai Diklat Perum Pegadaian; Jakarta.
- Sinamo, Jansen M. (Republika 27 September 2000), *Budaya Kerja Berubah Sesuai Jamannya*, Jakarta.
- Syah, Muhibbin, (1995), *Psikologi Pendidikan (suatu pendekatan baru)*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tilaar, H.A. R (1994), *Pembangunan Pendidikan dan Kebudayaan Menjelang Era Tenggul Landas*, Jakarta: Depdikbud.
- Tim Pembinaan dan Pengembangan Bahasa (2012), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.