

**PENGARUH KINERJA KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN BERBASIS NILAI
TERHADAP PENGEMBANGAN BUDAYA SEKOLAH DI WILAYAH PERBATASAN
INDONESIA MALAYSIA**

(Studi di SD, SMP, dan SMK Kabupaten Sanggau)

Oleh: Witarsa

SPS S-3 UPI. Prodi Pendidikan Umum/Nilai

ABSTRAK

Witarsa. Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia di wilayah perbatasan Indonesia-Malaysia Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat, perlu menjadi perhatian utama disebabkan oleh perubahan yang terjadi terus menerus sebagai konsekuensi arus pergaulan global yang bisa mengikis nilai sosial budaya, nilai kesatuan dan persatuan atau nilai nasionalisme. Kinerja kepemimpinan pendidikan berbasis nilai menjadi penting guna mengembangkan budaya sekolah, agar mampu menyaring berbagai pengaruh negatif yang tidak diinginkan. Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh signifikan secara langsung, baik parsial dan simultan, maupun pengaruh total efek kinerja kepemimpinan pendidikan berbasis nilai terhadap pengembangan budaya sekolah di wilayah perbatasan Indonesia-Malaysia. Metode penelitian yang digunakan deskriptif kuantitatif dengan bentuk penelitian penjelasan, dan teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian semua variabel bebas yang menjadi indikator kepemimpinan pendidikan secara langsung, baik parsial dan simultan, maupun total efek berpengaruh signifikan terhadap pengembangan budaya sekolah. Temuan penelitian dari hasil uji hipotesis adalah variabel nilai merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap pengembangan budaya sekolah, dan ditemukan model kinerja pendidikan berbasis nilai terhadap pengembangan budaya sekolah di wilayah perbatasan Indonesia-Malaysia.

Kata Kunci : Kinerja Kepemimpinan Pendidikan, Nilai, Budaya Sekolah

PENDAHULUAN

Kepemimpinan suatu organisasi publik memiliki peran strategis terutama dalam mengatur berbagai tatanan nilai kehidupan sosial budaya, politik, keamanan di dalam dan di luar lingkungan organisasi. Pimpinan merupakan orang terdepan yang harus memiliki kemampuan manajerial, kekuatan memotivasi sumber daya manusia, bersikap adil, fleksibel terhadap keterbukaan dan perubahan, sehingga secara berkelanjutan menjadi kekuatan budaya yang bisa diterima sebagai nilai instrumental untuk berperilaku dan bersikap dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif serta berdaya saing.

Khususnya di wilayah perbatasan Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat, hendaknya dikembangkan kinerja kepemimpinan berbasis nilai sebagai suatu proses perubahan budaya yaitu: **Pertama**, perubahan yang terjadi terus menerus sebagai konsekuensi arus pergaulan global yang bisa mengikis nilai dasar, seperti nilai kesatuan dan persatuan atau luntarnya nilai nasionalisme. **Kedua**, usaha meningkatkan pendidikan masyarakat dengan implikasi memotivasi budaya

sekolah yang terus berlangsung dalam jangka panjang dengan tujuan melestarikan nilai dasar yang semakin paradok dengan kebutuhan ekonomi dan menumbuhkembangkan nilai instrumental seperti anak usia sekolah yang lebih senang bekerja membantu orang tua daripada sekolah karena adanya peluang ekonomi Malaysia. **Ketiga**, perbaikan dan atau penataan sistem kelembagaan pendidikan diberbagai bidang terutama dari aspek perbaikan organisasi dan regulasi dengan tujuan memperkaya nilai praksis berdasarkan nilai dasar dan nilai instrumental. Dengan demikian pembangunan pendidikan di kawasan perbatasan harus dipandang sebagai suatu mekanisme untuk mengembangkan budaya sekolah dimana saling keterkaitan dan saling mempengaruhi antara faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya pembangunan pendidikan di daerah tersebut.

Dari hasil survey dentifikasi 7 (tujuh) isu atau permasalahan kepemimpinan pendidikan dalam pengembangan budaya sekolah di wilayah perbatasan Indonesia Malaysia yang hendaknya dapat diprioritaskan penanganannya, meliputi: 1) kualitas tenaga pengajar, 2) jumlah tenaga pengajar, 3) disiplin, 4) persoalan ekonomi, 6) infra struktur yang belum memadai, terutama kondisi jalan menuju sekolah yang jauh di pedalaman, 7) krisis budaya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka permasalahan penelitian dirumuskan sebagai berikut: (1) Apakah ada pengaruh signifikan secara langsung, baik parsial maupun maupun simultan kinerja kepemimpinan yang mencakup: kualitas, Sikap, komunikasi, konsiderasi, tanggap pada perubahan, dan komitmen terhadap nilai ?; (2) Apakah ada pengaruh signifikan secara langsung baik parsial maupun parsial simultan kepemimpinan yang mencakup: kualitas, Sikap, komunikasi, konsiderasi, tanggap pada perubahan, dan komitmen terhadap pengembangan budaya sekolah ?; (3) Apakah ada pengaruh signifikan secara total efek kinerja kepemimpinan yang mencakup: kualitas, Sikap, komunikasi, konsiderasi, tanggap pada perubahan, komitmen dan nilai yang mencakup moral knowing, moral feeling, moral action terhadap pengembangan budaya sekolah di Wilayah Perbatasan Indonesia Malaysia Kabupaten Sanggau?; dan (4) Apakah variabel nilai merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap pengembangan budaya sekolah ?

Tujuan Penelitian, untuk menghasilkan kinerja kepemimpinan pendidikan berbasis nilai dalam pengembangan model budaya sekolah di wilayah perbatasan Indonesia Malaysia Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat dengan target peningkatan kinerja kepemimpinan pendidikan berbasis nilai moral, melalui studi kepala sekolah dan guru, dengan target harapan pro aktif atau dukungan seluruh pengambil kebijakan pendidikan dalam pengembangan model budaya sekolah Indonesia di wilayah perbatasan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, sehingga penelitian ini termasuk jenis penelitian survey. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini

yaitu menjelaskan hubungan dan pengaruh beberapa variabel yang sudah ditetapkan maka penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (explanatory research) yang menurut Sugioyono (2008:58) “menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis “.

Populasi dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah dan guru, kecamatan Entikong wilayah perbatasan Indonesia Malaysia Kabupaten Sanggau, dengan jumlah populasi 81 orang. Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah individu yang paling bertanggung jawab dalam kepemimpinan pendidikan khususnya kepala sekolah dan guru.

Teknik Pengumpulan data menggunakan angket dan wawancara. Skala pengukuran data yang digunakan adalah skala likert. Untuk keakuratan data dilakukan uji instrumen penelitian mengenai validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur yang dilakukan dengan teknik analisis regresi linier berganda (kefisien baku).

PEMBAHASAN

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas menunjukkan hasil validitas semua variable $> 0,30$ dan reliabilitas > 60 . Persyaratan regresi yaitu uji asumsi klasik yang mencakup multikolinieritas, heterokedastisitas, dan normalitas data yang menunjukkan terpenuhinya uji asumsi klasik.

Berdasarkan hasil pembuktian hipotesisi bahwa variabel kualitas (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kualitas (Y1). yaitu dengan kontribusi sebesar 22,70 dan sisanya sebesar 71,30 dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel kualitas (X2) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap variabel pengembangan budaya sekolah (Y2). yaitu dengan kontribusi sebesar 17,20 persen dan sisanya sebesar 12,80 persen dipengaruhi oleh variabel lain.

Searah dengan hasil tersebut di atas, temuan penelitian ini bahwa kualitas merupakan salah satu penentu kinerja kepemimpinan pendidikan di wilayah perbatasan. Menurut Renstra Kementerian Pendidikan Nasional tahun 2010-2014 kualitas kelembagaan termasuk kepala sekolah dan guru, menjadi perhatian utama dalam memajukan sumber daya manusia melalui peningkatan kualifikasi dan sertifikasi pendidik yang mencakup:

- 1) Peningkatan mutu lembaga pendidikan, tenaga kependidikan (LPTK) dan lulusannya.
- 2) Pemberdayaan Kepala sekolah dan pengawas Sekolah

Pentingnya kinerja kepemimpinan kependidikan yang berkualitas tidak hanya diukur kemampuan kognitifnya, melainkan lebih dari itu kedewasaan afektif melalui peran nilai dan budaya organisasi yaitu dengan menyadari arti filosofi manusiawi dan kemajuan suatu peradaban.

Di Australia masalah kualitas kepemimpinan pendidikan terjadi pada wanita bukan disebabkan oleh kemampuan kognitif, tetapi ketidakpercayaan pada kemampuan kematangan afektif. John (2009) yang melakukan penelitian di Australia tentang kinerja kepemimpinan pendidikan, dimanan melalui wawancara, bahwa kepercayaan pemimpin para wanita merosot secara terus-menerus dibandingkan dengan para laki-laki, yaitu para wanita secara umum menjadi lebih tidak yakin tentang kualitas kepemimpinan disebabkan di antara mereka kurang nilai-nilai keharmonisan kolektif dan budaya tim struktur otoriter, sehingga 800 murid berjuang untuk melawan atau mendesak lebih banyak ke struktur kolektif melalui nilai tim yang unggul.

Berdasarkan pendapat di atas, hasil penelitian ini mendukung Renstra Kementerian Pendidikan Nasional tahun 2010-2014. Kualitas kepala sekolah dan guru di wilayah perbatasan perbatasan Indonesia-Malaysia berbasis nilai transparansi, nilai tanggung jawab, nilai profesi, nilai penjaminan mutu, nilai visi dan misi organisasi untuk kemajuan sekolah. Hal ini bisa dilihat dari jawaban rata-rata responden 3,95 artinya persepsi kepala sekolah dan guru atas pentingnya nilai dalam kepemimpinan pendidikan.

Hasil penelitian ini bila merujuk pada pendapat John (2009) dan Ricmon (2004), ada persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah John, Ricmon, dan penelitian ini menjadikan nilai sebagai unsur penting untuk memperkuat fungsi budaya organisasi yang harus dihadirkan dalam kinerja kepemimpinan pendidikan baik dari sisi nilai individu maupun dari sisi nilai organisasi. Perbedaannya penelitian ini melihat individu dan organisasi dari sudut pandang individu pada nilai standar kompetensi, visi dan misi dalam organisasi pendidikan. Penulis melihat visi dan misi merupakan jantung kegiatan organisasi. Namun penelitian John dan Ricmon dengan hasil penelitian ini bersifat saling mendukung.

Hasil penelitian Kousex & Posner pada tahun 1987, tahun 1995 dan tahun 2002 tentang sikap sebagai ukuran kinerja kepemimpinan yang dilakukan pada enam benua yaitu Afrika, Amerika Utara, Amerika selatan, Asia, Eropa, dan Amerika Serikat, menunjukkan bahwa ciri khas pemimpin yang paling dikagumi yaitu jujur, berorientasi ke depan, kompeten, membangkitkan semangat, cerdas, berwawasan adil, berwawasan luas, mendukung, dapat dipercaya, dapat diandalkan, kooperatif, tegas, imajinatif, ambisius, berani, perhatian, dewasa, setia, pengendalian diri, independen.

Riset Kousez & Posner (2004) dilakukan terhadap ribuan eksekutif swasta dan pemerintah (pemimpin birokrasi). Riset tersebut menunjukkan bahwa para pengikut mengharapkan pemimpin yang mempunyai karakteristik seperti nilai kejujuran, berorientasi ke depan, kompeten, dan

membangkitkan semangat pengikut. Kejujuran (*honest*), yaitu sifat yang berhubungan dengan keyakinan bahwa pemimpin dapat dipercaya bisa dipegang kata-katanya atau janji-janjinya, dan pemimpin tidak suka memainkan peranan palsu. Kejujuran akan membangun integritas dari seorang pemimpin. Integritas berarti apa saja yang dikatakan oleh seorang pemimpin selalu dilaksanakannya. Pemimpin yang memiliki integritas akan menampakkan sikap konsisten dalam kata dan tindakan.

Sikap dalam penelitian ini mendukung landasan filosofis pendidikan nasional yang menginginkan kepala sekolah dan guru memiliki pribadi terpuji mampu menghargai kelebihan dan kekurangan lingkungan organisasi dengan terus berupaya mengembangkan nilai efektifitas pengelolaan manajemen sekolah berlandaskan filosofi nilai dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 memberikan landasan filosofis serta berbagai prinsip dasar dalam pembangunan pendidikan. Berdasarkan landasan filosofis tersebut, sistem pendidikan nasional menempatkan peserta didik sebagai makhluk yang diciptakan oleh Tuhan Yang Maha Esa dengan segala fitrahnya dengan tugas memimpin kehidupan yang berharkat dan bermartabat serta menjadi manusia yang bermoral, berbudi luhur, dan berakhlak mulia. Pendidikan merupakan upaya memberdayakan peserta didik untuk berkembang menjadi manusia Indonesia seutuhnya, yaitu yang menjunjung tinggi dan memegang dengan teguh norma dan nilai sebagai berikut: (1) Norma agama dan kemanusiaan untuk menjalani kehidupan sehari-hari, baik sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, makhluk individu, maupun makhluk sosial; (2) Norma persatuan bangsa untuk membentuk karakter bangsa dalam rangka memelihara keutuhan bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia; (3) Norma kerakyatan dan demokrasi untuk membentuk manusia yang memahami dan menerapkan prinsip-prinsip kerakyatan dan demokrasi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara; dan (4) Nilai-nilai keadilan sosial untuk menjamin terselenggaranya pendidikan yang merata dan bermutu bagi seluruh bangsa serta menjamin penghapusan segala bentuk diskriminasi dan bias gender serta terlaksananya pendidikan untuk semua dalam rangka mewujudkan masyarakat berkeadilan sosial.

Menurut Ura (2009), sistem pengajaran di sekolah, harus dimulai dari sikap kepemimpinan pendidikan melalui kepedulian terhadap nilai, sebab nilai merupakan pusat pemersatu budaya yang berfungsi sebagai penyaring dari segala perilaku amoral. Hasil kerja kepemimpinan pendidikan yang berhasil dilihat dari semakin baiknya kepribadian siswa di dalam dan di luar lingkungan sekolah dengan membangun kehidupan keluarga yang harmonis. Menurut Adams *et al* (2009) yang melakukan penelitian di *College of Saint Benedict/Saint John's University* dengan

sampel mahasiswa tahun pertama fakultas psikologi, dimana hasil penelitian sikapnya berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan pendidikan.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Ura yaitu sikap sebagai bagian dari nilai pendidikan dengan mendayagunakan suatu pertimbangan yang harus dilakukan oleh kepala sekolah dan guru, menuju suatu hasil standar atau serangkaian prinsip termasuk prinsip moral sebagai amanah yang harus dilaksanakan oleh kepemimpinan pendidikan di wilayah perbatasan Indonesia–Malaysia, melalui pengelolaan nilai efektifitas manajemen sekolah. Nilai efektifitas akan terwujud dengan cara mengembangkan kebersamaan dan ketentraman di dalam dan di luar lingkungan persekolahan.

Alexey *et al* (2010) menyatakan, komunikasi berperan penting dalam mengatasi isu lokal dan global dalam lingkungan organisasi pendidikan. Semua anggota organisasi memanfaatkan komunikasi sebagai alat pengembangan untuk pendidikan yang berkelanjutan. Dari hasil observasi yang dilakukan di Rusia dan Amerika, komunikasi meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. *Education for sustainable development (ESD)* mencakup: (1) Pengetahuan tentang lingkungan lokal, masyarakat dan ekonomi global; (2) Keterampilan mengimplementasikan visi dan misi, keterampilan komunikasi dan kemampuan melakukan aktivitas-aktivitas; dan (3) Nilai komunitas, ketahanan, integrasi, rasa hormat, dan nilai apresiasi keberagaman

Paul (2007) menyatakan, pendidikan yang ideal memberikan ruang lingkup yang luas berkembangnya komunikasi, agar nilai kreativitas siswa dalam menyerap berbagai pengetahuan dan keterampilan memberikan pengalaman yang menyenangkan bagi masa depan siswa. Selama ini komunikasi dalam dunia pendidikan cenderung terstandarisasi, di mana kebijakan dominan berada pada atasan. Waini (2009) menuturkan, lemahnya keterampilan komunikasi akan menyebabkan distorsi atau ke salah pahaman terhadap orang lain.

Konsiderasi menjadi bagian penting dalam mengukur kinerja kepemimpinan pendidikan, sebab Menurut Andrei (2010) sebagai pemakalah di dalam konfrensi internasional yang membahas tentang *Values as Defining Features of the 'Modern' University*, bahwa universitas sebagai pendidikan tinggi, sangat penting pendidikan yang memiliki peran pertimbangan pada perilaku nilai etis. Peran ini berfungsi sebagai pemediasi untuk menyampaikan nilai etis di lingkungan perguruan tinggi khususnya kepada mahasiswa dan lingkungan sosial masyarakat. Misalnya mentransmisikan kepada mahasiswa nilai kebebasan etik kebebasan mimbar, nilai etik pengetahuan, dan hal lain yang berkaitan dengan prinsip penegakan nilai etis.

Renstra Kementerian Pendidikan Nasional tahun 2010-2014. Cita-cita Kemendiknas dalam pembangunan pendidikan nasional lebih menekankan pada pendidikan transformatif, yaitu menjadikan pendidikan sebagai motor penggerak perubahan dari masyarakat berkembang menuju masyarakat maju. Pembentukan masyarakat maju selalu diikuti oleh proses transformasi struktural, yang menandai suatu perubahan dari masyarakat yang potensi kemanusiannya kurang berkembang menuju masyarakat maju dan berkembang yang mengaktualisasikan potensi kemanusiannya secara optimal. Bahkan, pada era global sekarang, transformasi itu berjalan dengan sangat cepat yang kemudian mengantarkan masyarakat Indonesia pada masyarakat berbasis pengetahuan.

Tanggap pada perubahan sebagaimana yang diusulkan oleh John dan Rey (2009) disebabkan oleh isu filosofis di kawasan perbatasan Asia, sehingga perlu dilakukan melalui kerja sama atau kolaborasi dari kepemimpinan pendidikan secara kolektif, dengan cara: (a) Merumuskan suatu perubahan dari struktur budaya yang berdiri sendiri, menjadi struktur budaya sekolah yang kolaboratif; (b) Meningkatkan dukungan dan peran masyarakat terhadap budaya sekolah yang diusulkan; (c) Meningkatkan tanggung jawab pada semua unsur dalam budaya sekolah; (d) Adanya visi kolektif; (e) Mengakui adanya perbedaan-perbedaan dan kesamaan; dan (f) Kepribadian kepemimpinan dalam proses belajar berfokus pada nilai kepribadian yang mengikuti kemajuan.

Tanggap pada perubahan dalam penelitian ini sebagai suatu reaksi dari kekuatan arus globalisasi yang sulit terbendung. Globalisasi berpotensi pemicu budaya global yang perlu mendapat perhatian dan tanggung jawab semua pihak agar budaya global tidak mengikis jati diri budaya bangsa Indonesia. Khusus pendidikan di kawasan perbatasan Indonesia Malaysia, sangat perlu menghadirkan Pendidikan Umum dan atau Pendidikan Nilai. **Djahiri (1996:13)** secara tegas menjelaskan bahwa esensi keberdaan dan dikembangkannya Pendidikan Nilai sebagai salah satu rekayasa kependidikan membina dan membentuk SDM (Sumber Daya Manusia) seutuhnya atau pari-purna lahir dan bathinnya. Secara batiniah seseorang disebut sempurna bila berilmu/ pengetahuan tinggi atau banyak dengan daya pikir yang nalar, memiliki prinsip diri/hidup yang mantap dengan kepekaan afektual yang responsif-tinggi serta tampilan *human relationship* yang civilized.

Penelitian ini sangat mendukung pendapat Djahiri, sebab dari data lapangan dapat dikatakan bahwa responden lebih mementingkan tanggap pada perubahan sebagai bagian dari pembudayaan nilai yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dan guru. Tanggap pada perubahan

merupakan respon dari akibat suatu peradaban budaya yang semakin maju seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi. Tanggap pada perubahan yang ideal harus dimulai dari kepemimpinan pendidikan, agar diharapkan dapat membantu siswa berubah sehingga peserta didik mampu bertindak sesuai dengan kepribadian dan jati dirinya sebagai anak Indonesia, dengan cara yang dapat diterima dan lebih produktif baik secara individual maupun sosial. Tanggap pada perubahan yang menjadi ukuran kinerja kepemimpinan pendidikan di wilayah perbatasan Indonesia - Malaysia tercermin melalui nilai budaya organisasi, nilai profesi dan perilaku disiplin, sehingga semakin baiknya budaya kerja kepala sekolah dan guru.

Penelitian ini mendukung pendapat Menzel dan Susanne. Komitmen dalam kepemimpinan pendidikan berperan sebagai suatu sistem perilaku terutama kepala sekolah dan guru yang harus loyal atau setia terhadap organisasi pendidikan, loyal terhadap nilai profesi yang diemban guru dalam menjalankan amanah kompetensi profesi, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Komitmen yang menjadi ukuran kinerja kepemimpinan pendidikan di wilayah perbatasan Indonesia-Malaysia tercermin melalui nilai-nilai organisasi, nilai prestasi kerja, nilai karakter, nilai kinerja, nilai visi dan misi, dan nilai kebersamaan dalam pengambilan keputusan.

Temuan penelitian, bahwa komitmen sebagai indikator dalam kinerja kepemimpinan pendidikan tidak hanya sekedar loyal pada organisasi melainkan yang jauh lebih penting adalah pemaknaan komitmen sebagai filosofi nilai dalam pendidikan yang mencakup: (1) Nilai dalam komitmen pendidikan berarti menghargai dan memperkuat siswa, mengagumi diri sendiri, optimisme, dan menghargai kemampuan siswa, membantu siswa berlatih membuat pertimbangan serta etika tanggung jawab sosial; (2) Nilai dalam komitmen bermakna kepedulian sosial. orang tua mengharapkan sekolah untuk membantu siswa memahami serta mengembangkan personal serta tanggung jawab sosial; (3) Keberhasilan pendidikan sebagai pembangunan karakter tergantung dari semua pihak yaitu kepala sekolah, guru, dan orang tua untuk menyediakan nilai komitmen yang dilaksanakan secara konsisten dan berkelanjutan; dan (4) Variabel nilai (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel pengembangan budaya sekolah (Y_2). yaitu dengan kontribusi sebesar 52,50 persen. Variabel nilai merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap pengembangan budaya sekolah. Dari pengaruh total efek bahwa kinerja kepemimpinan pendidikan lebih besar pengaruhnya terhadap pengembangan budaya sekolah apabila menyertakan **nilai**.

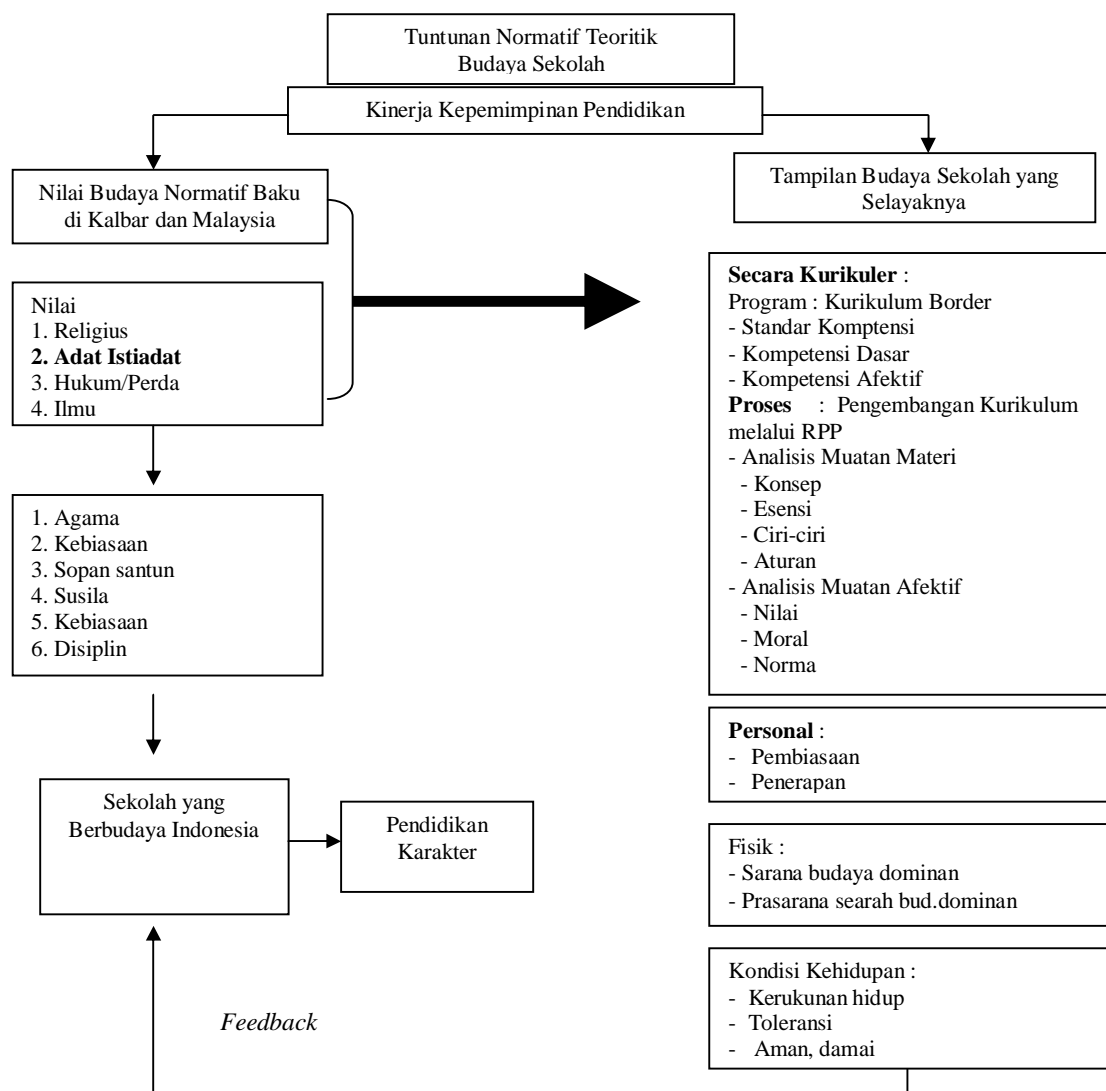
Dengan merujuk pada fokus pembangunan pendidikan tahun 2010-2014, dari ke enam tata nilai tersebut dipilih yang sesuai dengan fokus pada periode ini dan dirangkum dalam satu kalimat motto Kemendiknas “Melayani Semua dengan Amanah”

Kebijakan untuk menanggulangi masalah ini antara lain: (1) Menanamkan pendidikan moral yang mengintegrasikan muatan agama, budi pekerti, kebanggaan warga negara, peduli kebersihan, peduli lingkungan, dan peduli ketertiban dalam penyelenggaraan pendidikan; (2) Mengembangkan kurikulum pendidikan yang memberikan muatan *soft skills* yang meningkatkan akhlak mulia dan menumbuhkan karakter berbangsa dan bernegara; (3) Menumbuhkan budaya peduli kebersihan, peduli lingkungan, dan peduli ketertiban melalui pembelajaran aktif di lapangan; dan (4) Penilaian prestasi keteladanan peserta didik yang mempertimbangkan aspek akhlak mulia dan karakter berbangsa dan bernegara.

Menurut Sauri (2010) nilai tidak lahir dengan cepat, melainkan memerlukan waktu untuk mengidentifikasi dan menanamkan keyakinan-keyakinan. Lebih jauh lagi, nilai-nilai pribadi berubah sepanjang waktu. Nilai-nilai tersebut berkembang, berubah dan secara tetap beralih menuju sebuah kumpulan menjaga nilai-nilai yang telah mapan sebelumnya dan menambahkan nilai-nilai baru. Sebelum sebuah organisasi dapat berkembang dan mengartikulasikan norma dan nilai dari para anggota kelompoknya, individu-individu harus berpikir dan menghabiskan waktu yang cukup untuk menentukan nilai-nilai personal mereka.

Khususnya di wilayah perbatasan Indonesia–Malaysia, keberadaan nilai menjadi perhatian utama kepala sekolah dan guru dalam meningkatkan prestasi sekolah. Nilai pada Sekolah direfleksikan dalam penegakan budaya sekolah antara lain: (1) 7 K (Keamanan, Kebersihan, Ketertiban, Keindahan, Kekeluargaan, Kesehatan, dan kerindangan); (2) 7 M (malu karna datang terlambat pulang cepat, malu karena melihat teman sibuk melakukan aktivitas, malu karena melanggar peraturan, malu karena berbuat salah, malu karena bekerja tidak berprestasi, malu karena tugas tidak selesai tepat waktu, malu karena tidak berperan aktif dalam memajukan kebersihan lingkungan; dan (3) 8 K (kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi diri, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan).

Pengembangan dari temuan penelitian menghasilkan model budaya sekolah Indonesia di Wilayah Perbatasan Indonesia Malaysia.



Gambar : 4.11. SMPN 1 Entikong Sebagai Model Budaya Sekolah Indonesia di Wilayah Perbatasan

Model Budaya Sekolah Indonesia di Wilayah Perbatasan diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik itu kepala sekolah, guru dan staf sekolah dan utamanya siswa itu sendiri dapat dijadikan dasar dalam upaya memperbaiki iklim sekolah. Model tersebut merupakan integrasi dari 2 (dua) komponen utama yaitu: nilai normatif, normatif baku dan tampilan budaya sekolah Indonesia di Wilayah Perbatasan di Kalimantan Barat dan Malaysia sebagai berikut:

1. Nilai sebagai kebijakan universal yang mencakup; (a) Nilai Religius; (b) Nilai Adat Istiadat; (c) Nilai Hukum/Perda; dan (d) Nilai Ilmu.
2. Norma; (a) Agama; (b) Kebiasaan; (c) Sopan Santun; (d) Susila; (e) Disiplin; dan (f) Pergaulan
3. Tampilan Budaya yang Selayaknya, mencakup:

- a. Secara Kurikuler
 - 1) Program Kurikulum Border: (a) Standar Kompetensi; (b) Kompetensi Dasar; dan (c) Kompetensi Afektif
 - 2) Proses: Pengembangan Kurikulum melalui RPP: (a) Analisis muatan materi; (b) Konsep yang mendukung kompetensi; (c) Esensi muatan materi; (d) Ciri-ciri muatan materi; dan (e) Aturan muatan nilai
 - 3) Analisis Muata Afektif, mencakup: (a) Nilai; (b) Moral; dan (c) Norma
- b. Sacara Personal, yaitu: (1) Pembiasaan; dan (2) Penerapan
- c. Lingkungan fisik sekolah meliputi:
 - 1) Sarana budaya dominan, yaitu: (a) Bangunan sekolah berciri Rumah Panggung; dan (b) Paling tidak Gerbang dan Pagar Sekolah berciri etnis dayak
 - 2) Prasarana searah budaya dominan: (a) 7 K (Keamanan, Kebersihan, Ketertiban, Keindahan, Kekeluargaan, Kesehatan, dan kerindangan); (b) 7 M (malu karna datang terlambat pulang cepat, malu karena melihat teman sibuk melakukan aktivitas, malu karena melanggar peraturan, malu karena berbuat salah, malu karena bekerja tidak berprestasi, malu karena tugas tidak selesai tepat waktu, malu karena tidak berperan aktif dalam memajukan kebersihan lingkungan; dan (c) 8 K (kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi diri, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan).
- d. Kondisi Kehidupan: (1) Kerukunan hidup; (2) Toleransi; dan (3) Aman damai

Budaya sekokah adalah suatu cara hidup yang berkembang dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang dan diwariskan dari generasi ke generasi. Budaya terbentuk dari banyak unsur yang rumit, termasuk sistem agama dan politik, adat istiadat, bahasa, perkakas, pakaian, bangunan, dan karya seni. Bahasa, sebagaimana juga budaya, merupakan bagian tak terpisahkan dari diri manusia sehingga banyak orang cenderung menganggapnya diwariskan secara genetis. Ketika seseorang berusaha berkomunikasi dengan orang-orang yang berbeda budaya dan menyesuaikan perbedaan-perbedaannya, membuktikan bahwa budaya itu dipelajari. Demikian halnya budaya diperbatasan merupakan suatu pola hidup menyeluruh yang menjadi ciri khas, artinya kita tidak boleh mencabut akar budaya dayak, melayu, dan budaya nusantara lain, tapi dalam konteks budaya Indonesia, maka etnis dayak harus menyatu dengan budaya nasional. Sebaliknya Negara harus menjaga dan melestarikan budaya etnis Dayak sebagai bagian penting dalam menjaga nilai-nilai persatuan.

KESIMPULAN

1. Pengaruh langsung dari kualitas kepemimpinan pendidikan di wilayah perbatasan yaitu terdapatnya standar nilai suatu kebijakan. Pengaruh langsung dari sikap yaitu sebagai bagian dari nilai pendidikan dengan mendayagunakan suatu pertimbangan yang harus dilakukan oleh

kepala sekolah dan guru, menuju pada suatu hasil standar atau serangkaian prinsip termasuk prinsip moral sebagai amanah yang harus dilaksanakan oleh kepemimpinan pendidikan. Pengaruh langsung dari komunikasi yaitu berperan sebagai perekat dalam menyampaikan pesan-pesan moral di dalam dan di luar lingkungan sekolah. Pengaruh langsung dari konsiderasi yaitu sebagai jembatan perilaku ini membentuk kesepahaman tentang nilai-nilai kehidupan dalam organisasi yang dijalankan secara bersama-sama. Pengaruh langsung dari tanggap pada perubahan yaitu sebagai bagian dari pembudayaan nilai. Pengaruh langsung dari komitmen yaitu loyal terhadap nilai profesi.

2. Ada pengaruh signifikan secara total efek kinerja kepemimpinan yang mencakup: kualitas, Sikap, komunikasi, konsiderasi, tanggap pada perubahan, komitmen dan nilai yang mencakup *moral knowing*, *moral feeling*, *moral action* terhadap pengembangan budaya sekolah di Wilayah Perbatasan Indonesia Malaysia Kabupaten Sanggau. Implikasi dari pengaruh total efek adalah kedudukan nilai sebagai kekuatan dasar dalam membentuk dan mengembangkan budaya sekolah
3. Nilai budaya di wilayah perbatasan merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap pengembangan budaya sekolah. Nilai-nilai yang dapat dikembangkan dalam kepemimpinan pendidikan adalah nilai-nilai nurani (*values of being*) yang meliputi ketaqwaan kepada Tuhan YME, kejujuran, rasa percaya diri, kesabaran, ketertiban, dan keberanian. Sedangkan nilai-nilai yang memberi (*values of giving*) meliputi kesetiaan, dapat dipercaya, menghormati, empati dan simpati, kasih sayang, ramah, dan adil.
4. Model budaya sekolah Indonesia di wilayah perbatasan harus terintegrasi dengan sistem nilai, sistem budaya, dan sistem sosial masyarakat yang dominan, yang kemudian diinternalisasikan dalam kehidupan masyarakat persekolahan sebagai jendela terwujudnya pendidikan karakter di pintu gerbang darat internasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Abreu, J. L. y M. Badii (2006), Ethical Leadership Based on Zoroastrian Values. *International Journal of Good Conscience*. 1(1) : 9a-20a. March 2006 – September 2006. ISSN 1870-557X
- Adams, Laura., Donald B, Fischer., Maribeth, Ovarland (2010) Leadership Attitudes and Beliefs of Incoming First-Year College Students. *Journal of Leadership Education*. Volume 9, Issue 1, Winter, p 1-15. ISSN 1552-9045
- Adams, Howard A (2009) Effective Transformation Teams: The influence of Values and Transformational Leadership. *EDAMBA paper – Advanced stages stream*. July P 1 - 28
- Alexey, Kudryavtsev., Marianne, Krasny., Sitawi, Jahi., Marina Doroshenko., Nadezda Usova. (2010) *Communication across continents: Integrating local and global understanding in ESD*. USA. Cornell University

- Andrei, Marga (2010) Ethics and Values in Higher Education in the Era of Globalisation: What Role for the Disciplines?. Vilnius, Lithuania. Mykolas Romeris University. *International Conference*, 24-26 June, 2010
- Ananthamurthy, U.R (2005) Integration of Culture Education in The School Curriculum. *A Report Committee of Central Advisory Board of Education Ministry of Human Resource Development Government of India*, p 1 - 70
- Amarji Kaur (2004) Crossing Frontiers: Race, Migration and Border Control in Southeast Asia. *International Journal on Multicultural Societies (IJMS)*, Vol. 6, No. 2, 2004: 202 – 223 ISSN 1817-4574,
- As'ad, M.(1998) *Psikologi Industri*. Edisi kelima, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Liberty,
- Aswandi. (2008). *Kepemimpinan Berbasis Nilai*. <http://www.google.com/> (2 Januari 2010)
- Bertens, K. (2004). *Perspektif Etika, Esai-Esai tentang Masalah Aktual*. Bandung: Kanisius
- Bakri, M. (ed). 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Tinjauan Teoritis dan Praktis*, Lemlit Universitas Islam Malang.
- Beatty, Brenda R (2000). The emotions of educational leadership: breaking the silence. *International Journal Leadership In Education*, Vol 3 No 4, p 331-357. ISSN 1360-3124
- Bennis, Warren & Robert Townsend (1998). *Reinventing Leadership: menciptakan kembali Kepemimpinan*. Terjemahan. Batam: Internasional
- Bernadin, H. John & Russel, E.A (1997) *Human Resources Management, An Experiential Approach*, Mc Graw Hill International Editions, Mac Graw Hill Book Co. Singapore
- Blanchard. (2001). *The Heart of A Leader*. Jakarta: Gramedia
- Budiyono, Kabul (2007). *Nilai-Nilai Kepribadian dan Kejuangan Bangsa Indonesia*. Bandung : Alfabeta
- Burt, Nanus. (2001). *Visionary Leadership*, Jakarta: Gramedia
- Caroline H. Liu (2007), Transactional, Transformational, Transcendental Leadership: Motivation Effectiveness and Measurement of Transcendental Leadership. School of Policy, Planning, and Development University of Southern California Los Angeles, California USA. *Workshop Six: Ethical Leadership in the Context of Globalization*
- Crippen, Carolyn (2005) The Democratic School: First to serve, then to lead. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, Issue #47, December 5, 2005. p 1 - 17
- Cherrington, David J (2000) *Organizational Behaviour, The Management of Individual and organization Performance*; Boston, London, Toronto, Sedney, Tokyo, Singapore Brigham Young University, Allyn and Bacon;
- Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional.2007. *Pengembangan Budaya dan Iklim Pembelajaran di Sekolah* (materi diklat pembinaan kompetensi calon kepala sekolah/kepala sekolah). Jakarta

BIODATA SINGKAT

Penulis adalah Mahasiswa SPS S-3 UPI. Prodi Pendidikan Umum/Nilai