

Peranan Visi dan Moral Force Dalam Pengembangan Sekolah

Ditulis oleh Budi Wahyu Rianto
Sabtu, 13 Juni 2009 04:33

Mengikuti pendapat para ahli kepemimpinan dan manajemen (Bass, 1995; Barker, 2001; Covey, 2004; Evans, 1996; Fullan, 2002; Gronn 1996) saya berpendapat bahwa kunci keberhasilan pencapaian standar SBI itu adalah perubahan. Tanpa perubahan tidak akan terjadi inovasi. Tanpa inovasi tidak akan terjadi perbaikan terhadap kondisi obyektif. Tanpa perbaikan kondisi obyektif tidak akan tercapai target yang dituju. Namun, perubahan tidak boleh dilakukan hanya untuk perubahan itu sendiri. Perubahan harus diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi (Evans, 1996). Sebagai sekolah nasional, perubahan dalam rangka pengembangan sekolah harus dikelola sesuai dengan standar pengelolaan pendidikan (Permendiknas no. 19/2007). Standar itu menggariskan bahwa sekolah wajib memiliki perencanaan program yang didalamnya terdapat visi sekolah (Lampiran Permendiknas no. 19/2007: 1).

Menurut standar pengelolaan pendidikan, visi harus dijadikan cita-cita bersama (Lampiran 1: 1). Artinya, visi adalah pemandu arah perubahan. Selaras dengan itu, Strange dan Mumford (2005) menyatakan visi adalah 'bayangan tentang masa depan yang mencerminkan nilai, cita-cita dan pengikat para pengikut' (: 122). Dengan cara yang berbeda, Covey (2004) menyarankan agar efektif segala sesuatu harap dikerjakan dengan meletakkan hasil dalam benak (put the end in mind) (: 98). Covey (2004) melanjutkan: "All things are created twice. There's a mental or first creation, and a physical or second creation to all things" (: 99). Yang dimaksud oleh Covey dengan ciptaan pertama adalah bayangan atau gambaran keadaan yang akan dicipta atau dicapai. Jika menyangkut masa depan, bayangan tadi adalah visi yang berfungsi layaknya cetak biru tentang masa depan yang diinginkan. Berdasarkan cetak biru tadi keadaan sesungguhnya diciptakan atau dicapai.

Keadaan yang diinginkan atau cita-cita tentang masa depan tentu tidak otomatis tercapai hanya dengan memiliki cetak birunya. Mengulang pernyataan para ahli pada halaman terdahulu, keberhasilan mencapai cita-cita masa depan tergantung pada perubahan. Saya setuju dengan Pennington (2003) ketika ia mengatakan bahwa perubahan yang paling penting adalah perubahan pada sumber daya manusia/SDM (: 251). Namun, dalam perkara ini, Evans (1996) mengingatkan: "manusia pada dasarnya akan merasa lebih aman dan percaya diri jika mereka hidup pada keadaan yang terduga dan karenanya kita akan merasa aman hidup dengan pola yang sudah kita kena" (: 26). Intinya, manusia cenderung lebih suka hidup dalam keadaan yang sudah biasa dijalani. Kata lain untuk ini adalah manusia cenderung sulit berubah. Oleh karenanya, diperlukan kehadiran pemimpin untuk mengajak dan mempertahankan perubahan (Gill, 2003). Maggin (2005) menambahkan karena berubah memang sulit, perubahan memerlukan pemimpin untuk memandu arah, memperjelas arah dan menumbuhkan kesan keberhasilan (: ix).

Menurut pengalaman, perubahan sering gagal karena subyek kembali ke praktik lama. Perubahan tipe ini sering disebut dengan perubahan temporer; bukan perubahan bersinambung (sustainable). Dalam hal ini Fullan (2002) menasihati jika Anda ingin melakukan perubahan yang bersinambung, maka Anda harus melakukan perubahan budaya (:18). Dalam perkara itu, Evans (1996) mengingatkan kita bahwa denyut-denyut konservatisme atau keengganan berubah sering berlindung di bawah naungan praktik hidup yang disebut budaya (: 40). Pemerhati masalah perubahan ini nampaknya ingin mengatakan bahwa perubahan, selama menyangkut perilaku manusia, bukanlah pekerjaan gampang apalagi kalau perubahan itu menyangkut organisasi dan budayanya. Dia mempertegas: " Mengubah budaya organisasi

jauh lebih sulit dan memerlukan perjuangan panjang daripada apa yang kebanyakan orang bayangkan” (Evans, 1996: 49).

Jika kita sepakat bahwa kunci keberhasilan pengembangan sekolah menuju kondisi yang diinginkan adalah perubahan, dan perubahan yang bersinambung harus menyangkut budaya sekolah, maka dalam kepemimpinan perubahan di sekolah budaya harus mendapat perhatian yang memadai. MacNeil (2002) mendukung pernyataan ini dengan menuliskan bahwa upaya reformasi sekolah cenderung gagal tanpa melakukan perbaikan pada budaya sekolah (: 289). Budaya adalah perkara bagaimana sesuatu dilakukan (Pennington, 2003:). Di SMP Negeri 1 Probolinggo, kristal budaya target, yakni budaya yang ingin dicapai oleh sekolah dituangkan dalam moral force sekolah. Sedangkan visi sekolah, mengikuti definisi Strange and Mumford (2005), merupakan kristal dari keadaan ideal yang dicita-citakan di masa depan (: 122). Dengan begitu, visi adalah the what sedangkan moral force adalah the how. Jika kita setuju bahwa tujuan yang baik harus dicapai dengan cara yang baik pula, tentu kita sepakat bahwa masing-masing visi dan moral force memegang peranan pentingnya masing-masing. Visi akan kita capai dengan cara berbudaya seperti yang tertuang dalam moral force sekolah.

Makalah ini merupakan paparan best practice mengenai peranan visi dan moral force sebagai bagian tak terpisahkan dari strategi kepemimpinan SMP Negeri 1 Probolinggo dalam mengelola perubahan sumber daya manusia menuju pencapaian cita-cita masa depan. Demi alasan ketajaman, bahasan dalam paparan ini difokuskan pada dampak perubahan pada pola pikir, sikap dan perilaku guru. Mengapa guru? Karena guru adalah pemilik sejati sekolah yang langsung bersentuhan dengan siswa. Guru adalah agen perubahan. Guru adalah aktor utama yang berpengaruh pada pembentukan karakter siswa. Saya yakin, jika guru tumbuh lebih matang baik secara akademis, pedagogis, profesional, dan sosial (Permendiknas, no.16/2007) generasi muda bangsa akan menjadi lebih berkualitas.

Sebagai best practice, makalah ini bersifat spesifik dan kontekstual. Spesifik karena makalah ini memuat contoh aplikasi pengembangan sekolah khusus yang dilakukan di SMP Negeri 1 Probolinggo. Kontekstual berarti bahwa praktik itu mungkin hanya cocok dilakukan di SMP Negeri 1 Probolinggo karena inter-relasinya dengan lingkungan fisik dan sosial yang bersifat unik. Mungkin ada sebagian kecil isi makalah ini yang bersifat general yang dapat langsung diadopsi oleh sekolah lain. Selebihnya diperlukan adaptasi dan penyesuaian-penyesuaian. Cara yang disarankan untuk memahami paparan ini ialah menggunakan tradisi hermeneutics (Giddens, 1984: 1) yakni interpretasi ‘teks’ yang bersifat khusus tanpa harus mencoba mendapatkan generalisasi semua kebenarannya. Data yang saya pakai adalah pengalaman pribadi saya (1984-2009) sehingga paparan ini lebih bersifat naratif-reflektif dan hasil wawancara dengan empat guru SMP Negeri 1 Probolinggo (2009) yang masing-masing nanti akan saya sebut mereka dengan BI, BR, BS, dan BU.

Visi, penyusunan, dan peranannya

Setelah menduduki jabatan kepala sekolah selama satu tahun di sekolah lain, pada bulan Mei tahun 2001, saya dipindahkan ke SMP Negeri 1 Probolinggo. Saya gunakan waktu tiga bulan pertama untuk mengobservasi dan mendalami budaya sekolah. Budaya yang saya

Peranan Visi dan Moral Force Dalam Pengembangan Sekolah

Ditulis oleh Budi Wahyu Rianto
Sabtu, 13 Juni 2009 04:33

maksud adalah tata nilai, ucapan-ucapan sehari-hari, perilaku, kebiasaan, dan jejak-jejak kegiatan dari seluruh warga sekolah. Saya juga pelajari kekuatan dan kekurangan sekolah dari apapun yang dapat menjadi petunjuk (clue). Dalam waktu relatif singkat, saya bisa melihat bahwa keunggulan sekolah terletak pada in-put siswanya, prestasi akademisnya, nama besarnya di Kota Probolinggo, status favoritnya, dan status sosial-ekonomi orang tua siswa. Disamping itu, sebagai sekolah terbaik, sekolah telah menumbuhkan rasa bangga pada guru-guru dan siswa.

Namun, dari keunggulan ini saya juga melihat ada masalah. Rasa bangga dan puas terhadap keadaan kekiniannya membuat kebutuhan untuk berubah rendah. "Ibarat tembok, cat sekolah ini sudah putih bersih, lo Pak. Bapak akan sulit untuk mengecatnya lebih putih lagi", kata seorang guru senior di awal masa jabatan saya (2001). Pernyataan yang bermakna keengganan untuk berubah tadi sesuai dengan sinyalemen Evans (1996) bahwa pada dasarnya orang yang puas terhadap keadaannya cenderung enggan untuk berubah (: 26). Saya melihat ada bahaya pada sikap itu. Tanpa perubahan, tidak mungkin sekolah ini bisa tumbuh menyejajarkan diri dengan sekolah lain yang lebih prestisius. Saya kemudian memantapkan hati untuk memulai tugas kepemimpinan saya. "Pemimpin adalah pemimpin jika membawa perubahan" (Barker, 2001: 491). Saya putuskan untuk melakukan perubahan mendasar. Pertama, saya mencoba untuk membangkitkan semangat berubah dengan "menggoyang" kemapanan dan rasa puas mereka terhadap kondisi kekiniannya. Saya mencoba mengubah cakrawala pandang mereka dari kawasan Kota Probolinggo ke lingkup yang lebih luas: propinsi, nasional bahkan global. Saya mencoba sadarkan mereka bahwa prestasi terbaik di tingkat kota tidak boleh memuaskan mereka karena prestasi lebih tinggi seharusnya bisa dicapai. Dengan eksplisit, melalui program jangka panjang sekolah, saya canangkan target untuk menghasilkan lulusan yang memiliki daya saing internasional dalam waktu delapan tahun. Untuk kepentingan itu, saya putuskan untuk melipatgandakan jumlah komputer, berlangganan internet dan melaksanakan in-house training bahasa Inggris, komputer dan internet.

Selanjutnya, dalam rangka menetapkan arah perubahan ke depan yang lebih pasti saya berketetapan hati untuk mengganti visi sekolah karena saya lihat visi sekolah yang lama tidak memiliki daya ubah kepada para guru. Saya tahu, karena visi lama itu hanya dikutip dari sebuah buku dan bukan merupakan kristalisasi dari keadaan ideal yang dicita-citakan di masa depan (Strange and Mumford, 2005: 122). Kebanyakan guru tidak tahu visi sekolah karena sosialisasinya juga sangat minim (BS dan BI, 2009). Setelah mencoba mendalami keinginan siswa, harapan orang tua dan pandangan beberapa guru yang progresif, saya simpulan bahwa tugas sekolah pada prinsipnya adalah menghilangkan kecemasan tentang masa depan. Maka dengan mantap hati saya putuskan visi baru "SMP Negeri 1 Probolinggo membantu menghilangkan kecemasan tentang masa depan". Makna visi itu luas dan dalam: berkisar dari kecemasan terhadap akhirat sampai dengan kecemasan duniawi; dari kecemasan siswa, kecemasan orang tua, kecemasan guru, sampai kecemasan masyarakat dan pemimpin bangsa.

Awalnya, saya yakin perubahan visi itu akan membawa perubahan besar pada perilaku guru dan siswa. Saya umumkan visi baru itu dan saya coba sosialisasikan. Tetapi, setelah tiga tahun harus saya akui visi itu gagal menjalankan fungsinya. Banyak penyebab kegagalan itu. Yang paling dominan di antaranya adalah sebagai berikut. 1) Visi tidak disusun bersama-sama seluruh warga sekolah. Dominasi saya terlalu kuat. Akibatnya, tingkat partisipasi warga sekolah dalam mencapai visi tersebut rendah. 2) Pernyataan visi terlalu puitis, makna kurang jelas

Peranan Visi dan Moral Force Dalam Pengembangan Sekolah

Ditulis oleh Budi Wahyu Rianto
Sabtu, 13 Juni 2009 04:33

sehingga sulit dipahami (BS, 2009). 3) Pernyataan visi terlalu filosofis sehingga sulit dibuatkan indikator keberhasilannya. 4) Visi tidak cukup menggambarkan keadaan masa depan seperti apa yang diinginkan (Strange dan Mumford, 2005). 5) Karena kurang jelas, visi tidak cukup memberi tantangan (BS, 2009), dan 6) Sosialisasi kurang (BS, BR, dan BI, 2009). “Sebagus apapun visi, tanpa sosialisasi, tidak ada gunanya” (BS, 2009).

Masa kepemimpinan saya babak satu pada sekolah ini berakhir dengan keputusan saya untuk meninggalkan sekolah guna menempuh pendidikan di luar negeri. Belajar dari pengalaman saya memimpin, saya memutuskan untuk mengambil jurusan Leadership, Policy and Change pada fakultas pendidikan di sebuah universitas ternama di Australia. Saya bertekad untuk belajar lebih mendalam tentang seluk beluk cara mempengaruhi orang untuk berubah yang kemudian saya sadari bahwa itu adalah apa yang disebut dengan memimpin (Bass, 1995; Barker, 2001; Gronn 1996).

Hampir tiga tahun kemudian, saya kembali ke Probolinggo. Banyak perubahan terjadi di sekolah. Setelah berstatus SSN, SMP Negeri 1 Probolinggo ditetapkan menjadi RSBI. Nampaknya jejak semangat ‘go international’ yang dulu dilaksanakan di sekolah membantu keberhasilan sekolah ini masuk dalam jajaran RSBI. Tak lama kemudian, saya diangkat kembali sebagai kepala sekolah di tempat ini. Saya mulai kepemimpinan babak dua. Kali ini situasinya sudah berbeda. Status RSBI dengan tuntutan yang begitu tinggi menjadi tantangan dan berpengaruh sangat kuat terhadap para guru.

Saya mulai lagi dengan meninjau kembali visi sekolah untuk disesuaikan dengan tuntutan standar internasional. Kali ini saya belajar dari kegagalan masa lalu saya. Saya memanfaatkan team work sekolah untuk merombak visi. Kami mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, tuntutan, peluang dan kesempatan dan kondisi yang diinginkan tentang masa depan. Walaupun banyak gagasan masih berasal dari saya, kami bahas gagasan itu dalam diskusi-diskusi panjang untuk mengkristalkan keinginan dan gambaran masa depan itu. Tim berdebat untuk menentukan pernyataan yang paling cocok, paling indah, paling singkat, dan paling mudah dimengerti sebagai pernyataan visi. Akhirnya setelah proses melelahkan itu, disepakatilah visi SMP Negeri 1 Probolinggo baru yakni: “Beriman, bertaqwa, cinta lingkungan dan berdaya saing global”.

Visi disepakati dituliskan memakai pembeda warna: biru untuk beriman, bertaqwa, hijau untuk cinta lingkungan dan merah untuk berdaya saing global. Masing-masing penggal makna dibuatkan indikator sebagai penanda ketercapaiannya; indikator visi kemudian dimodifikasi menjadi misi sekolah dengan menempatkan kata kerja operasional. Selanjutnya, misi dijabarkan menjadi tujuan sekolah, tujuan diuraikan menjadi program, program dieja-wantahkan menjadi kegiatan-kegiatan. Indikator visi, misi, tujuan, program, dan kegiatan dituliskan dalam tiga warna berbeda sesuai dengan warna frasa-frasa pada visi yang diacu. Pewarnaan ini dimaksudkan agar benang merah hubungan dari visi sampai pada kegiatan terlihat dengan jelas. Lebih penting dari itu, pewarnaan juga dimaksudkan agar warga sekolah lebih mudah mengingat-ingat yang pada gilirannya akan mempermudah pemahaman. Penulisan dengan warna berbeda ini dilakukan baik dalam dokumen resmi seperti KTSP dan Rencana Kerja Sekolah maupun tulisan-tulisan kontemporer untuk sosialisasi.

Pada akhir proses penyusunan, anggota tim revisi visi telah memahami makna visi, benang merah yang menghubungkan visi itu dengan kegiatan sekolah sehari-hari, bahkan landasan filosofis dan pragmatismenya. Tetapi, belum demikian dengan para guru dan tenaga kependidikan yang lain. Visi kemudian disosialisasikan kepada guru dan karyawan dengan intensif. Pada awalnya, setiap rapat guru mingguan dilakukan diseminasi visi dan jabarannya. Pewarnaan

terbukti sangat membantu daya ingat. Tugas sosialisasi juga didistribusikan kepada Wakasek, para Urusan, dan anggota tim yang lain baik pada kesempatan formal maupun informal. Sosialisasi tertulis getol dilakukan baik lewat slogan, tulisan di setiap ruangan, leaflet, banner, dan spanduk. Selain itu, sosialisasi eksternal diintensifkan pula. Setiap kali ada acara yang bisa dimanfaatkan untuk publikasi SMP Negeri 1 Probolinggo, visi selalu dijadikan bahan utama. Acara talkshow di radio, presentasi kepada kalangan lintas sektoral, dan sosialisasi kepada calon orang tua siswa, guru dan kepala SD/MI serta advetorial di koran dijadikan media sosialisasi visi sekolah.

Sosialisai sukses. Namun, ada yang perlu selalu diingat: sebegus apapun sosialisasi, visi akan tetap “berada di langit” tanpa ada kegaitan yang ‘membumikannya’. Jabaran visi berupa kegiatan sehari-hari adalah manifestasi terpenting pernyataan visi. Proses belajar mengajar dan pengembangan diri, dua kegiatan utama sekolah, haruslah dimanfaatkan untuk pencapaian visi. Workshop untuk menarik benang merah anatara visi dengan PBM dan kegiatan pengembangan diri dilaksanakan. Berikut contoh hasilnya. Dalam rangka mencapai ‘keimanan dan ketaqwaan’ dalam visi, ditetapkan program ‘membiasakan bersikap sopan terhadap sesama’. Program ini dilaksanakan oleh guru mata pelajaran dalam PBM-nya. Dalam pelajaran bahasa Inggris pada standar kompetensi ‘membaca’, misalnya, program itu dijabarkan dalam kegiatan ‘memberi respon positif terhadap lawan bicara ketika sedang mngungkapkan pendapat atau sedang mempresentasikan sesuatu’. Contoh ini sengaja saya pilih untuk menunjukkan bahwa bahkan guru bahasa Inggris-pun memberi sumbangan penting dalam pencapaian visi keimanan dan ketaqwaan. Dalam kegiatan pengembangan diri, misalnya, program ‘membiasakan bersikap santun terhadap sesama’ tadi dibiasakan dalam cabang teater. Selain itu, juga dalam pembiasaan komunikasi sehari-hari di luar kelas.

Perubahan visi, jelasnya benang merah jabarannya, sistem penulisan berwarna dan sosialisasi yang serius dibarengi dengan dukungan kepemimpinan dan keteladanan (BS, 2009), telah membawa perubahan perilaku guru yang sangat signifikan, yang garis besarnya adalah sebagai berikut.

1. Terjadi perubahan sikap, tutur kata dan perilaku guru. Suasana kerja manjadi lebih rukun dan kondusif. BU berterus terang: “Kalau ingat beriman dan bertaqwa sebagai visi, tindakan dan tutur kata saya harus lebih baik” (2009). Selanjutnya, kata BI, “Saya merasa perlu menjadikan anak (baca: siswa) juga begitu, seperti yang tertulis di visi” (2009). Masih kata BI: “Karena diteladani, kami jadi tidak telat dan disiplin” (2009).

2. Terjadi peningkatan etos kerja yang sangat mengagumkan. Mereka menjadi terbiasa pulang larut sore, untuk IHT dan pekerjaan lain tanpa keluhan yang berarti. “Kami menjadi tertantang ke depan untuk meraih prestasi meskipun tugas makin berat”. (BI, 2009). Dia menambahkan, “ Jika tidak ada visi, mungkin saya sudah mutung (patah arang)”. Pada kesempatan berbeda BS menambahkan: “Guru-guru tidak lagi banyak meninggalkan ruang (kelas) dan lebih tepat waktu”. (2009). “Sebenarnya saya sudah diminta untuk pindah bahkan diberi kesempatan. Tetapi saya tidak mau. Saya sudah kadung cinta sama sekolah ini. Padahal Bapak kan tahu rumah saya jauh”, kata BU (2009).

3. Terdapat kecenderungan guru-guru menjadi lebih peduli dan peka terhadap lingkungan. Sekolah menjadi jauh lebih bersih. “ Berkat cinta lingkungan dalam visi, kami lebih sadar lingkungan”. (BU, 2009). Secara terpisah BS berkomentar:” Visi baru kita ada pengaruh ke pembelajaran dan cinta lingkungan. Kami ajak teman-teman...” (2009).

Peranan Visi dan Moral Force Dalam Pengembangan Sekolah

Ditulis oleh Budi Wahyu Rianto
Sabtu, 13 Juni 2009 04:33

4. Telah terjadi peningkatan wawasan dari lokal ke global. Mereka tidak lagi puas terhadap “kehebatan’ lokalnya melainkan mampu melihat posisi obyektifnya dibanding sekolah-sekolah lain. Juga telah tumbuh semangat belajar untuk meningkatkan kompetensi, dan daya saing ke tingkat global. “Dengan visi ‘berdaya saing saing global’ saya menjadi lebih berwawasan global”, kata BS (2009). “Semangat saya dan teman-teman untuk belajar menjadi termotivasi, wawasan saya juga bertambah. Kami berusaha terus belajar agar mampu bersaing” (BU, 2009).

5. Terdapat pengaruh positif pada kualitas pembelajaran. BS (2009) mengakui: “Iya Pak, kan sekarang teman-teman sudah pakai ICT semua dalam mengajar. Terus CTL-nya juga sudah dipakai. Itu lagi, sumber belajar dari internet. Ya, Bapak jangan mengharap sempurna dulu. Tapi kan sekarang sudah jauh lebih baik”. Secara terpisah BU (2009) menambahkan: “Saya jadi rajin membaca, kan dicontohi terus oleh Bapak, dan didorong-dorong”.

Dapat disimpulkan, saat paparan ini ditulis sudah terbentuk standar kerja baru di sekolah. Standar yang mengikat individu-individu untuk mengikutinya seperti magnet raksasa (Nurmi and Darling, 1997). Budaya sekolah tidak lagi memberi ruang untuk kembali pada kebiasaan lama. Perubahan sudah mencapai tahap baru yang terjangkau (Lewin, 1958: 210)

Peranan Moral force

Perubahan ke arah kondisi ideal yang diidamkan adalah pertanda keberhasilan kepemimpinan (Bass, 1995; Barker, 2001; Evans, 1996; Fullan, 2002; Gronn 1996). Dan, terbentuknya standar kerja baru yang diakui oleh warga sekolah menandakan terbentuknya budaya baru (Lewin, 1958). Seperti saya sebut pada bagian pendahuluan, di SMP Negeri 1 Probolinggo, kristal budaya target, dituangkan dalam moral force sekolah. Karenanya, keberhasilan upaya mencapai visi haruslah dilakukan di atas koridor moral force sekolah. Perubahan budaya sekolah akibat perubahan-perubahan nilai, perilaku, kebiasaan dan standar sekolah haruslah makin mendekatkan budaya sekolah ke arah moral force sekolah.

Karena strategisnya peranan moral force sekolah, penetapan moral force juga dilaksanakan dengan pola upstream management seperti saat menetapkan visi. Moral force yang disepakati adalah ‘Intellectually, Emotionally and Socially Excellent’. Dalam Kamus Thesaurus Microsoft Office (2007), excellent disepadankan dengan outstanding, exceptional, superb, tremendous dan admirable yang artinya menonjol, luar biasa, lain dari yang lain, super, dan mengagumkan. Artinya, dengan intellectually excellent diharap agar warga sekolah memiliki budaya untuk menggunakan kekuatan daya pikirnya secara maksimal dalam bekerja dan berkarya. Emotionally excellent berarti harus dibudayakan penggunaan kekuatan moral yang mengetengahkan kecerdasan emosi, termasuk kecerdasan mengontrol emosi negatif. Socially excellent, mengandung makna agar warga sekolah membudayakan kecerdasan sosial dengan sungguh-sungguh untuk menjalin hubungan antar manusia dan sesama ciptaan Tuhan.

Peranan Visi dan Moral Force Dalam Pengembangan Sekolah

Ditulis oleh Budi Wahyu Rianto
Sabtu, 13 Juni 2009 04:33

Disamping visi sekolah, moral force telah dirasakan sangat membantu mendorong perbaikan pola pikir, tutur kata dan perilaku para guru.

Jujur ya Pak, kalau saya, bukan visi yang mampu mengubah saya. Tapi, moral force. Kata-kata dalam moral force itu telah begitu menyentuh saya. Maknanya begitu sesuai dengan referensi yang saya baca, dengan kalimat-kalimat Mario Teguh; sangat cocok. (Moral force itu) bisa membawa saya ke semua lingkungan dari bawah sampai atas, tutur BR (2009).

Pada kesempatan berbeda BI mengakui, "emotionally excellent harus saya bawa ketika saya berhadapan dengan orang lain, termasuk para siswa". (2009). BI telah terbantu oleh moral force dalam mengendalikan emosinya ketika berhadapan dengan orang lain. BI menambahkan, "saya berusaha menjadikan anak didik begitu, seperti moral force" (2009).

Dalam perjalanannya sampai saat ini, dapat disimpulkan moral force sekolah telah berfungsi sebagai berikut. 1) Sebagai landasan falsafah sekolah dan pemberi kekuatan moral untuk mencapai visi. 2) Sebagai pemberi energi ketika semangat mencapai visi mengalami penurunan atau ketika menghadapi masalah. 3) Sebagai pengontrol kualitas program yang dibuat dan aktivitas yang dilakukan dalam rangka mencapai visi. Pertanyaan kontrol yang umum dipakai adalah: "Sudah excellent-kah Anda"? 4) Sebagai pemersatu warga sekolah karena sistem nilai dalam moral force harus dipakai bersama (shared) oleh warga sekolah. Terakhir, 5) moral force berfungsi sebagai pemicu tumbuhnya rasa tidak cepat puas terhadap kondisi kini yang pada gilirannya akan menjadi energi positif pendorong perubahan.

Saya ingin mengakhiri bagian inti dari paparan best practice saya ini dengan mengutip nasihat Stephen R Covey (2004) ketika ia menulis bahwa orang tak akan mampu membujuk orang lain untuk berubah. Masing-masing orang menjaga gerbang perubahan yang hanya dapat dibuka dari dalam. Orang tidak dapat membuka gerbang perubahan orang lain baik dengan argumen maupun dengan bujukan emosi (: 60-61). Mengingat bahwa keberhasilan kepemimpinan dan keberhasilan pengembangan sekolah sangat tergantung pada keberhasilan membawa perubahan pada sumber daya manusia, (Pennington, 2003) dan jika kita setuju dengan Covey (2004) bahwa perubahan yang hakiki tidak dapat dipaksakan dari luar, maka saya merasa keberhasilan perubahan pola pikir, ucapan, dan perilaku guru akibat visi dan moral force sekolah seperti yang saya amati dan yang mereka akui adalah perubahan yang tumbuh dari dalam (internally driven) . Itulah tanda awal keberhasilan yang patut saya syukuri.

Alhamdulillah.

Penutup

Bagian ini berisi simpulan yang didalamnya terkandung saran. Pertama, sekolah harus memiliki visi sebagai penunjuk arah perubahan ke masa depan dan sebagai gambaran dari keadaan masa depan yang diinginkan. Tanpa visi, tidak akan ada penunjuk arah sehingga kegiatan sekolah cenderung bersifat rutin dan reaktif serta dapat menuju pada arah yang keliru. Kedua, visi haruslah merupakan saripati dari keinginan bersama dari para pemangku kepentingan sekolah. Mungkin akan ada seorang atau beberapa orang yang dominan dalam proses penetapan pernyataan visi, tetapi prinsip bahwa visi merupakan saripati keinginan bersama tidak boleh diabaikan. Ketiga, sosialisasi visi memegang peran krusial dalam proses pemahaman visi oleh seluruh warga sekolah. Karena pemahaman terhadap visi merupakan prasyarat agar visi menjadi pemandu arah perubahan sekolah, maka sosialisasi dalam rangka penyebaran pemahaman adalah esensial. Selanjutnya, visi dapat memicu energi perubahan

yang tumbuh dari dalam dan dapat mendorong perbaikan pola pikir, tutur kata, perilaku, etos kerja dan semangat belajar untuk terus maju.

Yang terakhir, perubahan yang signifikan yang bersinambung dan menyangkut sebagian besar individu akan berpengaruh pada perubahan budaya sekolah. Perubahan budaya sekolah perlu diarahkan karena budaya menentukan kualitas bagaimana sesuatu dilakukan. Sehingga, kecuali visi, sekolah dapat memiliki motto, slogan, moral force, atau apapun namanya sebagai pernyataan kristal budaya target sekolah yang sekaligus berfungsi untuk menjadi tolok ukur konformitas perilaku.

REFERENSI

- Bass, B.M (1995). Theory of Transformational Leadership Redux. *Leadership Quarterly*. 6 (4): 463-478.
- Barker, R. A. (2001). "The Nature of Leadership." *Human Relations* 54(4): 469-494.
- Covey, S.R (2004). *The 7 Habits of Highly Effective People*. New York London Toronto Sydney, Free Press
- Depdiknas (2007). *Pedoman Penjaminan Mutu Sekolah/Madrasah Bertaraf Internasional pada Jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah*. Jakarta
- Ditjen. Mandikdasmen (2007). *Panduan Sistem Penyelenggaraan Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional untuk Pendidikan Dasar dan Menengah*.
- Dit. PSMP (2007). *Panduan Penyelenggaraan Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional (SBI) untuk Sekolah Menengah Pertama*.
- Evans, R. (1996). *The Human Side of School Change: Reform, Resistance, and the Real Life Problems of Innovation*. San Francisco, Jose Bass.
- Fullan, M. (2002). "Change leader." *Educational Leadership* 59 (8): 16-20.
- Giddens, A. (1984). *Sociology*. London
- Gronn, P. (2002). *Distributive Leadership as a Unit Analysis*. *Leadership Quarterly*. 13(4): 423-451
- Gronn, P. (1996). "From Transactions to Transformations: A new world order in the study of leadership." *Education Management and Administration* 24(1): 7-30.
- Lewin, K. (1966). *Group Decision and Social Change*. Readings in Social Psychology. E. E. Maccoby, T. M. Newcomb and E. L. Hartley. London, Methuen and Co LTD.
- MacNeil (2005). *Culture, Climate and School Outcome*. Current issues in school leadership.
- Hughes, L.W (2005). *Routledge* (<http://books.google.co.id/>)
- Nurmi, W. R. and J. R. Darling (1997). *International Management Leadership: The Primary Competitive Advantage*. New York, International Business Press.
- Pennington, R.G (2003). *Change Attitude to Change Culture*. *Industrial and Commercial Training*. 35 (6): 251-255
- Strange, J.M and Mumford, M.D (2005). *The Origin of Vision: Effects of reflection, models, and analysis*. *Leadership Quarterly*. 16:121-148
- Tichy, N.M and Ulrich, D.O (2002). *Tantangan Kepemimpinan—Panggilan bagi Pemimpin Transformatif*. *Kepemimpinan*. Timpe, A.D. Jakarta. Elex Media Komputindo. 41: 335-350