



E-Book
kuanta #15

KARAKTERISTIK KEPALA SEKOLAH SUKSES



kuantaindonesia



Kuanta Indonesia



partnership@kuanta.id



www.kuanta.id

Karakteristik Kepala Sekolah Sukses

Pimpinan Redaksi : M. Fauzi N. F.
Editor : Yuni Istikhah
Penulis : M. Fauzi N. F.
Desain Tata Letak : Esti Anugraheni M.

Diterbitkan : 2022

Penerbit:

Kuanta

Future Education Partner

Kuanta Indonesia

Jalan Gayungsari IV No 33 Surabaya

Telp. 0821-4125-4765

partnership@kuanta.id

www.kuanta.id

Copyright © Kuanta Indonesia, 2023



Beberapa orang segan mengambil peran sebagai kepala sekolah. Untuk menjadi kepala sekolah, menurut mereka, diperlukan karakter kepemimpinan bawaan, seperti karisma, atau kepribadian tak kasat mata yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi orang lain. Bisa jadi kita menjumpai yang seperti itu, dalam diri keluarganya ada gen kepemimpinan yang diturunkan tapi, jumlahnya tidak banyak.

Sebagian besar kepala sekolah yang cemerlang adalah orang-orang yang berlatih keras dan berupaya optimal untuk memberikan hasil terbaik disetiap apa yang mereka kerjakan.



Beralih dari “Melakukan Menjadi Memimpin”

Salah satu alasan seseorang diangkat menjadi kepala sekolah adalah karena mereka efektif menyelesaikan pekerjaan ketika menjadi guru, wali kelas, ketua panitia kegiatan atau wakil kepala sekolah. **Saat kita diangkat menjadi kepala sekolah, pekerjaan kita adalah membuat orang lain mampu melakukan suatu pekerjaan sama baiknya atau bahkan lebih baik daripada kita melakukannya.** Hal ini membutuhkan kumpulan keahlian yang sama sekali berbeda. Kesuksesan kita memerlukan transisi dari kemampuan melakukan menjadi kemampuan memimpin, sehingga kita dapat mendayagunakan keahlian serta waktu kita.



Menyeimbangkan Manusia dan Proses

Untuk menjadi kepala sekolah yang efektif kita harus menciptakan keseimbangan antara manusia dan proses. Terlalu fokus pada manusia dapat berakhir pada situasi tertentu, yaitu ketika sosok key person hilang, pekerjaanpun berhenti. Terlalu berfokus pada proses berarti meletakkan sistem yang baik, namun tak seorang pun memahami atau mau bekerja di dalam sistem itu. **Berfokus pada proses berarti mengatakan, “Inilah rencananya dan inilah cara kita mengerjakannya”.** **Berfokus pada manusia berarti mengatakan “Marilah kita mendiskusikan rencana dan alasan kita melakukannya”.** Dengan keseimbangan yang tepat, produktivitas dan komitmen tetap berada pada tingkat tinggi.



Menyeimbangkan Motivasi dan Tanggung Jawab

Tanpa Motivasi, tidak ada pekerjaan yang selesai, namun beberapa orang percaya bahwa orang akan mengalami demotivasi segera setelah mereka diberi tanggung jawab. Sesungguhnya, hal ini tidak mesti terjadi. Kita dapat membuat perangkat yang membuat orang bertanggung jawab atas tujuan dan komitmen mereka dan pada saat bersamaan tetap memiliki motivasi. **Sebagai kepala sekolah, kita harus terus berupaya membangun motivasi guru-guru kita lebih dari sekedar seorang yang menghabiskan waktu sebagai seorang pekerja, tetapi membangun kesadaran bahwa kita adalah pejuang.** Kita mengenal 4 level Commitment: ***Transactional Commitment, Knowledge Commitment, Environment Commitment, Spiritual Commitment.***

1 Transactional Commitment

Ini adalah selemah-lemahnya komitmen (hehe...). Karena alasan adanya kontrak kerja sebagai pengajar saja dia mengajar murid-muridnya. **Ketergerakan dirinya mengajar sebatas karena kontrak kerja yang disepakati.** Begitu proses mengajar selesai ya selesai sudah pekerjaannya. Cenderung melakukan pekerjaan sangat minimalis, tidak berupaya memberikan nilai lebih di setiap apa yang di kerjakan. Tidak ada inisiatif yang muncul dari dirinya untuk memberikan yang terbaik. Semoga kita dan Lembaga kita terhindar dari yang semacam ini.

2 Knowledge Commitment

Komitmen yang muncul karena dilandasi atas tanggung jawab keilmuan yang dimiliki, dia mengajar karena dia menguasai atau expert di bidang pengajaran. Bahasa anak millennial sekarang ada beban moral kalau dia lulus dari sekolah keguruan dan dia tidak jadi guru. Apa kata dunia. (Hehe...)



3

Environment Commitment

Komitmen yang muncul karena adanya dorongan dalam diri untuk berkontribusi pada perubahan lingkungan atau masyarakat yang lebih baik. Hatinya tergerak untuk menghadirkan Pendidikan bagi anak yang lebih baik, tergerak hatinya untuk menghadirkan generasi-generasi pemimpin hebat ke depan.

4

Spiritual Commitment

Ini adalah guru-guru pejuang, motivasi dalam dirinya melebihi motivasi dimensi-dimensi yang membumi, motivasinya menembus langit sub 7. **Dia faham betul bahwa status keguruannya saat ini adalah perantara untuk menyiapkan bekal kehidupan setelah mati.** Jika kita melihat dirinya mungkin kita bisa menggelengkan kepala karena totalitas dan pengabdian yang diberikan. Inilah level komitmen guru yang nantinya akan mampu menghasilkan generasi-generasi Rabbani.



Sebuah penelitian **Map of Subconscious Based On God View and Life View (David Hawkins, Ph.D, www.consciousnessproject.org)** menunjukkan orang-orang yang memiliki motivasi spiritual yang baik memiliki sumber energi yang luar biasa besar.

Level	Energi	Emosi	Proses
Pencerahan	10 ^{700-10¹⁰⁰⁰}	Tak terlukiskan	Kesadaran murni
Kedamaian	10 ⁶⁰⁰	Kebahagiaan yang luar biasa	Pencerahan intelektual atau spiritual
Suka cita	10 ⁵⁴⁰	Tenang dan hening	Perubahan dramatis pada penampilan, spiritual, yang luar biasa
Cinta	10 ⁵⁰⁰	Rasa hormat yang mendalam	Mengungkap sesuatu yang berharga, yang sebelumnya tersembunyi
Berpikir	10 ⁴⁰⁰	Mengerti	Berpikir mendalam
Penerimaan	10 ³⁵⁰	Memaafkan	Transenden; tidak terpengaruhi keadaan
Kemauan	10 ³¹⁰	Optimisme; cenderung mengharapkan yang terbaik	Keinginan; tujuan

Level	Energi	Emosi	Proses
Netralitas	10 ²⁵⁰	Percaya/yakin akan kualitas yang baik khususnya tentang keadilan, kehormatan, kebenaran, kemampuan	Pelepasan; terbebas dari keterikatan akan sesuatu
Berani	10 ²⁰⁰	Penegasan atau dukungan akan sesuatu	Pemberdayaan; pemberian otoritas; membuat lebih percaya diri
Bangga	10 ¹⁷⁵	Menghina atau merendahkan sesuatu atau orang lain	Perasaan bangga
Marah	10 ¹⁵⁰	Benci	Sikap/perilaku agresif yang mengancam
Keinginan	10 ¹²⁵	Harast; keinginan kuat akan sesuatu	Perbudakan
Takut	10 ¹⁰⁰	Khawatir; sesuatu yang akan terjadi atau dihadapi	Menarik diri
Kesedihan mendalam	10 ⁷⁵	Menyesali sesuatu yang telah terjadi	Sangat tidak bahagia
Apatis	10 ⁵⁰	Putus asa; perasaan tidak ada harapan lagi	Menyerah; gagal dalam melaksanakan tugas

Kita pernah menjumpai yang tadi saya sebut guru pejuang seperti tidak ada lelahnya. ***Spiritual commitment* mereka memberikan sumber energi yang luar biasa besar untuk terus berkontribusi di sekolah.** Komitmen dan keahlian mereka tidak perlu diragukan lagi.

Dalam satu Lembaga sekolah kita pasti menjumpai guru dengan latar belakang komitmen dan kompetensi beragam. Maka sangat diperlukan satu perangkat sistem yang mampu membangun motivasi intrinsik dan peningkatan kompetensi guru. **Sebagai langkah awal kepala sekolah harus melakukan pemetaan komitmen dan kompetensi guru.**





Berkomunikasi dan Berlatih untuk Mendapatkan Hasil

Saat ini tugas seorang kepala sekolah adalah membangun gurunya. Menciptakan lingkungan yang memungkinkan guru kita mencapai hasil, mengembangkan keahlian baru, dan menjadi sukses. Berkomunikasi secara kuat dan sensitif, menjadi coach, dan membangun potensi terbaik gurunya adalah prioritas tertinggi seorang kepala sekolah.

Salah satu alasan mengapa Anda dipilih menjadi kepala sekolah adalah mereka menunjukkan keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk unggul dalam bidang keahlian mereka. **Sekarang, kesuksesan tidak hanya bergantung pada pencapaian personal, namun juga pada kemampuan melatih guru-guru kita agar menjadi sukses.** Peralihan yang sukses dari seseorang guru menjadi seorang kepala sekolah menuntut kerangka pikir dan keahlian baru.

Tabel berikut bisa membantu menunjukkan beberapa perbedaan antara seorang follower dan leader:

Follower	Leader
Mebutuhkan bimbingan dan arahan	Merencanakan strategi, prioritas, dan jalur tindakan untuk mendukung manajemen yang lebih tinggi
Mengikuti struktur	Membentuk struktur dan menetapkan kebijakan
Menunjukkan keahlian di bidang tertentu	Menemukan kesempatan untuk mewujudkan kekuatan individu
Menghindari resiko dan konflik, serta mencari keberlanjutan	Mengambil risiko, terus menerus mengkaji ulang, dan merangkul konflik serta perubahan
Berusaha untuk didengarkan dan dipahami	Mendengarkan dan mencoba memahami
Mengidentifikasi apa yang diperlukan agar unggul dalam pekerjaan	Menyediakan waktu untuk melatih, memberi dukungan, membimbing, dan menyediakan sumber daya untuk sukses
Mencari tujuan	Memberi tujuan dengan penuh antusiasme, semangat, dan keyakinan
Mengharapkan kepercayaan, keterlibatan, tanggung jawab, dan kepemilikan	Meminta saran, kemudian mendelegasikan, memberdayakan, dan menetapkan tanggung jawab
Mebutuhkan umpan balik dan penghargaan	Memberikan umpan balik kinerja yang konsisten
Memerlukan pengakuan	Secara konsisten membangun keyakinan, menunjukkan respek dan berbagi kemajuan
Mencari jalur karir yang jelas	Menyediakan kesempatan untuk bertumbuh

Ada pula orang-orang yang suka melakukan perjalanan tanpa peta. Mereka ingin mengikuti arus dan berharap dapat menemukan petualangan dan keberuntungan. Kadang-kadang mereka menemukannya, tapi sebagai kepala sekolah Anda tidak mungkin mengambil resiko seperti itu. Karena Anda bertanggung jawab pada guru, wali murid, siswa dan seluruh SDM yang ada di sekolah. **Mereka harus tahu arah yang ingin ditempuh, apa yang ingin diraih, masalah-masalah apa yang ditemui selama perjalanan, dan bagaimana cara mengatasi masalah-masalah tersebut.**

Jika sebagai kepala sekolah tidak mengetahui secara tepat apa yang kita raih, (mau dibawa kemana sekolah ini? hehe... semoga ritme lagunya hafal), Tidak mungkin Anda tahu cara untuk mengukur seberapa dekat anda dengan pencapaian tujuan itu. **Tujuan yang spesifik, yang SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Realistic, Time Bound*).**

Tujuan yang ingin dicapai oleh tim guru kita harus selaras dengan dengan visi besar organisasi. Jika kita tidak menyelaraskan dan mengkoordinasikan tujuan besar organisasi kepada Wakil kepala sekolah, Guru, SDM pendukung, wali murid dan siswa dengan tujuan organisasi, kita hanya akan membuang waktu dan energi.

Bagaimana bisa kita memimpin orang-orang yang tidak “mengamini/meyakini” tujuan organisasi.

Tujuan adalah fondasi dari motivasi. Dalam berjuang meraih tujuan, kita menjadi termotivasi. Dengan mengetahui tujuan dari anggota tim dan membantu mereka meraihnya, kita memberikan motivasi kepada mereka. Di sebagian besar Yayasan lembaga pendidikan, tujuan besar sekolah ditetapkan oleh Pembina Yayasan dalam bentuk visi Yayasan, dan di terjemahkan dalam visi unit-unit sekolah dibawahnya. Sebagai Kepala Sekolah kita harus memastikan seluruh SDM di sekolah kita memiliki tujuan pribadi yang selaras dengan sekolah. Misal dengan mengajukan pertanyaan kepada guru Anda. **“Apakah Anda yakin bisa tumbuh dan berkembang menjadi pribadi yang lebih baik di lembaga ini?”** lalu **“Kontribusi apa yang akan Anda berikan untuk Lembaga ini?”**. Ajukan lah satu pertanyaan yang meyakinkan Anda bahwa guru-guru Anda mendukung penuh pencapaian tujuan lembaga ini.





Proses Penetapan Tujuan

Proses penetapan tujuan memakan waktu, energi, dan upaya. Tujuan bukan sesuatu yang kita tulis di serbet selama rehat minum kopi. Sering kali kita tidak sabar dan merasa ini pekerjaan yang membuang-buang waktu. Keinginannya langsung action saja, ini tidak bisa. Sebagaimana saya jelaskan di atas, kepala sekolah bertanggung jawab sekolah ini mau dibawa kemana.

Kita harus merencanakan apa yang benar-benar ingin sekolah ini raih, menetapkan roadmap pencapaian tiap tahunnya. Strategi Pencapaian tujuan ini kita terjemahkan dalam Rencana Kerja Sekolah (RKS), Sehingga RKS sekolah sangat dinamis, sesuai dengan tujuan yang kita raih, tidak jarang kita menjumpai RKS hanya copy paste tahun-tahun sebelumnya atau malah duplicate dengan sekolah lain. Setiap sekolah memiliki diferensiasi atau keunggulan yang berbeda-beda, tentu RKSnya akan tidak sama. Coba sekarang identifikasi program-program di RKS milik sekolah Anda, manakah yang berorientasi pada pencapaian besar tujuan Anda sebagai Kepala Sekolah? Atau jangan-jangan kegiatan yang Anda susun mayoritas didominasi pada program rutinitas saja.

Cobalah Klasifikasikan Kegiatan di RKS sesuai dengan kategori berikut:

Rutinitas	Unggul	Outstanding

Bagaimana mayoritas program-program di sekolah Anda? Apakah teridentifikasi program yang outstanding yang membuat sekolah Anda sulit untuk dikejar oleh sekolah lain dan menjadi keunggulan kompetitif sekolah Anda? Sebagai Kepala Sekolah kita harus concern untuk pencapaian program outstanding. Disisi lain kita berbagi tugas dengan wakil kepala sekolah untuk pencapaian program unggulan. Untuk Program Rutinitas seperti misalnya membuat ijazah, pengadaan seragam dan lain sebagainya bisa kita serahkan pengawalan kepada yang lain.

Tujuan yang direncanakan kepala sekolah harus dikomunikasikan. Tujuan harus benar-benar dipahami oleh semua orang yang ada dari mulai wakil kepala sekolah sampai Customer Service (CS) dan Security sekolah, sehingga ada dorongan untuk meraihnya bersama. Guru akan tergerak untuk mendampingi anak seutuhnya karena mereka memiliki mimpi sekolah dan anak didiknya masuk TOP 100 SMA Indonesia versi LTMPT, CS sekolah akan tergerak dengan tulus merapikan dan membersihkan sekolah karena dalam hatinya tertanam kondisi sekolah harus bersih agar anak-anak dan guru nyaman belajar “Goes to 100 SMA terbaik”. **Ciri Tujuan yang ditanamkan Kepala Sekolah berhasil dan merasuk kedalam diri seluruh stakeholder ketika telah muncul dalam diri mereka inisiatif untuk memberikan lebih dari yang mereka bisa lakukan.**



Manfaat Penetapan Tujuan

Ada multi effect yang didapatkan ketika Kepala Sekolah mampu mengkomunikasikan tujuan dengan jelas.

1

Mendorong timbulnya motivasi dalam diri individu yang melakukan pekerjaan tersebut.

Jika SDM di sekolah kita mengetahui mengapa sesuatu diinginkan, kemungkinan besar mereka akan berupaya dengan baik dan dengan demikian akan mencapai hasil yang terbaik, lebih besar daripada sekedar jika mereka diberikan perintah untuk melakukannya. Diri orang tersebut akan merasa bangga ketika mereka mampu menyelesaikan dengan baik. Orang tidak benar-benar mengetahui pekerjaan mereka terselesaikan dengan memuaskan atau tidak tanpa mereka mengetahui tujuan dari pekerjaan itu.

Sebagai contoh dalam satu kesempatan, kepala sekolah mengadakan program pemetaan kompetensi guru secara internal atau kita sebut sebagai UKG sebagai upaya untuk mengetahui positioning kompetensi guru.

Dalam prosesnya akan muncul gelombang protes dari guru-guru karena mungkin dalam dirinya muncul pemikiran **“Untuk apa ini, apakah anda meragukan kemampuan penguasaan materi saya?”**. Nah.. Itulah pentingnya kepala sekolah harus mengkomunikasikan tujuan besar yang ingin dicapai. Jika guru-guru memahami tujuan besar dari kegiatan ini adalah sebagai upaya menuju pencapaian TOP 100 SMA Terbaik Indonesia saya kira gelombang protes dapat diminimalisir. Mereka paham betul ini bagian dari tahapan strategi penguatan SDM sekolah untuk pencapaian tujuan. Ada pepatah yang selalu saya pegang.

Jika kita tidak memiliki tujuan besar yang ingin dicapai, kita hanya akan disibukkan meributkan masalah-masalah kecil

2 Perencanaan menjadi konsisten.

Ketika beberapa orang terlibat dalam pembuatan RKS, pemahaman yang menyeluruh mengenai tujuan sekolah akan memudahkan para Guru Menyusun rencana yang selaras dengan tujuan tersebut. Waka Kurikulum, Kesiswaan, Humas dan Sarpras akan memiliki cara pandang yang sama ketika Menyusun program, hingga pada level penyusunan perangkat pembelajaran guru memahami tujuan pembelajaran yang ingin mereka raih. Begitu pula dengan siswa, penetapan tujuan yang jelas akan memunculkan self directed learning sehingga mereka menjadi pembelajar sepanjang hayat. Bukankah itu esensi Pendidikan.

3

Dengan ditetapkan Tujuan maka kita dapat menciptakan basis koordinasi dan kontrol yang kukuh.

Atas dasar tujuan tersebut, standar kinerja dapat ditetapkan dan akhirnya standar ini menjadi petunjuk untuk pengukuran kinerja. Menurut saya ini sangat esensi, karena bagaimana bisa kita melakukan proses supervisi pembelajaran dan supervisi manajerial tanpa ada penetapan tujuan pencapaian yang jelas di awal. Akan terjadi bias pada proses penetapan instrumen yang akan digunakan untuk controlling. Sehingga memicu timbulnya gejolak di Lembaga.





Membangun Fleksibilitas

Kadang-kadang kita tidak dapat meraih tujuan yang ditetapkan. Keadaan mungkin berubah, tidak pernah kita rencanakan akan tiba satu kondisi pandemi covid 19 yang berkepanjangan seperti ini. Apa yang kelihatannya dapat berjalan mungkin tidak lagi berlaku. Daripada menjadi frustrasi (hehe...) kita harus bersifat fleksibel. Lagi pula Tujuan ini bukanlah kitab suci yang tidak dapat diubah, ini masih buatan manusia, bisa saja ada perbaikan di kemudian harinya.



Membuat Tim Menerima Proses Penetapan Tujuan

Barangkali dilembaga Anda menjumpai kondisi dimana Anda sulit untuk membuat orang lain memahami konsep atau tujuan besar yang anda tetapkan. Guru-guru asyik dan fokus pada rutinitas pekerjaan individual mereka, sehingga mereka tidak dapat melihat melampaui masalah mereka sendiri. Bisa jadi mereka sibuk atau ribet sendiri dengan kesibukannya dan acuh dengan tujuan-tujuan besar yang sudah anda tetapkan. Jika situasi ini terjadi, Anda dapat melakukan beberapa hal berikut:

1

Libatkan seluruh guru dan SDM yang ada untuk terlibat dalam tahap awal proses perencanaan. Berikan kesempatan kepada mereka untuk menyampaikan ide dan gagasannya tentang pengembangan sekolah kedepan. Sebaiknya tidak berbicara masalah, fokuslah pada goals state yang ingin diraih.

2

Berikan kesempatan untuk mereka mendiskusikan poin-poin utama dari rencana keseluruhan, bisa melalui forum FGD. Buatlah guru dalam beberapa kelompok kerja untuk mereka mendiskusikan dan sharing bersama.

3

Minta setiap orang menggambarkan di mana posisi mereka dalam keseluruhan rencana yang telah dibuat. Sehingga muncul rasa memiliki akan program yang telah ditetapkan dan setiap diri yang ada disini memiliki peran penting, sekalipun security dan CS sekolah pasti akan mendapatkan perannya.

4

Beri kesempatan kepada setiap orang atau kelompok untuk memberikan masukan di setiap tahapan program yang direncanakan.

Memilah-milah tujuan besar yang Anda tetapkan menjadi potongan- potongan kecil yang relevan bagi guru membantu mereka untuk dapat melihat bagaimana sesungguhnya bagian yang mereka kerjakan saling terhubung dengan bagian lainnya. Guru juga dapat melihat bagaimana cara menata keseluruhan SDM dan tujuan besar itu dapat tercapai. Kenalilah dengan seksama tujuan setiap guru yang anda pimpin. Jika tujuan mereka tidak selaras dengan tujuan besar sekolah, maka tunjukkanlah bahwa jika mereka mensupport pencapaian tujuan besar sekolah maka kemungkinan besar harapan-harapan pribadi mereka akan terpenuhi.



Proses Perencanaan

Seluruh guru harus dilibatkan dalam pembentukan rencana untuk setiap program. Sebagai seorang kepala sekolah kita harus mengorkestrasi dan memimpin proses tersebut. Pilihlah orang-orang yang memiliki kompetensi dan kapasitas untuk memimpin perencanaan program tersebut, dan buatlah keputusan apa target pencapaian dari program tersebut.

Perencanaan harus dikaitkan dengan tujuan besar sekolah. Perencanaan menjadi sembarangan jika tidak mengikuti tujuan tersebut. Ketika perencanaan telah didefinisikan dengan jelas, perencana harus memeriksa masalah di dalamnya, Ada banyak cara metode untuk hal ini, ada bisa menggunakan metode fishbone, green-red light atau deep question. Kita bahas salah satunya dengan deep question.

Apa akar masalahnya? Gunakan Why question untuk menemukan akar. Agar tidak berkepanjangan mungkin ada bisa membatasinya sampai 4 atau 5 kali why question. Semisal, Kenapa sekolah kita tidak masuk TOP 1000 SMA Terbaik versi LTMPT? Karena rerata capaian nilai UTBKnya rendah, terpaut berapa capaian sekolah kita dengan ranking ke 1000? Kenapa Gap capaian kita terpaut cukup Jauh? Karena ... dst. Pimpinan perencanaan harus mampu mengorkestrasi kegiatan ini, memiliki kemampuan bertanya yang baik, sehingga di bisa membantu menemukan akar masalah dari pilihan pertanyaan yang digunakan.

1 Apa yang harus dilakukan?

Apakah memperbaiki input siswa yang masuk? Apakah menaikkan kompetensi guru? Apakah mengundang guru tamu? Apakah benchmarking ke sekolah TOP 1000? Ataupun ada perlakuan khusus lainnya?

2 Mengapa rencana ini harus dilakukan?

Jika tidak dilakukan, apa yang akan terjadi? Apakah rencana ini diperlukan untuk memecahkan masalah saat ini atau untuk persiapan di masa yang akan datang? Bagaimana Tindakan ini mempengaruhi tujuan sekolah kita?

3 Kapankah rencana ini harus dilakukan?

Apakah akan segera ada keadaan genting? Jika tidak, seperti apa jadwal yang harus dibuat untuk menyelesaikannya?

4 Di mana rencana ini harus dilakukan?

Apakah tersedia fasilitas untuk rencana ini dan implementasinya?

5 Mengapa rencana ini harus dilakukan?

Apakah rencana ini akan ditugaskan pada tim baru dengan membentuk tim sukses? Ataukah ditugaskan pada struktur operasional sekolah yang sudah ada saat ini dan bertanggung jawab terhadap implementasi rencananya?

6 Bagaimana rencana ini dilaksanakan?

Dengan cara apa rencana ini akan dibuat dan kemudian diimplementasikan?





SOP (Standart Operating Procedure)

Salah satu jenis perencanaan yang paling sering digunakan adalah penetapan Prosedur Operasi Standar (Standard Operating Procedure- SOP), kadang-kadang disebut Praktik Standar (Standard Practice-SP, active-SP), yang memaparkan rencana dan kebijakan organisasi secara terperinci. Walaupun kita menjumpai organisasi yang progresif umumnya membatasi SOP pada masalah-masalah yang berkaitan dengan kebijakan personalia, tindakan yang berkaitan dengan keselamatan, dan hal-hal lain yang terkait, banyak organisasi memasukkan metode pekerjaan dan prosedur “panduan instruksi” yang menyertainya”. Menetapkan kebijakan dan prosedur untuk kegiatan rutin akan menghilangkan kebutuhan membuat rencana baru setiap kali kegiatan itu dilakukan, misalnya SOP pelaksanaan Pembelajaran, SOP Pelaksanaan Ujian. **Karena SOP menetapkan standar yang harus diikuti setiap orang, seluruh guru yang bekerja dengan panduan instruksi dapat mengacu pada SOP setiap saat, yang akhirnya menjamin konsistensi ketika berhadapan dengan situasi tertentu.**

Jika kita membuat SOP, buatlah SOP yang sederhana.

Seringkali SOP begitu rumit karena para pimpinan di sekolah/Koordinator Program ingin SOP mencakup setiap kejadian yang mungkin terjadi. Hal itu tidak bisa dilakukan. Secara berkala pimpinan harus membuat keputusan berdasarkan factor-faktor yang tak terduga. SOP harus mencakup masalah-masalah umum secara terperinci, namun memberi ruang bagi bagi guru untuk membuat keputusan spontan karena desakan keadaan.

SOP juga harus fleksibel, jangan membuat SOP yang kaku, sehingga tidak dapat diubah, meskipun keadaan sudah berubah. Rencana mungkin menjadi usang karena adanya teknologi baru, kompetensi, peraturan pemerintah, atau perkembangan metode yang lebih efisien. Masukkan kebijakan untuk melakukan pengkajian ulang dan penyesuaian ke dalam SOP.

Perlu diingat juga, bahwa tidak semua rencana merupakan SOP. Rencana mungkin dibuat untuk tujuan khusus, kadang kadang digunakan hanya satu kali, dan kadang-kadang dibuat untuk project yang berlangsung dalam kurun waktu tertentu. Prosedur operasi standar hanyalah satu fase perencanaan, seperti yang saya sebutkan sebelumnya, sebaiknya membuat SOP yang hanya mencakup masalah-masalah yang bersifat luas atau urgent (semisal, SOP Marketing & PPDB sekolah, SOP Pelaksanaan Pembelajaran), sehingga detail rencana yang lebih spesifik dapat dirancang untuk proyek baru pada saat terbentuk.

Terima kasih telah membaca E-Book ini sampai selesai. Silahkan nantikan serial E-Book selanjutnya untuk mendapatkan informasi seputar dunia pendidikan. Jika Anda merasa E-Book ini memiliki manfaat, silahkan Anda bisa membagikan kepada rekan-rekan Anda. Bersama kita bisa meningkatkan kualitas pendidikan Indonesia yang lebih baik.

Salam Pendidikan.

Sumber Bacaan:

1. Dale Carnegie & Associate, Inc. (2019). Sukses Memimpin. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
2. Qisom, Shobikhul, (2018). Dejavu Kepala Sekolah. Surabaya: KPI
3. Diktat Modul DPY. (2019). Surabaya: KPI



M. Fauzi N. F.
Professional Coach Kuanta



E-Book #15
Kuanta

Kuanta Indonesia


Jl. Gayungsari IV No. 33 Surabaya

  kuantaindonesia

 Kuanta Indonesia

 partnership@kuanta.id

 www.kuanta.id

 0821-4125-4765

Scan Our Profile



Scan Our Catalog

