

Editor: Dr. Abdul Karim, M.Pd.I



THE PRINCIPAL

QUOTES OF EXPERTS

Penulis:

Dr. M. Tata Taufik, M.Ag.
Dr. Waluyo, M.Pd.
Dr. Budiman Tahir, M.Pd.
Dr. Joko Mursitho, M.Si.
Dr. Maridi Sokarno, M.M.
Prof. Dr. B. Lena Nuryanti, M.Pd.
Prof. Dr. Ibnu Hamad, M.Si.
Dr. Abdul Karim, M.Pd.I.
Dr. Arief Hidayat Afendi, M.Ag.
Joni Widodo, S.H., M.M.
Irfanul Islam, S.S.
Dwi Aji Manuhara, S.T.

Tahun 2022



Penerbit:
Yayasan SCAN ADI Indonesia

The Principal: Quotes of Experts

Petulis	: Dr. M. Tata Taufik, M.Ag., Dr. Waluyo, M.Pd., Dr. Budiman Tahir, M.Pd., Dr. Joko Mursitho, M.Si., Dr. Maridi Sokarno, M.M., Prof. Dr. B. Lena Nuryanti, M.Pd., Prof. Dr. Ibnu Hamad, M.Si., Dr. Abdul Karim, M.Pd.I., Dr. Arief Hidayat Afendi, M.Ag., Joni Widodo, S.H., M.M., Irfanul Islam, S.S., Dwi Aji Manuhara, S.T.
Editor	: Dr. Abdul Karim, M.Pd.I.
Co-editor	: Dr. Diding Rahmat, M.H., Joni Widodo, S.H., M.M., Mohammad Ridwan, M.E.Sy., M. Ali, M.Pd., Fadhilah Nurhalimah, Amd. Keb.
Reviewer	: Dr. Endah Nurhawaeny Kandyati, M.Si., Maftuhah Dewi, S.Pd., M. Sarudin, S.Pd., Rizky Fauzi Azhari, S.Pd.I.
Cover & Layout	: Jamidi
Jenis Huruf	: Goudy Old Style/12
Ukuran Buku	: 16 cm x 21 cm
Penerbit	: Yayasan SCAN ADI Indonesia
Website	: https://scanindonesia.or.id/penerbitan/
ISBN	: 978-623-09-0253-6

Dr. M. Tata Taufik, M.Ag., dkk

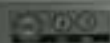
The Principal: Quotes of Experts / Dr. M. Tata Taufik, M.Ag.,
dkk; editor, tim redaksi - Penerbit Yayasan SCAN ADI Indonesia,
2022, 1 jil. 16 cm x 21 cm.

ISBN: 978-623-09-0253-6

I. The Principal: Quotes of Experts - I. Judul: II. Dr. Abdul
Karim, M.Pd.I. (Ed), III. Tim redaksi

Edisi pertama, Juli 2022

Tidak diperkenankan menjiplak, memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku
ini tanpa izin tertulis dari penerbit Yayasan SCAN ADI Indonesia.



Kata Pengantar

Alhamdulillah robbil 'alamiin sebagai insan yang beriman sebagai bangsa yang berbudaya, kami harus memberikan apresiasi kepada SCAN ADI Indonesia. Hal itu memang sulit disangkal karena bukan sekedar nama, bukan sekedar popularitas, dan bukan hanya kompak dalam gerak langkahnya. Namun telah mampu menunjukkan kinerja yang komitmen terhadap jargon *do what you write and write what you do*. Buku yang diberi judul *The Principal* ini adalah 1 di antara buktinya.

P2KPTK2 Jakarta Utara untuk pertama kalinya memberikan kepercayaan kepada SCAN ADI Indonesia, tetapi tampak dari hasil survey melalui lembar kepuasan peserta terhadap materi dan narasumber diperoleh *feedback* yang sangat mengagumkan. Secara umum peserta pelatihan mengaku telah terinspirasi sehingga tidak sedikit yang berharap SCAN ADI Indonesia untuk bisa memfasilitasi *in house training*.

Tidaklah berlebihan jika kami menyampaikan terima kasih dan apresiasi kepada SCAN ADI Indonesia yang mampu menghadirkan para guru besar dan pakar yang berpengalaman di dalam maupun di luar negeri. Selanjutnya, kami selaku Kepala Satuan Pelaksana Pengembangan Kompetensi Tenaga Kependidikan yang di dalamnya terdapat Pelatihar Kepemimpinan bagi Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah (SD, SMP, SMA, dan SMK) ingin terus berkolaborasi dengan SCAN ADI Indonesia.

Jakarta, 25 Juli 2021

Dr. Waluyo, M.Pd

Pengantar Editor

Assalamualaikum Wr. Wb.

Buku *The Principal* ini berawal dari diskusi ringan antara pembina dan pengurus SCAN ADI Indonesia dengan editor di Graha Pondok Pesantren Modern Al-Ikhlash pada tahun 2021. Dimana editor sendiri bergabung dengan SCAN ADI Indonesia saat diminta menjadi salah satu pemateri pada suatu acara pelatihan kepemimpinan. Hasil dari diskusi ringan tersebut adalah pembina dan pengurus meminta editor untuk merumuskan bahan-bahan materi bersumber dari acara pelatihan kepala sekolah dan waka SD, SMP, SMA, dan SMK Jakarta Utara dan Kepulauan Seribu tahun 2021 dan disatukan menjadi buku bergente *book chapter*.

Editor merasa terhormat dipercaya oleh pembina dan pengurus SCAN ADI Indonesia untuk menangani buku ini. Editor mengistilahkannya dengan "mengeditori = mengabdikan". Mengapa demikian? Karena pembina SCAN ADI Indonesia, dalam hal ini, Dr. M. Tata Taufik, M.Ag. adalah pimpinan pesantren Al-Ikhlash, dimana editor mengenyam dan menyelesaikan pendidikan pesantren di dalamnya. Jadi pembina adalah seorang kyai, guru, dan orang tua kedua bagi editor.

Buku *The Principal* ini berisi 5 Bab dengan beberapa tema yang berkualitas yaitu: Bab I Pendahuluan, Bab II Konseptual, Bab III Kerangka Kerja, Bab IV *Best Practice*, dan Bab V Penutup. Bab I Pendahuluan terdiri dari dua tema yaitu *Fenomenon: Test the Water*, dan *Merit System Sekolah*. Bab II Konseptual terdiri dari empat tema, yaitu: *HOTS sebagai Virus Positif*, *Menggali Motivasi*, *Membangun Super Team*, dan *Mindset yang Baru*. Bab III Kerangka kerja terdiri dari enam tema: *Kewirausahaan dalam Pendidikan*, *Kewirausahaan Kepala Sekolah*, *Inovasi dalam Pendidikan*, *Membangun Wibawa Sekolah*, *Peserta Didik itu Sumber Ide*, dan *Strategi "Menjual" Sekolah*. Bab IV *Best Practice* terdiri dari dua tema yaitu: *Kepemimpinan Kepsek Era Digital* dan *Studi Kasus: Prestasi (yang) Korban Potensi*. Dan Bab V Penutup terdiri dari dua tema yaitu *Ibrah* dan *Belajar dari Elang*.

Disebut tema-tema buku ini berkualitas karena ditulis oleh beberapa ahli pelatihan dan pendidikan dalam bidang kepemimpinan, sebut saja nama yang sudah tidak asing adalah Prof. Dr. Ibnu Hamad,

M.Si., dan Prof. Dr. B. Lena Nuryanti, M.Pd.. Selain itu, ahli dan praktisi lain seperti Dr. M. Tata Taufik, M.Ag., Dr. Waluyo, M.Pd., Buchiman Tahir, M.Pd., Dr. Joko Mursitho, M.Si., Dr. Maridi Sokan, M.M., Dr. Anief Hidayat Afendi, M.Ag., Joni Widodo, S.H., M.M., Irfan Islan, S.S., Dwi Aji Manuhara, S.T. sehingga tentunya menghasilkan pemikiran secara teori-praktis tentang kepemimpinan pendidikan yang valid dan relevan serta berdaya-tepat guna bagi seluruh dan kalangan pembaca. Untuk itu kemudian buku ini diberi nama *The Principal Quotes of Experts*.

Proses penggarapan buku ini memakan waktu yang cukup lama setidaknya sepanjang tahun 2022 dengan melewati beberapa tahap yaitu pengumpulan naskah dari para penulis, pengecekan *similarity*, *review* oleh reviewer, revisi oleh penulis, tahap *paraphrase*, revisi oleh tim editorial, *editing & layout*, *proofreading*, *damun*, *copy-edit* dan cetak. Tidak sendiri editor berkerja sama dengan nama-nama di balik buku ini yang cukup berpengalaman dalam menulis yaitu Dr. Diding Rahmat, M.H., Joni Widodo, S.H., M.M., Mohammad Ridwan, M.E.Sy., M. Ali, M.H., Fadhlilah Nurhalimah, Amd. Keb., sebagai co-editor. Selain itu ada nama Dr. Endah Nurhawaeny Kardiyati, M.Si., Maftuhah Dewi, S.Pd., M. Sanudin, S.Pd., dan Rizky Fauzi Azhari, S.Pd. I., sebagai tim reviewer.

Pada awalnya, rencana penerbitan buku ini oleh penerbit buku nasional yang memiliki pemasaran ke seluruh Indonesia, akan semakin seiring berjalan waktu, muncul sebuah ide gemilang bahwa buku akan diterbitkan oleh yayasan SCAN ADI Indonesia sendiri bekerja sama dengan percetakan yang 'digawangi' oleh Sdr. Jamidi. Dengan demikian buku *The Principal: Quotes of Experts* merupakan buku pertama yang diterbitkan oleh SCAN ADI Indonesia di tahun 2022.

Adapun untuk sebuah pengantar, berikut buah pemikiran editor tentang kepemimpinan pendidikan di Indonesia dengan judul:

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	ii
Pengantar Editor	iii
Daftar Isi	xii

BAB I PENDAHULUAN

Fenomenon: Test the Water (Dr. Joko Mursitho, M.Si. & Joni Widodo, S.H., M.M.)	1-20
Merit System Sekolah (Dr. Joko Mursitho, M.Si.)	21-29
Wawasan Wiyata Mandala (Materi dalam PPT) (Irfanul Islam, S.S.)	29-36

BAB II KONSEPTUAL

HOTS sebagai Virus Positif (Dr. M. Tata Taufik, M.Ag. & Dr. Maridi Sokarno, M.Pd.)	37-62
Menggali Motivasi Berprestasi (Dr. Joko Mursitho, M.Si.)	63-74
Cerita Motivasi (Dr. Joko Mursitho, M.Si.)	75-124
Membangun Super Team (Dr. Joko Mursitho, M.Si. & Dwi Aji Manuhara, S.T.)	125-156
Mindset Baru Pendidikan (Joni Widodo, S.H., M.M.)	151-162
Mindset yang Baru (Materi dalam PPT) (Prof. Dr. Ibnu Hamid, M.Pd.)	163-172

BAB III KERANGKA KERJA

Konsep Kewirausahaan Kepala Sekolah (Prof. Dr. B. Lena Nuryanti, M.Pd.)	173-208
Mental Wirausaha (Dr. Joko Mursitho, M.Si.)	209-215

Kewirausahaan Kepala Sekolah (Dr. M. Tata Taufik, M.Ag.)	219 - 242
Implementasi Pembelajaran Berbasis Proyek (Dr. Arief Hidayat Afendi, M.Ag.)	243 - 248
Jurus Jitu "Genjot" Prestasi Siswa (Joni Widodo, S.H., M.M.)	249 - 260
Ekskul Olah Raga Berbasis Nilai (Dr. Arief Hidayat Afendi, M.Ag.)	261 - 276
Membangun Wibawa Sekolah (Dr. M. Tata Taufik, M.Ag.)	277 - 296
Peserta Didik adalah Sumber Belajar (Joni Widodo, S.H., M.M.)	297 - 306
Strategi "Menjual" Sekolah (Prof. Dr. B. Lena Nuryanti, M.Pd.)	307 - 330

BAB IV BEST PRACTICE

Spiritual Leadership (Dr. Joko Mursitho & Dr. Manidi Sokarnis, M.Pd.)	331 - 340
Kepemimpinan Kepsek Era Digital (Dr. M. Tata Taufik, M.Ag.)	341 - 356
Model (Ideal) Kepemimpinan di Sekolah (Joni Widodo, S.H., M.M.)	357 - 370
Studi Kasus: Prestasi (yang) Korbankan Potensi (Joni Widodo, S.H., M.M.)	371 - 380
Roadmap Sekolah (Materi dalam PPT) (Dr. Budiman Tahir, M.Pd.)	381 - 396

BAB V PENUTUP

Ibrah dari Sang Tokoh (Dr. Joko Muritho, M.Si.)	397 - 408
Belajar dari Elang (Goni Widada, S.H., M.H)	409 - 424
Kesimpulan	425 - 427
Dokumen Kegiatan	428
Daftar Pustaka	429
Biodata Penulis	438



Kepemimpinan Manajerial, Spiritual, dan Etikal-Etis dalam Pendidikan: Kajian Perilaku

Dr. Abdul Karim, M.Pd.I.

(Editorial Board Membership *Journal of Applied Research in Higher Education*,
Q2 Emerald)

Istilah manajemen berasal dari bahasa Inggris yang berarti mengelola. Maka manajemen adalah proses mengelola yang efisien dan efektif (Sergiovanni, 2003: 3) yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan, pengkoordinasian, pengarahan, dan kepemimpinan (Mulyasa, 2009: 21), serta pembiayaan (Sukardji, 2000: 56) yang dilakukan (Purwanto, 1999: 7) atas segala sesuatu (Mulyasa, 2003: 20) terutama sumber daya (Sugiono, 2008) melalui penggunaan orang-orang pelaksana (Purwanto, 1999: 7) dan sumber daya lainnya (Engkoswara, 2010: 86) untuk mencapai sesuatu (Purwanto, 1999: 7), sasaran, dan tujuan jangka pendek, menengah, dan jangka panjang (Mulyasa, 2003: 20). Dari beberapa teori manajemen tersebut bisa dikatakan bahwa istilah manajemen tidak bisa dilepaskan dengan tiga kata kunci yaitu bentuk kegiatan dan cara pelaksanaannya, fungsi manajemen serta tujuan yang ingin dicapai.

Dalam konteks manajemen, istilah perencanaan lebih dekat maknanya dengan penyusunan berbagai kebijakan dan upaya memadukan antara cita-cita dan sumberdaya (Sa'ud, 2007: 5). Pengorganisasian berarti pemerincian pelaksanaan dari perencanaan dan penerapan struktur organisasi (Purwanto, 1999: 8 & 86) sehingga dapat bekerja sama secara efisien (Dale, 1965: 152-154). Pelaksanaan berarti upaya menggerakkan berbagai anggota kelompok (Terry, 1960: 493), dan merealisasikan rencana menjadi tindakan nyata (Mulyasa, 2003: 21). Pengawasan berarti pengamatan, perekaman, penjelasan, perunjuk, pembinaan, meluruskan (Mulyasa, 2009: 21), pemeriksaan, pemantauan, supervisi (Sukarna, 1992: 112), pengendalian, penilaian, kontrol (Manullang, 1992: 105), dan perbaikan (Terry, 1977: 7). Pengawasan terhadap berbagai hal yang kurang tepat dan terjadi kesalahan (Mulyasa, 2009: 21) atau penyimpangan (Terry, 1977: 7) yang dilakukan bawahan (Manullang, 1992: 105), instruksi yang dikeluarkan dan berbagai prinsip yang telah ditentukan (Sukarna, 1992: 112). Inti pengawasan yaitu mengadakan perbaikan dari mulai perencanaan (Terry, 1960: 7), pengorganisasian, maupun pelaksanaan.

Pembahasan peranan manajerial tidak bisa lepas dari kepemimpinan. Kepemimpinan berarti sebagai seseorang yang memimpin sebuah organisasi (Hidayat, 2011: 21) dan terlibat di dalamnya. Dalam konteks fungsinya, kepemimpinan mengandung unsur jangka panjang dan karakter (Lensufue, 2010).

perasaan dapat mempengaruhi pengambilan keputusan melalui beberapa cara yang penting, dan mencoba untuk menspesifikasi dan menjenaralisasi mekanisme dengan pilihan pengaruh emosi, berbagai tindakan, persepsi dan manajemen risiko. Dengan menghatgai pada perkiraan intuisi, menunjukkan bahwa kita sedang mengobservasi ketika mempelajari hubungan antara emosi dan intuisi. Berkenaan intuisi & kepemimpinan, Church (2005) menyatakan bahwa intuisi diidentifikasi sebagai himpunan pengalaman, intuisi digunakan terutama dalam hubungan antara diri, manfaat dari intuisi bersifat rahasia, dan banyak kegunaan yang disadari oleh pemimpin yang mengintegrasikan intuisi ke dalam semua aspek dari kehidupan mereka. Intuisi diidentifikasi sebagai himpunan pengalaman, intuisi digunakan terutama dalam hubungan antara diri, manfaat dari intuisi bersifat rahasia, dan banyak kegunaan yang disadari oleh pemimpin yang mengintegrasikan intuisi ke dalam semua aspek dari kehidupan mereka. Lebih spesifik lagi, Ryslinge (2009) menyatakan bahwa hanya dengan intuisi sesungguhnya telah cukup untuk memimpin sebuah komunitas kampus atau organisasi lainnya. Di dalam kepemimpinan, kita akan melakukannya dengan baik jika kita mengasah terus menerus dan tekun akan kemampuan kita berupa intuisi dan berfikir. Para eksekutif melakukan apa yang mereka katakan. Ada integritas di dalam perkataan dan perbuatan mereka, diarahkan oleh semangat (spirit) di dalam pengambilan kebijakan yang mereka ambil dalam setiap kesempatan untuk tetap membiasakan diri mereka dengan melakukan meditasi dalam kehidupan mereka sehari-hari. Standar akhlak mulia dan membawa Tuhan ke dalam kehidupan mereka melalui praktik meditasi dan memohon petunjuknya dalam pembuatan kebijakan (McNaughton, 2003).

Kepemimpinan dengan transenden. Kepemimpinan transenden adalah sebagai legitimasi keturunan kepada keluarga, teori kepemimpinan yang datang dari riwayat keturunan sebelumnya (Jordan, n.d). Dalam tataran empirik, Chavis (2011) mengatakan bahwa presiden Obama akan kuat, sebagai hasil nyata dari kepemimpinan transendennya. Idenya tentang reformasi kepedulian kesehatan telah mengindikasikan sebagai kepemimpinan presiden yang efektif. Pemikiran maju atau progresif, pemimpin yang optimistik. Berkenaan dengan kebijakan berbasis transenden, Gavin (2002) mengatakan bahwa beberapa organisasi, terutama industri berregulasi tinggi, memungkinkan mempengaruhi karakter personal dan proses keputusan melalui peraturan dan regulasi. Pada organisasi lainnya, khususnya mereka yang industri kecil, mengambil sikap *Laissez-faire* dan membiarkan para pekerja untuk lebih bebas dalam pengambilan keputusan.

3), sebagai proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok, kemampuan untuk menggerakkan (Mulyasa, 107), jenderal lapangan (Qomar, 2007: 274), perilaku dari seseorang individu, kemampuan memimpin, mengendalikan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (kalau perlu), serta membina bawahan (Yukl, 2005: 2), dan sebuah hubungan yang saling mempengaruhi (Safaria, 2004: 3) antara pemimpin dan pengikut.

Keberhasilan pimpinan dapat diukur dari pemahaman mendalam akan institusi (kompleks & unik), tanggungjawab/responsibility (Qomar, 2007, 288), memiliki ketrampilan yang baik (Bennis et al, 2006: 5), karisma, kepedulian, & berani (Peg, 1994: 6), serta mampu menerapkan dan mengembangkannya (Muhaimin Dkk, 2009: 6). Arti kata keterampilan adalah kecakapan, kepandaian (Burhanudin, 1990: 530), kemahiran, dan kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan kompetensi pekerjaan (Qodratilah, 2011: 550).

Dikarenakan beragamnya istilah kepemimpinan & manajemen, maka penulis berusaha menggambarannya dengan istilah perilaku dalam hal ini gaya. Gaya kepemimpinan sering disebut dengan sebuah cara, perilaku (Tjiptono Dkk, 2000: 161), pola tingkah laku (perkataan dan tindakan) (Hersey et al, 2004: 29), dan norma perilaku dari seorang pemimpin (Anggoro, 2003: 49). Sesuai dengan teori pembawaan atau teori Great Man mengatikan bahwa keterampilan memimpin pernah dianggap sebagai bawaan lahir, serta berorientasi kerja dan orang (RG.Owens, 1991: 30) yang identik dengan memusatkan pada karakteristik pribadi pemimpin (Isjoni, 2007: 30). Paling tidak, ada lima gaya kepemimpinan yaitu birokratis, permisif, *laissez-faire*, partisipatif, serta otokratis, dan demokratis (Sopiah, 2008: 112; AlThalib, 2000: 56).

Dari telaah teori di atas penulis coba angkat tema menarik kepemimpinan dalam dunia pendidikan yaitu perilaku pemimpin yang bersifat manajerial, spiritual dan etikal-etis yang dijabarkan secara detail di bawah ini.

Kepemimpinan Manajerial

Kepemimpinan manajerial seseorang dalam kehidupan sehari-hari dinyatakan dalam bentuk aktifitas yang bersifat intuitif, transenden, endogen, kontemplatif dan reflektif yang dapat diperjelas sebagai berikut:

Kepemimpinan dengan intuisi. Pembahasan pada bagian ini adalah tentang indikator inspirasi pimpinan menurut beberapa ahli yang dikutip penulis dari beberapa sumber guna memberikan gambaran dalam pelaksanaan penelitian. Diawali dari pendapat intuisi kaitannya dalam pengambilan kebijakan, Böhm (2008) memberikan gambaran tentang peranan intuisi dalam upaya mengeneralisasi teori. Beberapa kontribusi selalu menyatakan bahwa emosi dan

Kepemimpinan dengan endogen Matilpi (n.d) mengatakan bahwa ilmu pendidikan telah berlangsung secara rahasia. Pengetahuan kepribumian menempel dalam perasaan masyarakat. Ia diperoleh dan dilewati dengan cara melakukannya. Ia merupakan pengalaman, melaksanakan/mewujudkan, berulang, kesenangan, dan dalam kehadiran seseorang. Berkenaan dengan budaya endogen. Andolina (2004) percaya bahwa pengaruh utama dari transformasi besar adalah kebudayaan. Representasi Tucayta tuntutan berlebihan, inisiatif yang miskin, dan berorientasi budayawan mengingatkan kembali stereotip kolonial dari warga pribumi. Tucayta menyatukan kembali berbagai hirarki neoliberal, maka pemisahan politik budaya, dan ekonomi berjalan ketika mengesampingkan dua hal pertama itu. Organisasi yang sangat buruk, penyisnyuan, yaitu dia mengadakan respon terpisah kepada pengabaian nilai lokal dan kebiasaan endogen (berasal dari dalam) dan adat istiadat. Berkenaan dengan perbincangan mengenai endogenisasi manajemen, Rodwell (1998) mengatakan bahwa pertama, bahwa faktor budaya memungkinkan beroperasi pada level perbedaan di dalam mengembangkan manajemen. Maka, rintangan budaya memungkinkan terjadi pada level proses, level kandungan dan pada level kognitif. Yang kedua, materi internasional lebih berkembang dari pada kemas pribumisasi terutama dalam hal inovasi.

Kepemimpinan dengan kontemplasi Beer (2010) mengatakan bahwa penggunaan dari prinsip kepemimpinan kontemplatif (dengan renungan) yaitu memimpin untuk menghasilkan manfaat signifikan pada suatu administrasi, di dalam kampus. Kegiatan ini dilakukan melalui mempraktikkan apa yang anda yakini, mengambil resiko, berani, penuh cinta, dan berbelas kasih. Seperti yang dicontohkan Wolfson (n.d) dalam bentuk Yoga dan meditasi beberapa praktik ini yang mungkin diberlakukan ke dalam administrasi organisasi dan perusahaan. Dalam konteks pembelajaran kontemplatif di dalam pendidikan, dimana Komanev dkk. (2013) mengatakan bahwa hasil dari penggunaan model, ditemukan bahwa nilai yang diharapkan berdasarkan pada pendidikan kontemplatif, murid setelah pembelajaran model manajemen lingkungan adalah lebih tinggi dari pada sebelum manajemen lingkungan pembelajaran dengan statistik yang signifikan.

Kepemimpinan dengan refleksi Babb dkk. (2012) mengembangkan dan mengendalikan pembelajaran reflektif dibutuhkan untuk menjalankan koreksi kesalahan yang tepat dan deteksi di dalam proses pengambilan kebijakan kurikulum. Berkenaan dengan pembahasan manajemen pendidikan dalam konteks kepemimpinan sekolah, Bush and Coleman (2008) berpendapat bahwa kepala sekolah harus menjamin adanya penekanan terhadap pengembangan

professional yang dikaitkan dengan refleksi tentang praktik ruang kelas dan yang dikembangkan dalam sebuah kultur kolaborasi. Dalam konteks realisasi praktik reflektif, Danielson (n.d) mengartikan pengambilan keputusan reflektif sebagai sebuah komponen penting dalam sebuah keahlian profesional guru, dan kecenderungan untuk mengintegrasikannya ke dalam praktik profesional. Berkaitan dengan kebijakan reflektif dalam mengelola perubahan organisasi, Skordoulis (n.d) mengatakan bahwa dialog Socratic dapat digunakan sebagai sebuah alat praktis untuk memfasilitasi perubahan partisipatif yang digunakan untuk menemukan data pada proses perubahan di dalam organisasi. McCarthy (2009) berpendapat bahwa yang merupakan bagian penting adalah pertimbangan pengambilan keputusan yang reflektif.

Kepemimpinan Spiritual

Pembahasan tentang perilaku spiritual pemimpin sengaja dikutip dari artikel penulis yang terbit di *Journal of Leadership in Education* (JLE, Q1, T&F - Routledge) setelah melalui proses penyaduran dan penyederhanaan.

Seperti dijelaskan dalam pendahuluan di atas bahwa fungsi manajemen seorang pimpinan dalam kajian perilaku perlu menguasai beberapa kehandalan seperti merencanakan, mengelola, melaksana, dan mengontrol. Sementara dasar peranan manajerial adalah keterampilan interpersonal, penyampaian informasi, dan pengambilan keputusan, adapun peran kepemimpinan manajerial dalam bentuk latihannya mampu melakukan meditasi, mediasi, dan refleksi. Teori kepemimpinan spiritual adalah kerangka nilai organisasi yang berasal dari budaya yang mempromosikan pengalaman transendensi karyawan (Phipps, 2016). Kerangka kerja ini bergantung pada kebutuhan pemimpin, keyakinan, dan batasan waktu untuk mengekspresi (Fry et al., 2017; Vasconcelos, 2009). Gaya kepemimpinan spiritual bersumber dari jiwa seseorang yang terhubung dengan jiwa nenek moyang, alam, dan masyarakat luas (Sendejo, 2013). Telah dikemukakan oleh McNaughton et al. (2003) bahwa para pemimpin sering melakukan apa yang mereka katakan. Hal ini umumnya diarahkan oleh spiritualitas dalam pembuatan kebijakan ketika mereka merenungkan untuk bermeditasi dalam kehidupan sehari-hari mereka. Juga, McNaughton et al. (2003) berpendapat bahwa standar moral mereka dan upaya mereka untuk membawa Tuhan ke dalam kehidupan sehari-hari mereka untuk bimbingan dalam praktik pengambilan keputusan melalui meditasi telah membuat mereka berkomitmen untuk melakukan apa yang mereka katakan (Fry, 2003). Beberapa wacana ahli ini mengemukakan aspek spiritualitas dalam kepemimpinan yaitu Tuhan, iman, leluhur, nilai-nilai, budaya, transendensi, kontemplasi, dan meditasi.

Selanjutnya, kepemimpinan spiritual adalah paradigma baru untuk transformasi dan pengembangan organisasi yang dirancang untuk menciptakan motivasi intrinsik yang menginternalisasi nilai-nilai spiritual dalam pekerjaannya (Bacharach, 1989). Nilai pertama adalah visi. Pemimpin memiliki kepedulian yang tinggi terhadap masa depan organisasi, persaingan global, dan kemajuan teknologi. Dalam hal ini, perubahan organisasi disesuaikan dengan tantangan abad 21. Selain itu, visi di sini menggambarkan gambaran organisasi di masa depan. Yang kedua adalah altruisme, istilah yang semesta anggota dapat mencapai visi. Yang kedua adalah altruisme, istilah yang sering digunakan identik dengan perbuatan baik, cinta, dan nilai-nilai, dimanifestasikan tanpa syarat, tanpa pamrih, setia, baik hati, peduli, dan hormat terhadap diri sendiri dan orang lain. Bagi kepemimpinan spiritual, altruisme adalah rasa keutuhan, keselarasan, dan kesejahteraan anggota melalui kepedulian dan penghargaan terhadap diri sendiri dan orang lain. Yang ketiga adalah harapan/keyakinan, harapan dan keyakinan mutlak yang harus dimiliki dan diyakini bahwa visi akan tercapai walaupun harus menghadapi pertentangan dan menanggung kesulitan dan penderitaan. Keempat, mengacu pada persepsi yang benar dari anggota terhadap pekerjaannya. 'Kebermaknaan' ini menyebabkan anggota memiliki pemahaman yang lebih dalam tentang sifat pekerjaan mereka. Kelima, keanggotaan berarti kepedulian anggota untuk berintegrasi dengan organisasi dan melaksanakan semua tujuannya, termasuk struktur sosial dan budayanya (Fry, 2003).

Kepemimpinan Etikal-Etnis

Memukanya istilah kepemimpinan etikal-etnis ini seiring dengan kemajuan penelitian dalam bidang kepemimpinan pendidikan yang disesuaikan dengan kebutuhan pengetahuan. Kepemimpinan etikal-etnis dalam hal ini adalah perilaku pemimpin yang etik bertransformasi ke perilaku etnik. Kajian diawali dengan pentingnya kepemimpinan yang dibutuhkan untuk kelangsungan hidup kelompok—dalam mempromosikan aktivitas etis dalam institusi dan organisasi telah lama dipahami. Heres & Lasthuizen (2010) mengagalkan risiko kegagalan kepemimpinan etis, menjaga dan mempromosikan kegagalan nilai-nilai moral di hampir semua kepemimpinan yang menganut etika, melindungi dan melestarikan berbagai nilai moral (Cooper, 2006), dan mengelola ketegangan yang terjadi kinerja sosial dan menangani segala perselisihan yang sering terjadi dalam kegiatan dan organisasi sosial (Gottlieb dan Sanzgeri, 1996). Manajer membiasakan norma berdasarkan nilai dan perilaku yang baik secara langsung ketika mereka mempengaruhi bawahan melalui kepemimpinan (Grujan et al., 2004) dan budaya (Lasthuizen, 2008; Treviño et al., 1999). Tanpa kepemimpinan etnis, dikatakan, apa yang membuat pemimpin etis menjadi peran etnis? Jelas

Balogopal (1984) menyatakan bahwa seseorang tidak dapat memahami bahwa yang mendalam makna kepemimpinan etnis merupakan gabungan dari definisi kepemimpinan pada umumnya yang terintegrasi dengan etnisitas pada khususnya, hal itu dapat terwujud jika diberikan pertimbangan dalam konteks adanya referensi dari peneliti dan teori-teori sebelumnya. Peneliti memiliki keyakinan bahwa jika kepemimpinan dan etnis dapat diintegrasikan dan dapat diterapkan kapan saja dan di mana saja, maka sebenarnya konsep ini telah mengurangi beban banyak peran manajer, yang memungkinkan para pemimpin seperti itu untuk mengekspresikan sifat sejati mereka daripada cara keberadaan yang dandaikan. Jadi pada tahap konsepsi, kepemimpinan etikal-etnis, penulis menyarankan beberapa hal: (1) inspirasi pemimpin etnis yaitu alam dan tuhan, (2) Semua fatwa menjadi norma yang menentukan berbagai postulat keyakinan, pikiran, tindakan, dan interaksi. (3) Leluhur sebagai pembuat fatwa menjadi norma dan (4) kebiasaan nenek moyang menjadi budaya. Pada tahap peran kodrat, pemimpin suku memperhatikan dengan seksama langkah-langkah berikut, yaitu (1) silsilah kepemimpinan, (2) sepuh dan ditukan, (3) prosesi kepemimpinan secara otomatis, (4) pengalaman pendidikan spiritual, (5) posusi kepemimpinan, (6) komunitas pemimpin, (7) gaya kepemimpinan, (8) eksistensi kepemimpinan, (8) regenerasi, dan (9) pembaruan.

Demikian pengantar editor tentang perilaku kepemimpinan manajerial, spiritual, dan etikal-etnis di dunia pendidikan, semoga dapat menjadi bahan pijakan bagi pembaca, penulis, & peneliti dalam mengeksplor dan memperkaya pengetahuan kepemimpinan pendidikan.

Terakhir, editor mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak terutama KH. Dr. Tata Taufik, MA, keluarga besar SCAN ADI Indonesia, tim editorial dan reviewer, serta penerbit, dan percetakan. Tentu, kita berdoa semoga buku *The Principal: Quotes of Experts* dapat diterima oleh khalayak pembaca dan pecinta ilmu & pengetahuan terutama dunia kepemimpinan pendidikan.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

25 Juli 2022
Ketua Tim Editor



Test the Water

*Dr. Joko Mursitho, M.Si.**

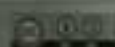
Wakil Ketua Kwartir Nasional (Kwarnas) Gerakan Pramuka 2021-2023
Alamat: Puri Sri Wedari Blok N. No 7 Harjamukti, Cibubur, Depok, Jawa Barat

Pekerjaanmu yang baik hari ini akan dilupakan orang lain besok pagi. Namun demikian tetaplah berbuat baik. *The good you do today will be forgotten tomorrow. But do good anyway.*

Preface—*Test the water* arti awalnya adalah untuk melihat tingkat kejernihan air, melihat kandungan mineral dan zat-zat lain yang ada di dalamnya. *Test the water = Judge people's feelings or opinions before taking further action.* Menilai perasaan dan opini publik sebelum mengambil aksi lebih lanjut. Ibarat mau menghadapi lawan tanding, kita sudah bisa mengukur kemampuan lawan.

Pengertian *test the water* dalam metode latihan adalah suatu cara yang digunakan untuk memancing reaksi publik atau peserta latihan agar mereka bisa menyampaikan apa yang sudah diketahui, apa yang diinginkan, dan apa pendapat serta apa opininya berkaitan dengan materi yang akan dibahas. Dengan kata lain *test the water = Judge people's feelings or opinions before taking further action.* Menilai perasaan dan opini publik sebelum mengambil aksi lebih lanjut.

Dalam literatur komunikasi-jurnalistik, *test the water*, juga disamakan dengan *Proof-ballon* atau "Balon Percobaan". Joseph dan Etienne dalam balon percobaannya menjadikan domba, bebek dan ayam sebagai penumpang pada penerbangan perdana di atas Prancis selama delapan menit.





Test The Water

*Joni Widodo, S.H, M.M.**

Anggota Korps Pelatih Pusdiklat Kwartir Nasional Gerakan Pramuka
Alamat: Jalan Mujahir No. 74a RT 033 RW 014 Kelurahan Yosodadi,
Kecamatan Metro Timur, Kota Metro, Provinsi Lampung

Tulisan ini memaparkan tentang perlunya seorang pemimpin, termasuk kepala sekolah di institusi pendidikan, untuk melakukan penjajagan pendapat atau menjajagi respon terlebih dahulu dari para guru, staf dan warga sekolah lainnya sebelum memutuskan suatu kebijakan. Melihat respon atas kebijakan atau tindakan yang dilakukan pemimpin, biasanya dimulai dari skala kecil. Langkah menjajagi sebelum membuat keputusan itu dewasa ini lazim disebut dengan istilah "Test the Water". Dalam praktik kepemimpinan, tidak jarang kita temui para pemimpin tiba-tiba membuat sebuah keputusan tanpa melalui tahap penjajagan terlebih dahulu, sehingga kemudian muncul berbagai penolakan karena kebijakan yang diambil pemimpin dirasa merugikan dan mengekang, atau (setidaknya) membatasi ruang gerak bawahannya. Dari berbagai kasus yang terjadi di beberapa tempat, maka seyogyanya pemimpin melakukan upaya penjajagan atas kebijakan yang akan dibuatnya. Jika responnya positif, maka kebijakan yang akan dibuat dapat dilanjutkan. Sebaliknya jika banyak menuai penolakan atau banyak yang keberatan, maka sebaiknya kebijakan yang akan dibuat ditinjau kembali dan selanjutnya mencari formula kebijakan baru yang dapat diterima oleh anak buah. Dengan adanya "Test the Water", harapannya



HOTS sebagai Virus Positif

*Dr. M. Tata Taufik, M.Ag.**

Pimpinan Pondok Pesantren Modern Al-Ikhlas Kuningan, Jawa Barat,
Indonesia

Sesungguhnya aku diutus sebagai guru (Hadis). Guru profesional adalah seorang yang belajar dari bagaimana dia mengajar, bukan orang yang telah selesai mempelajari bagaimana cara mengajar (Udining & Hamoud, 2009). Karena manusia makhluk berpikir maka sebenarnya dia tidak bisa tidak berpikir; setiap saat dia selalu mengambil keputusan. Masalahnya apakah pemikirannya itu dilanjutkan kepada aksi atau tidak? Atau sekedar tahu belaka, atau berhenti pada tahap aplikasi saja, dan ini kebanyakan yang terjadi. Perlu suntikan virus HOTS supaya maju (Taufik, 2021).

Preface-Judul di atas sengaja penulis pilih untuk pelatihan Kepala Sekolah SMA & SMK yang diselenggarakan oleh P2KPTK2 Jakarta Utara dan Kepulauan Seribu pada Juni 2021 lalu, ini juga sebagai bentuk inovasi dan pengalihan pandangan dari pembahasan yang biasa diberikan dalam pelatihan. Sementara ini pembahasan tentang *Higher Order Thinking Skills* (HOTS) sering dijadikan sebagai objek dan diajarkan sebagai suatu yang penting bagi orang lain. Setelah memperhatikan kondisi di lapangan terpikir -tentu saja berupa asumsi-bahwa yang membutuhkan HOTS itu para kepala sekolah itu sendiri. Mereka membutuhkan "senjata" yang ampuh dalam menghadapi berbagai persoalan kependidikan di sekolahnya masing-masing. Senjata itu adalah kemampuan berpikir pada level tinggi yang bisa menuntunnya untuk lebih berprestasi.

Peserta Didik adalah Sumber Belajar

*Joni Widodo, S.H., M.M.**

*Anggota Korps Pelatih Pusdiklat Kwartir Nasional Gerakan Pramuka
Alamat: Jalan Mujahid No. 74a RT 033 RW 014 Kelurahan Yosodadi,
Kecamatan Metro Timur, Kota Metro, Provinsi Lampung*

Tulisan ini memberikan informasi sangat penting mengenai sumber belajar dalam proses pembelajaran, karena dapat memberikan informasi berharga bagi guru agar proses pembelajaran yang dilakukan dapat mencapai tujuan pendidikan yang diamanatkan undang-undang. Banyak sumber belajar yang dapat digsmakan, antara lain buku, benda, alam dan isinya, film, cerita rakyat, dll. Satu dan sekian banyak sumber belajar itu adalah peserta didik itu sendiri. Berawal dari keprihatinan penulis terhadap kondisi riil yang terjadi dalam proses pembelajaran yang monoton dan sumber belajar yang terbatas, maka tulisan ini akan memberi informasi dan gambaran yang jelas dan konkret tentang sumber belajar, yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan era disruptif dewasa ini. Penulis menyakini bahwa peserta didik atau siswa adalah sumber belajar ideal dan tak terbatas, yang dapat digunakan oleh guru dalam proses pembelajaran, karena peserta didik adalah "objek" sekaligus subjek kehidupan era disruptif.



Wawasan Wisata Mandala (Materi dalam PPT)

*Irfanul Islam, S.S.**

Komisaris PT. Qodasi Sinergi Umat - IT & Startup Business Consultant.
Alamat: Kompleks Marinir Blok A3 No 1, RT/RW 010/06, Rangkapan
Jaya Baru, Pancoran Mas, Depok, Jawa Barat.





Kesimpulan

Test the water adalah upaya melakukan peninjauan pendapat kepala sekolah terhadap para guru, siswa, dan staf. *Test the water* merupakan langkah awal mengenal *audience, behavior, condition*, keadaan tingkat keterampilan yang dimiliki bawahannya. Tut Wuri Handayani kepala sekolah menempatkan dirinya sebagai *supporter*, memberikan tenaga dan pikiran, juga bekal materi.

HOTS sangatlah penting untuk menentukan arah jalan dan juga sangat membantu dalam membuat keputusan. Dengan HOTS akan lebih mudah untuk *transfer knowledge, critical & creative Thinking*, dan *problem solving*, serta dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan lulusan yang mempunyai kompetensi tinggi dapat bersaing dengan negara-negara lain yang sudah maju. Kunci keberhasilan kepala sekolah dalam menggali motivasi berprestasi haruslah didasarkan pada kesadaran diri dan pemahaman terhadap kebutuhan dengan cara membangkitkan diri manusia untuk memenuhi kebutuhan tertinggi atas usahanya sendiri tanpa intervensi. Menggali motivasi juga dapat dilakukan dengan belajar dari kisah tokoh yang memberikan cerminan bahwa kesabaran, keuletan, kebesaran hati, karakter, dan segala sesuatu yang baik tercermin dari perjuangan dan rasa yang tidak menaruh dendam. Upaya kepala sekolah membangun *super team* seluruh guru dan staf yang dilandasi dengan kejujuran, kerendahhatian, keramahmatan, kesopan-santunan, keramahan menghargai orang lain, simpatik, dan empatik. Keberhasilan membangun *super team* dalam suatu instansi adalah merupakan bagian integral dari keberhasilan instansi itu sendiri. Kepala sekolah dengan mindset baru berarti orang sukses. Orang-orang sukses selalu menggunakan pola pikir barunya dalam meraih kesuksesan. Orang-orang yang berpola pikir *mindset* lebih mudah meraih kesuksesan dan kebahagiaan dalam hidupnya.

Pembentukan kepemimpinan spiritual berarti melalui memberi teladan bagi guru dan siswa, membiasakannya, serta menjadikannya budaya serta peradaban. Gaya kepemimpinan yang ideal selalu memuntaiatkan kerja sama dengan bawahan sehingga mendapat bantuan pikiran, semangat, dan tenaga dari bawahan untuk mencapai cita-cita organisasi. Kepemimpinan waka kesiswaan hendaknya terus belajar; tidak "salin temple" dalam merancang program, selalu baru, bangun *network*, dan *monder batu*. Kepala sekolah melalui guru dan orang tua hendaknya membentuk siswa dengan prestasi akademik dan non akademik (saling memperkuat) sehingga sukses dalam dunia kerja dan kehidupan.

Lebih tokoh memberikan cerminan berupa rendah hati, kesabaran, ketelitian, dan kebesaran hati sang tokoh. Selain dari tokoh, siswa dari sang elang berupa kejelian dalam melihat peluang, fokus pada tujuan, berkomitmen dengan cita-cita dan impian, tidak takut menghadapi masalah, berusaha untuk selalu meningkatkan kompetensi dan mandiri, serta, pembelajar, dan sanggup berkorban untuk kebaikan, serta siap menunjukkan kinerja maksimal.

Wallahu a'lam bi shawab

Daftar Pustaka

- Adair, J. (2008). *Kepemimpinan yang Memotivasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Al-Jaruj, B. (n.d.). *Ta'limu al-Muta'alim*.
- Anderson & Krathwohl. (2001). *A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives*. Addison Wesley Longman, Inc.
- Auer, B., Anderson, M., Pettin, A., & Turner, E. (2020). *Parenting Children in the Age of Screens*.
- Ayling, H. (1979). *The Development of Indonesian Society*. Australia: Queensland University.
- Atta, A. (1998). *Esei-esai Intelektual Muslim dan Pendidikan Islam*. Tangerang: PT. Logos Wacana Ilmu.
- Atta, A. (1999). *Menuju Masyarakat Madani*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Bahri, D. S. (2002). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Bloom, (n.d.). *A taxonomy for learning, teaching, and assessing: revision of Bloom's taxonomy of educational objectives* (L. W. Anderson & D. R. Krathwohl (eds.)).
- Budler, M. J. (2006). *The Power of Sixth Sense, Menggali Kekuatan Intuisi untuk Membantu dalam Mengambil Keputusan* (Edisi Revisi). Yogyakarta: Cakrawala.
- Candler, S. (2005). *100 Ways to Motivate Others*. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Carnegie, D. (1994). *Kunci Sukses Meraih Kewibawaan dan Kekuasaan* (Terjemahan). Jakarta: Delapratasa.
- Carnegie, D. (2005). *Petunjuk Hidup Tenteram dan Bahagia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Clark, R. (2013). *What teachers really want to tell parents*. Edition.Cnn.Com.

- Johnson, H., Webster, A., Gebhardt, C., & Terra, B. R. C. (2000). The future of the university and the university of the future: evolution of ivory tower to entrepreneurial paradigm. *Research Policy*, 29(2), 313-330.
- Khotimah, Krim, A., Huda, M. K., & Sumiani, A. (2021). Spiritual leadership: The case of instilling values in students through the Kiai's program in the globalization era. *Journal of Leadership in Organizations*, 3(1), 16-30.
<https://doi.org/https://doi.org/10.22146/jlo.63922>
- Garcia, R. L. (1991). *Teaching in a pluralistic society: Concepts, models, strategies*. HarpersCollins College.
- Goodner, H. (2003). *Kecerdasan Majemuk* (A. Sindoro (ed.)). Bandar Lampung: Interaksara.
- Gucong, D. (2018). *Belajar dan Pembelajaran* (Cetakan Pe). Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- George, T. (2013). *Sistem Informasi Manajemen*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Hadimursro, Y. (2015). *Menyemai Benih Teknologi Pendidikan* (Edisi ke-2). Jakarta: Kencana.
- Haris, A. (2018). *Kepemimpinan Pendidikan: Teori, Studi Kasus, & Aplikasi* (Cetakan 1). Bandung: Alfabeta.
- Herdi, J. (2021). Sri Sultan Hamengkubowono dan pedagang beras, dikutip tanggal 16 Juni 2022, dari <https://historia.id/histeria/articles/sri-sultan-es-puter-dan-pedagang-beras-6mjKx/page/1>.
- Hirsch, R. D., Peters, M. P., & Sheperd, D. A. (2012). *Kewirausahaan Entrepreneurship*. Jakarta: Salemba Empat.
- Humphrey, A. (1970). Analisis SWOT. Wikipedia Indonesia. https://id.wikipedia.org/wiki/Analisis_SWOT
- Iman, A. (2016). *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah* (Cetakan Keempat). Jakarta: Bumi Aksara.
- Instruksi Presiden RI No. 4 Tahun 1995 tentang "Gerakan nasional Memasyarakatkan dan Membudayakan Kewirausahaan".
- Manantara, Y. (2009). *Literasi Media*.

Profil Editor



Nama Lengkap: Dr. Abdul Karim, M.PdI
Handphone: 083824341802
Email: karim_gml81@yahoo.co.id

Researcher & Reviewer ID

Scopus ID: 57218212979
WoS RID: AAV-4672-2020
Publons ID: 3019764
ORCID: 0000-0003-3402-3828
SintalID: 6006339
GS ID: BFhOOpcAAAAJ

Riwayat Pendidikan

2000-2004 Sarjana Pendidikan Agama Islam di UNIDA Gontor
Ponorogo, Jatim
2009-2011 Magister Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Syeh
Nurjati Cirebon

- 2013-2017 Doktoral Manajemen Pendidikan Islam di UIN Syarif
Hidayatullah Jakarta
- 2017 *Fellowship on Religious Studies* di Technology University of
Tampere (TUT), Helsinki, Finland
- 2018 *Short Course on Spiritual Pedagogy* di University of California
Riverside (UCR), United State of America (USA)

Presentasi International

- 2016 Oral Presenter at *International Conference of Islamic Education* di
Serawak Malaysia
- 2016 Oral Presenter at *International Conference of Islamic Education* di
Turkey
- 2016 Oral Presenter of *Council of Creative Education* at Technology
University of Tampere, Finland
- 2022 Pembina Kegiatan Keagamaan bagi Nusantara Muslim California
(NMC) di USA.

Reviewer International

- 2018 *Reviewer of Book Chapter International at Council of Creative
Education, TUT, Finland*
- 2018 - ss *Reviewer di International Journal of Leadership in Education (JLE)*
(Scopus, Q1), Taylor & Francis, UK
- 2019 - ss *Reviewer di International Journal of Applied Research in
Higher Education (Scopus, Q2), Emerald, USA*
- 2020 - ss *Reviewer di American Journal of Sexuality Education (Scopus,
Q1), USA*
- 2021 - ss *Reviewer di African Educational Research Journal*
(Copernicus), Africa
- 2021 - ss *Reviewer di Academia: Letters (Academia Publishing Group),
USA*
- 2021 - ss *Reviewer di Asian Journal of Education and Social Science*
(Copernicus), UK
- 2021 - ss *Reviewer di Asian Journal of Advances in Research*
(Copernicus), UK

QUOTES OF EXPERTS

Buku The Principals: Quotes of Experts ini terdiri dari 5 bab dengan beberapa tema yang berkualitas yaitu Bab I Pendahuluan, Bab II Konseptual, Bab III Kerangka Kerja, Bab IV Best Practice, dan Bab V Penutup. Bab I pendahuluan terdiri dari dua tema yaitu Fenomenon: Test the Water, dan Merit Sistem Sekolah. Bab II konseptual terdiri dari empat tema, yaitu: HOTS sebagai Virus Positif, Menggali Motivasi, Membangun Super Team, dan Mindset yang Baru. Bab III Kerangka kerja terdiri dari enam tema: Kewirausahaan dalam Pendidikan, Kewirausahaan Kepala Sekolah, Inovasi Dalam Pendidikan, Membangun Wibawa Sekolah, Peserta Didik itu Sumber Ide, dan 'menjual' sekolah. Bab IV Best Practice terdiri dari dua tema yaitu: Kepemimpinan Waka Sekolah dan Study Case DN. Dan Bab V Penutup terdiri dari dua tema yaitu: Ibroh dan Belajar dari Elang.

Ringkasnya buku ini bahwa test the water adalah upaya melakukan penjajagan pendapat kepala sekolah terhadap para guru, siswa, staf, dan masyarakat sekitar untuk menentukan arah jalan dan juga sangat penting untuk menggali motivasi juga dapat dilakukan dengan memberikan cerminan kepada kita bahwa ketika kita memiliki karakter, dan segala sesuatu yang baik tercermin dan perjuangan dan rasa yang tidak menaruh dendam. Upaya kepala sekolah membangun super team seluruh guru dan staf yang dilandasi dengan kejujuran, kerendahahtiaan, keramatahman, kesopansantunan, senantiasa menghargai orang lain, simpatik, dan empatik. Gaya kepemimpinan yang ideal selalu memanfaatkan kerja sama dengan bawahan sehingga mendapat bantuan pikiran, semangat, dan tenaga dari bawahan untuk mencapai cita-cita organisasi. Kewirausahaan kepala sekolah dengan tahap menciptakan inovasi yang berguna, bekerja keras mencapai keberhasilan sekolah, dan mencari solusi terbaik dalam menghadapi masalah. Menciptakan sekolah yang berwibawa, sekolah yang berwibawa akan menjadi destinasi belajar, serta semua yang terlibat didalamnya akan bersama-sama menjaga citra sekolahnya. Berwibawa bagi guru, tenaga kependidikan, bagi siswa dan masyarakat.

Testimoni

Testimoni
Alhamdulillah robbi! 'alamiin sebagai insan yang beriman dan sebagai bangsa yang berbudaya, kami harus memberikan apresiasi kepada SCAN ADI Indonesia. Hal itu memang sulit disangkal karena bukan sekadar nama, bukan sekadar popularitas, dan bukan hanya kompak saat dalam gerak langkahnya. Namun telah mampu menunjukkan kinerjanya yang komitmen terhadap jargon do what you write and what you do. Buku yang diberi judul The Principal ini adalah satu di antara buktinya.
(Dr. Waluyo, M. Pd., Ketua SCANADI Indonesia)



Penerbit:
Yayasan SCAN ADI Indonesia

