

PENGEMBANGAN NILAI-NILAI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH ALIYAH

Prof. Dr. H. Sofyan Sauri, M.Pd

6/4/2010

1

PENDAHULUAN

PERMENDIKNAS NO 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah menyebutkan bahwa terdapat Lima Kompetensi Utama yang harus di miliki oleh seorang Kepala:

1. Kepribadian
2. Manajerial
3. Kewirausahaan
4. Supervisi
5. Sosial

1. KOMPETENSI KEPRIBADIAN

- Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah.
- Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
- Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah.

Lanjutan

- Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
- Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/ madrasah.
- Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

2. KOMPETENSI MANAJERIAL

- Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
- Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
- Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal.

Lanjutan

- Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.
- Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
- Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.

Lanjutan

- Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah.
- Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
- Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
- Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.

Lanjutan

- Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah.
- Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan
- pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah.
- Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.

Lanjutan

- Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.
- Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/
- madrasah dengan prosedur yang tepat, sertamerencanakan tindak lanjutnya.

3. KOMPETENSI KEWIRAUSAHAAN

- Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah.
- Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.
- Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah.
- Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah.
- Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.

4. KOMPETENSI SUPERVISI

- Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
- Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

5. KOMPETENSI SOSIAL

- Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah
- Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
- Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

- Selain kompetensi utama di atas, Seorang Kepala Sekolah harus memiliki kompetensi dalam hal Pendidikan Nilai
- Mulyana (2004:119) mengartikan pendidikan nilai sebagai penanaman dan pengembangan nilai-nilai pada diri seseorang.
- Pendidikan nilai tidak hanya merupakan program khusus yang diajarkan melalui sejumlah mata pelajaran, akan tetapi mencakup keseluruhan program pendidikan.

- Undang-Undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bab II pasal 3 sebagai berikut:

”Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”

- Rumusan tujuan pendidikan nasional di atas memberikan pesan bahwa pendidikan nasional harus berbasis pada pendidikan nilai

- Dalam mengimplementasikan pendidikan nilai di sekolah, terdapat beberapa pendekatan yang dapat digunakan, sebagai berikut:
- **Pendekatan Penanaman Nilai**
- **Pendekatan Perkembangan kognitif**
- **Pendekatan Analisis nilai**
- **Pendekatan Klarifikasi nilai**
- **Pendekatan Pembelajaran berbuat**

- Madrasah Aliyah adalah Sekolah Menengah Umum/Atas berciri Khas Keagamaan, sehingga *Core Value* yang harus dikembangkan di MA harus bermuara kepada Nilai-Nilai Keagamaan/Ketuhanan/Ketauhidan.
- Kepala Madrasah Aliyah harus mampu mengembangkan kepemimpinan yang berbasis pendidikan nilai dengan “*core value*” nilai-nilai Ketuhanan/Ketauhidan.

Nilai-Nilai Kepemimpinan Rasulullah

- SIDIQ
- ISTIQOMAH
- FATHONAH
- AMANAH
- TABLIGH
- PROFESIONAL
- MUSYAWARAH
- TRANSPARANSI
- AKUNTABILITAS
- PERSAMAAN DAN KEADILAN

HAKIKAT KEPEMIMPINAN

“Kepemimpinan adalah proses memengaruhi aktivitas dari suatu kelompok yang terorganisir dalam setiap usahanya menuju tujuan yang ditetapkan dan prestasi.” **(R.Stogdill)**

“Kepemimpinan berarti visi, memandu, antusiasme, kasih, kepercayaan, vitalitas, gairah, obsesi, konsisten, penggunaan simbol-simbol, perhatian sebagaimana diilustrasikan dengan isi kalender seseorang, drama total (dan juga manajemen), menciptakan pahlawan dalam semua level, coaching, secara efektif mengawasi, dan berbagai hal lain, kepemimpinan harus ada dalam semua level dalam organisasi.” **(Tom Peters & Nancy Austin)**

“Seorang pemimpin adalah seorang penjual harapan.” **(Napoleon Bonaparte)**

“Kepemimpinan yang efektif bukanlah membuat pidato atau diskusi; kepemimpinan ditentukan dari hasil bukan atribut.” **(Peter F. Drucker)**

BEBERAPA TEORI KEPEMIMPINAN

- **“Pemimpin dilahirkan bukan dibuat”**; suatu pandangan klasik yang terutama muncul dari perspektif sejarah tentang pria (atau wanita) yang dilahirkan untuk memimpin sebagai hak kelahiran.
- **Kepemimpinan Situasional**; suatu teori yang dikembangkan oleh Ken Blanchard dan Paul Hersey berdasarkan pandangan bahwa gaya kepemimpinan seseorang itu berbeda-beda tergantung pada situasi dan pada keahlian yang perlu untuk dikembangkan.

Kepemimpinan Karismatik; fokus pada karakter, kualitas, dan kepribadian. Meskipun karisma sering dianggap sebagai kualitas utama yang penting untuk menjadi pemimpin yang efektif, karisma sendiri belumlah cukup.

Kepemimpinan Transaksional; serupa dalam hal sifat dengan peran manajer. Suatu aspek yang penting dari pendekatan ini adalah bahwa pemimpin memiliki suatu ide yang sangat jelas tentang tujuan dan sasaran, yang mereka komunikasikan kepada para pengikut dan kemudian memotivasinya untuk mencapai target tersebut.

- **Kepemimpinan Transformasional**; jenis kepemimpinan ini berfokus pada hubungan antara pemimpin dan pengikutnya. Biasanya, pemimpin yang menggunakan gaya ini memiliki suatu kesadaran diri yang kuat dan menggunakan sejumlah keahlian *lunak* untuk mendapatkan komitmen dari orang lain.
- **Kepemimpinan Behavioral**; adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan apa yang dilakukan pemimpin dan bagaimana mereka dirangsang untuk melakukannya: dengan kata lain, perilaku yang mereka terapkan dalam kehidupan sehari-hari.

KEPEMIMPINAN: DITUGASI ATAU MUNCUL

- Saat seseorang dipilih untuk menduduki posisi kepemimpinan, itu merupakan peran kepemimpinan sebagai tugas. Namun kadang kala beberapa orang dapat dan memang muncul dari suatu kelompok untuk memegang peran suatu kepemimpinan. Sering kali para pemimpin yang muncul ini adalah orang-orang yang memiliki keahlian khusus yang sesuai untuk suatu situasi tertentu.
- Misalnya dalam peran saya sebagai seorang narasumber, saya sering bekerja dengan kelompok di luar ruangan. Saya terkadang terkejut saat orang yang tidak diperhitungkan sebelumnya mengambil peran kepemimpinan dalam pemecahan masalah. Dalam situasi ini sering kali anggota kelompok yang pendiam tampil ke depan dan memimpin kelompok untuk berhasil.

”Pemimpin diciptakan, mereka bukan dilahirkan mereka diciptakan dengan upaya keras, merupakan harga yang harus kita bayar untuk meraih tujuan apa pun yang memang layak.”

(Vince Lombardi)

LEVEL KEPEMIMPINAN



- **Pemimpin Strategis**-seorang pemimpin pada level atas organisasi yang bertanggung jawab atas serangkaian fungsi organisasional, orang-orang dalam fungsi ini dan untuk berkontribusi keputusan-keputusan bersama.
- **Pemimpin Operasional**-seorang pemimpin dalam organisasi yang memiliki tanggung jawab dalam suatu fungsi departemen, semua orang dalam fungsi tersebut, dan untuk berkontribusi keputusan dalam wilayah khusus mereka.
- **Pemimpin Tim**-seorang yang beroperasi di level tim yang memiliki tanggung jawab utama terhadap orang-orang yang bekerja bersamanya dan pencapaian tugas yang diserahkan kepadanya.
- Setiap level kepemimpinan menuntut beberapa keahlian dan kompetensi

KUESIONER KEPEMIMPINAN

Tiga kekuatan apakah yang ada dalam kepemimpinan saya?

a.....

b.....

c.....

Tiga hal apakah yang paling lemah dalam kepemimpinan saya?

a.....

b.....

c.....

Langkah apakah yang perlu saya ambil untuk berkembang?

a.....

b.....

c.....

GAYA KEPEMIMPINAN

Gaya 1

- Karisma
- Menceritakan
- Kontrol
- Struktur
- Otoritas
- Fokus
- Pembuat keputusan
- Bertanggung jawab
- Prasangka
- Ambisius

Total.....

Gaya 2

- Memberikan dorongan
- Mempasilitasi
- Mendengar
- Pengembang
- Pemberdaya
- Suportif
- Sadar diri
- Pujian
- Dapat beradaptasi
- Pemahaman

Total.....

Gaya 3

- Percaya diri
- Intuitif
- Visioner
- Pembuat jaringan
- Pembujuk
- Penegas
- Agen pengubah
- Berfokus pada hasil
- Katalis
- Meyakinkan

Total

Gaya 4

- Sosial
- Koordinator
- Pemain tim
- Memberi dorongan
- Bergantung
- Tulus
- Dapat dipercaya
- Hati-hati
- Open-minded
- Mempertimbangkan

Total.....

Daftar di halaman sebelumnya menguji pilihan Anda dalam gaya kepemimpinan Anda. Kata-kata yang di gunakan menggambarkan 4 gaya yang umum:

- **Direktif (Gaya. 1)**

Pemimpin yang memegang kendali, membuat keputusan, dan bersandar pada diri sendiri

- **Coaching (Gaya. 2)**

Pemimpin yang berfokus pada pengembangan dan melibatkan orang lain

- **Mempengaruhi (Gaya. 3)**

Pemimpin yang yakin pada kemampuannya sendiri, meyakini, dan mendorong untuk mencapai sesuatu

- **Kolaboratif (Gaya. 4)**

Pemimpin yang menciptakan harmoni dan bekerja dengan dan melalui orang lain

Kebanyakan kita akan milih satu gaya yang ada. Gaya yang paling Anda sukai adalah yang mendapat nilai tertinggi.

- Tuliskan gaya yang paling Anda sukai.....
- Tuliskan gaya kedua yang Anda sukai.....

PERBANDINGAN GAYA KEPEMIMPINAN

A. DIREKTIF

1. Kelebihan

- bekerja dengan baik/cocok saat krisis
- baik tuk orang tidak berpengalaman
- efektif jika waktu adalah masalahnya
- jika Anda yang paling berpengetahuan

2. Kekurangan

- dapat terlihat terlalu mengontrol
- tidak melibatkan orang lain
- dapat memasung kreativitas
- mengabaikan perlunya motivasi orang lain

B. COACHING

1. Kelebihan

- mengembangkan orang
- meningkatkan performa
- membangkitkan kesadaran pribadi pengikut
- membangun kepercayaan

2. Kekurangan

- memakan waktu
- bersandar pada orang lain
- mengira orang ingin berkembang

C. MEMPENGARUHI

1. Kelebihan

- menggerakkan orang
- dapat menjadi inspirasional
- orang yang tepat pada masa perubahan
- saat Anda memiliki kredibilitas tinggi

2. Kekurangan

- mungkin tanpa manipulatif
- dapat dianggap merendahkan
- mungkin tanpa terlalu memaksa

D. KOLABORATIF

1. Kelebihan

- membangun kesepakatan dan kepemilikan
- memotivasi orang
- melibatkan orang lain
- menggunakan keahlian dan pengalaman orang lain

2. Kekurangan

- berdasarkan pada keterlibatan orang lain
- tampak tidak tegas
- bergantung pada komitmen orang lain
- mengira orang lain memiliki pengetahuan

PENTINGNYA MENGADAPTASI GAYA

- Memahami gaya kepemimpinan pilihan Anda adalah hal penting. Itu juga akan menolong Anda untuk memahami efek gaya Anda pada orang lain dan kapan itu paling efektif.
- Namun, dalam lingkungan masa kini yang kompleks, dan berubah dengan cepat, hal yang lebih penting adalah mampu beradaptasi dengan berbagai gaya yang sesuai dengan orang-orang yang terlibat, situasi dimana Anda berada, dan lingkungan bisnis yang dikuasai.

Tidak ada seorang pun yang memiliki segalanya. Ini adalah masalah kecocokan. Kepemimpinan situasional yang sejati mencakup pertimbangan perilaku untuk disesuaikan dengan situasi yang ada. (Diadaptasi dari *Relax it's Only Uncertainty* Hodgson & White, Perentice Hall, 2001)

Gede Prama (1996) membagi gaya kepemimpinan menjadi dua yaitu GAYA BATU dan GAYA AIR

KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN GAYA AIR

- Karena sifatnya yang sangat flexible, air selain memiliki karakter mudah diatur, juga pandai dan sangat lincah mengatur diri ketika harus berhadapan dengan benda-benda lainnya.
- Karakter yang sangat menarik, air baru akan memenuhi hajat hidup segala sesuatu yang di atas setelah seluruh kebutuhan hidup yang di bawah terpenuhi.
- Perhatikan jika dua gelas air disatukan dalam sebuah wadah, wujud yang akan muncul bukanlah dua gelas air, melainkan masing-masing akan menyatu menjadi sebuah kombinasi air baru – *a new combination of water* –
- Karakter dasar ini mengajarkan bahwa kebersamaan antar pemimpin akan dicapai hanya ketika masing-masing pihak mau mengusung persamaan ketimbang memperbesar perbedaan. Itulah salah satu watak dasar air yang sangat berbeda dengan karakter dasar batu.

6/4/2010

- Karakter dasar air adalah kegigihannya untuk terus bergerak selama tujuannya belum tercapai, mengalir tanpa harus berkonfrontasi dengan benda-benda yang dilaluinya.
- Falsafah air selalu mengajarkan kepada kita tentang arti pentingnya kepemimpinan persuasif dan kompromistis tanpa harus mengorbankan tujuan yang ingin dicapai, bahkan tanpa berebut kepentingan, apalagi harus meminggirkan kepentingan orang lain.
- Arah dari setiap gerak air adalah mencapai tujuannya yang paling dasar. Air baru akan berhenti bergerak atau mengalir setelah semua ruang yang ada di area paling bawah terisi.
- Karakter dasar air juga adalah karakter dasar seorang pemimpin yang sangat perhatian terhadap keadilan dan pemerataan.

- Air baru akan bergerak naik setelah semua ruang yang ada di bawah merata terisi. Bagi pemimpin dengan karakter ini berlaku kaidah, bahwa pemerataan adalah hal pertama yang niscaya dilakukan untuk bisa mewujudkan perkembangan wadah yang dipimpinnya.
- Dalam keadaan tenang, air juga tetap fungsional karena ia bisa jadi cermin bagi segala benda atau makhluk apa saja yang ada di sekitarnya.
- Air juga adalah sumber kehidupan bagi setiap makhluk hidup. Tidak hanya kehidupan manusia, tetapi juga sumber kehidupan pokok makhluk hidup lainnya. Karakter dasar air adalah karakter dasar pemimpin yang selalu menjadi sumber inspirasi dan energi bagi kehidupan orang-orang yang dipimpinnya.

- Dalam perspektif lain, kepemimpinan dengan logika air adalah gambaran seorang pemimpin yang tidak saja memiliki kecerdasan intelektual, tetapi juga kecerdasan emosi, *emotional intelligence*.
- Daniel Goleman (1995) mengungkapkan bahwa seseorang dikatakan cerdas secara emosi apabila ia memiliki setidaknya dua kecakapan: kecakapan pribadi dan kecakapan sosial, kecakapan mengelola diri sendiri dan kecakapan dalam berhubungan dengan orang lain.
- Singkatnya, pemimpin yang cerdas secara emosi adalah pemimpin yang memiliki kecakapan mengelola emosi diri dan emosi orang lain, persis seperti kecakapan yang dimiliki air.

- Lebih jauh, kepemimpinan logika air juga menggambarkan seorang pemimpin yang memiliki kecerdasan spiritual, *spiritually intelligence*.
- Ciri dari seorang pemimpin dengan kecerdasan ini adalah kemampuannya untuk menemukan dan memahami tentang “sesuatu yang ada di baliknya, *a sense of something beyond*, sehingga pada gilirannya akan mampu menghasilkan sesuatu yang lebih *a sense of something more* (Danah Johar dan Ian Marshal, 2000).
- Itu pula sebabnya, pemimpin yang memiliki kecerdasan ini tidak saja akan memiliki pandangan yang luas dan dalam tentang segala hal, tetapi juga cenderung selalu berpikir dan bertindak integralistik dan holistik, berpikir menyeluruh dan kontekstual.
-

KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN GAYA BATU

- Karakter dasar batu keras dan kaku. Bila empat buah batu dicoba disatukan, yang akan tampak adalah tetap empat buah batu yang terpisah karena karakter masing-masingnya yang tidak pernah mau dan dapat bersatu.
- Semakin keras upaya untuk mempersatukannya, akan semakin keras kemungkinan perbenturannya. Bahkan, ketika benturan itu benar-benar terjadi, keretakan dan perpecahan menjadi sulit bisa dihindari.
- Itu sebabnya, jika ada pemimpin yang selalu ngotot dengan pendapat atau kebijakan kelirunya sering disebut dengan pemimpin berkepala batu.

- Gaya kepemimpinan logika batu adalah gaya kepemimpinan yang selalu menonjolkan perbedaan ketimbangan persamaan, selalu mendahulukan cara-cara kekerasan ketimbang persuasif, lebih menyukai konflik ketimbang melakukan kompromi.
- Itu pula sebabnya, negara yang dipimpin oleh orang-orang dengan gaya kepemimpinan seperti ini, rakyatnya cenderung rusuh, selalu ribut, persis seperti karakter dasar yang dimiliki batu.

Suatu Model Kepemimpinan



- **ANDA;** kepribadian Anda, nilai-nilai Anda, keyakinan-keyakinan Anda, perilaku Anda yang semuanya memainkan suatu peran dalam hal bagaimana Anda memimpin diri sendiri sebagai seorang pemimpin.
- **PEKERJAAN ANDA;** peran yang Anda miliki di tempat kerja dan saat Anda memimpin.
- **ORGANISASI ANDA;** juga mempengaruhi dalam Anda memimpin. Jenis organisasi, sektor industri di dalamnya dan cara yang biasa dalam melakukan sesuatu dalam organisasi adalah penting.

Pemimpin dan Kekuasaan

- Setiap orang yang memimpin atau memegang jabatan pemimpin memegang kekuasaan. Tetapi apakah kekuasaan itu? *The Oxford Dictionary of Current English* (1992) mendefinisikannya sebagai kepemimpinan untuk bertindak atau beraksi dan mempengaruhi/otoritas. Jadi, apakah arti kekuasaan bagi pemimpin?
- Kita semua memiliki banyak sumber kekuasaan:
 - ✓ Posisi atau peran-dalam organisasi
 - ✓ Kontrol atau akses-ke sumber data
 - ✓ Hubungan atau jaringan-akses untuk berhubungan dengan orang lain
 - ✓ Informasi-kemampuan untuk mengaksesnya
 - ✓ Kepribadian-diri kita sendiri
 - ✓ Keterampilan atau pengetahuan
- Masalah penting tentang kekuasaan bukanlah seberapa besar sumber kekuasaan tersebut, melainkan bagaimana penggunaan kekuasaan tersebut.

Pemimpin dan Visi

The Oxford Dictionary of Current English mendefinisikan visi sebagai pandangan imajinatif atau pandangan ke depan laksana negarawan.

Visi merupakan suatu pernyataan sederhana tetapi inspirasional tentang jalan ke depan
(**Fiona Elsa Dent**)

Suatu visi biasanya diciptakan dari impian atau ide tentang rencana ke depan atas suatu pekerjaan atau organisasi

- Seorang pemimpin harus mampu menciptakan visi, menurunkan visi menjadi program aksi dan harus mampu mengkomunikasikan visi kepada orang di sekitarnya.
- Untuk mengkomunikasikan visi, maka Anda dapat:
 1. Menyajikan ide Anda kepada orang lain dengan menggunakan kata-kata atau gambar.
 2. Menjalani visi Anda dengan memakai setiap kesempatan untuk berdiskusi, berbagi dan mengartikulasikan kepada orang lain.
 3. Menggunakan simbol dengan memastikan bahwa segala sesuatu di sekitar Anda mewakili makna visi

Pemimpin dan Pengaruh

- Mempengaruhi adalah suatu proses emosional dan rasional
- Mempengaruhi mencakup mengkomunikasikan dengan orang lain untuk mencapai hasil yang efektif.
- Pendekatan-pendekatan umum dalam mempengaruhi diantaranya:
 1. Pertemuan tatap muka secara personal
 2. Pertemuan melalui kelompok
 3. Presentasi
 4. E-mail, dll
- Mempengaruhi yang paling efektif meliputi komunikasi verbal dari semua pendekatan di atas.

- Strategi mempengaruhi Anda merupakan kombinasi dari keahlian, pengetahuan, kemampuan dan proses yang diadopsi saat Anda memasuki suatu situasi yang menuntut perubahan dalam perilaku/sikap oleh satu atau lebih pihak yang terlibat
- Tidak ada strategi mempengaruhi yang sempurna selain dari pendekatan-pendekatan yang berbeda untuk situasi yang berbeda.

Out of the box sebagai keniscayaan bagi pemimpin

Apa itu out of the box?

- Kreatif tapi tidak ngawur
- Inovatif
- Berbeda dari biasanya
- Bukan sesuatu yang umum/linier

Contoh: Purdi E Chandra Pemilik Primagama

Kelemahan

- Drop Out berkali-kali
- Tidak punya ijazah sarjana
- Tidak bisa melamar kerja

Apa yang dilakukan?

- Menjadi 'gila' dengan berusaha (Primagama)
- Mampu membangun bisnis dan menciptakan lapangan kerja
- Mampu memperkerjakan banyak orang berijazah

Contoh: Singapura

KELEMAHAN

- Tidak memiliki sumber daya alam
- Hanya memiliki daratan menjadi kekuatan ekonomi yang dahsyat di dunia.

Out of the box

- Mampu menjadi kekuatan ekonomi yang dahsyat di dunia dengan pendapatan perkapita 10 X Indonesia
- Tidak memiliki daratan dan tapi mampu membangun bisnis penerbangan international terbaik di dunia

Bagaimana Caranya?

- Tetapkan sebuah tujuan
- Atur strategi
- Kerahkan seluruh kemampuan untuk mengejar tujuan
- Akan muncul taktik, cara dan metode yang sama sekali baru
- Berlatihlah berpikir dan berpandangan dari sisi lain, bukan hanya dari satu sisi

SIMPULAN

L-*Loyalit (loyalitas)*

E-*Enthusiasm (antusiasme)*

A-*Awaraness of self (kesedaran diri sendiri)*

D-*Drive (dorongan)*

E-*Empathy (empati)*

R-*Respect(respek)*



6/4/2010

59