

Pendekatan Terkini Kepimpinan Karismatik dalam Pengurusan Sekolah

M. Khata Jabor, Rahmah Md Yusof

Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia,

81310 Skudai, Johor, Malaysia.

Tel: 07 553 2620 E-mail: mkhata@utm.my

Kata kunci: Kepimpinan Karismatik, Pengurusan Sekolah

Abstrak. Dunia pendidikan sentiasa mengalami perubahan selari dengan peredaran zaman dan tuntutan keperluan negara. Dengan itu, sistem pendidikan memerlukan seseorang pemimpin yang berkaliber dalam mencapai impian dan wawasan negara. Di institusi pendidikan, peranan pengetua adalah sangat penting di mana gaya kepimpinannya dapat mempengaruhi dan memajukan tahap perubahan dan pelbagai pembaharuan di sekolah. Pemimpin yang berkesan adalah pemimpin yang mempunyai ciri-ciri tertentu seperti kepintaran, kejujuran dan integriti, dorongan kepimpinan, keyakinan diri dan kreativiti. Seseorang pengetua yang berperanan aktif sebagai pemimpin seharusnya menggunakan pendekatan terkini untuk memajukan institusi yang dipimpinnya. Salah satu pendekatan terkini yang boleh digunakan ialah Kepimpinan karismatik atau menjadi pemimpin yang berkarisma. Kertas kerja penyelidikan berasaskan perpustakaan, data telah dikumpulkan menggunakan buku teks, artikel jurnal dan carian di internet. Selain dari itu, maklumat yang sahih dan boleh dipercayai digunakan untuk memenuhi tujuan kertas kerja ini. Kertas kerja ini ditulis untuk mengkaji pendekatan terkini kepimpinan karismatik dalam pengurusan sekolah. Ia juga akan menyentuh dapatan kajian yang diperolehi daripada beberapa orang penyelidik tentang tajuk yang berkaitan dengan kertas kerja ini. Pendekatan terkini kepimpinan karismatik perlu diberi penekanan dalam pengurusan sekolah.

1. Pengenalan

Dunia pendidikan tidaklah statik tetapi dunia pendidikan sentiasa berubah walaupun dalam kadar yang perlahan selaras dengan perubahan dunia global kini. Era teknologi maklumat telah menjanjikan pelbagai perubahan drastik kepada dunia pendidikan dan perubahan ini sekali gus

mencabar para pendidik, para pelajar dan masyarakat secara keseluruhannya. Oleh itu, untuk menghadapi perubahan dunia pendidikan ini, sesebuah institusi pendidikan adalah memerlukan kepimpinan yang berkesan.

Kepimpinan merupakan salah satu faktor yang dianggap penentu dalam kejayaan sesebuah institusi. Kepimpinan biasanya akan melibatkan dua pihak iaitu orang yang memimpin atau disebut sebagai pemimpin dan orang yang dipimpin. Kepimpinan biasanya berlaku apabila seseorang itu mendorong, memujuk dan mempengaruhi orang lain untuk berusaha ke arah pencapaian sesuatu objektif tertentu (Carter, 2007). Cleland (2004) menyatakan bahawa kepimpinan merupakan satu sifat semulajadi di mana seseorang individu tersebut adalah berkeupayaan dalam memimpin sekumpulan manusia dengan memastikan setiap pekerjaanya adalah bermotivasi. Dalam era pasca moden masa kini, pelbagai cabaran yang wujud dalam organisasi memerlukan para pemimpin yang berorientasikan corak kepimpinan masa kini. Pemimpin-pemimpin yang berkarisma amat diperlukan untuk melakukan "transformasi" atau perubahan-perubahan dalam struktur organisasi yang pernah melalui zaman kemelesetan dan juga transformasi dalam pemikiran individu dan petugas-petugas dalam organisasi berkenaan.

2. Objektif kajian

Kajian ini bertujuan

1. Mengenalpasti ciri-ciri Kepimpinan karismatik dalam pengurusan.
2. Mengenalpasti pendekatan terkini Kepimpinan karismatik dalam pengurusan sekolah

3. Kepimpinan Karismatik

Apakah dia Karisma dan bagaimanakah seseorang itu dapat memilikinya? Karisma sebenarnya adalah satu konsep yang agak tersisih: ianya mudah dikenali tetapi sukar ditafsirkan. Menurut Bass (1984), Karisma mengikat dan mengurung anjakan kuat emosi pengikut-pengikut, melampaui aras sendiri yang biasa, kasih sayang, kekaguman dan kepercayaan. Pemimpin Karismatik adalah satu idola, pembebas dan penyelamat dari bencana Berdasarkan pernyataan ini, Karisma lebih banyak diperhatikan pada pemimpin-pemimpin.

Longman Dictionary of Contemporary English pula memberikan maksud Karisma sebagai satu kuasa peribadi atau daya tarikan yang kuat yang membolehkan seseorang itu mempengaruhi orang lain atau menjadikan mereka mengaguminya. [the strong personal charm or power to attract that makes a person able to have great influence over people or win their admiration]

Hunsaker P.L. (1986) mendefinisikan Kepimpinan Karismatik adalah seorang pemimpin yang tingkahlakunya menunjukkan intipati apa yang sesebuah organisasi atau kumpulan sosial perjuangkan untuk dicapai. Pemimpin jenis ini berusaha untuk mencernakan nilai-nilai dalam organisasi dan menterjemahkan, memulihara dan mengubah nilai-nilai tersebut.

Menurut M. Potts & P. Behr (1987), Pemimpin Karismatik adalah bersifat dominan, berkeyakinan diri dan memiliki keyakinan yang kuat ke atas kebenaran moral kepercayaan mereka. Mereka berjuang untuk mencipta kesenangan dan kejayaan, mengkomunikasikan visi dan memotivasikan pengikut-pengikutnya.

Konsep Karisma ini sebenarnya telah lama diperkenalkan dalam kajian mengenai kepimpinan oleh seorang ahli Sosiologi berbangsa Jerman, Max Weber (1924/1947), pada awal dekad abad ke 20. Konsep ini dengan cepat telah menjalar dalam kajian-kajian Sosiologi berkenaan masyarakat, pergerakan politik dan interpretasi psikoanalisa Sejarah. Walaupun pada asalnya sebahagian besar perhatian telah diberikan kepada Pemimpin-pemimpin Karismatik dalam bidang keagamaan dan politik, kepimpinan ini juga kemudian telah menular ke dalam bidang ketenteraan dan organisasi-organisasi lain, termasuklah perniagaan dan pendidikan. Weber melihat Pemimpin Karismatik ini sebagai individu yang mempunyai sifat sendiri yang amat tinggi dan dianugerahkan dengan kualiti-kualiti peribadi yang akan menjadi contoh kepada orang lain. Mereka berkemampuan menonjolkan keyakinan diri, sifat dominasi, mempunyai hajat-tujuan dan berkemampuan secara psikologi untuk menghubungkan matlamat dengan idea-idea kepada pengikut-pengikutnya. Mereka juga mempunyai pengaruh yang luar biasa ke atas pengikut-pengikutnya sehingga mereka berkesanggupan memperhambakan diri untuk memenuhi tujuan dan aspirasi moral.

Kepimpinan Karismatik ini kerap muncul dalam suasana krisis sebagai individu penyelamat (Bass, 1974). Jika mereka berjaya, Kepimpinan Karismatik ini akan menghasilkan transformasi

(Stark, 1969, menyebutnya sebagai inovasi) yang radikal tetapi adakalanya ia membawa akibat yang negatif atau memudharatkan (Davies, 1954)

Konger & Kanungo (1998) telah menyenaraikan tingkahlaku seorang pemimpin Karismatik sebagai:

- bersifat radikal.
- tidak konvensional (unconventional)
- berani mengambil risiko
- bersifat keusahawanan
- menjadi contoh kepada orang lain.

Menurut mereka lagi, terdapat dua unsur utama yang menghasilkan perhubungan karismatik di antara pemimpin dan pengikut-pengikutnya. Unsur yang pertama dinyatakan sebagai kebolehan, minat dan tret-tret personal yang biasanya ada pada Pemimpin Karismatik. Unsur yang kedua pula adalah keinginan yang kuat pada pengikutnya untuk mengenali pemimpin mereka. Pemimpin Karismatik juga mempunyai kuasa rujukan yang tinggi. Kerap kali, walaupun bukan selalunya, mereka memberikan penyelesaian yang tepat tetapi radikal dalam menghadapi krisis. Jalan penyelesaian ini dipercayai dan yakini oleh para pengikutnya akibat dari kesetiaan mereka kepada pemimpin.

Pada peringkat awal teori Kepimpinan karismatik adalah berasaskan karisma seseorang. Teori ini pada suatu masa dahulu diterima ramai kerana dilihat sebagai munasabah apabila didapati ramai pemimpin besar dunia mempunyai sifat peribadi dan kebolehan istimewa yang boleh menarik ramai pengikut mereka. Kepimpinan karismatik mempunyai kaitan positif dengan prestasi kerja iaitu semakin tinggi karisma seseorang pemimpin, semakin tinggi prestasi kerja orang bawahannya. Ini akan menghasilkan kesan-kesan yang menguntungkan baik kepada pemimpin, orang bawahannya ataupun seluruh organisasi. Karisma adalah kredibiliti yang amat tinggi disebabkan sebahagian unsure yang sepadan dengan keilmuan dan kepakaran, ketelusan dan imej. Gaya Kepimpinan ini sangat dipengaruhi oleh reaksi-reaksi para pengikut kepada ciri-ciri peribadi pemimpin, contohnya pemimpin yang dihormati, dipatuhi, setia dan dikagumi oleh pengikutnya

4. Pengurusan Sekolah

Pengurusan terdiri daripada pengarah dan pengawalan sebuah kumpulan yang terdiri daripada satu atau lebih orang atau entiti untuk tujuan menyeleraskan dan mengharmonikan kumpulan tersebut untuk mencapai sesuatu matlamat. Ia seringnya merangkumi penggunaan sumber-sumber manusia, kewangan, dan teknologi, serta juga sumber alam semula jadi. Pengurusan juga boleh merujuk kepada seorang atau sekumpulan orang yang menjalankan fungsi pengurusan.

Pengurusan berkait dengan kuasa mengikut pangkat, manakala kepimpinan melibatkan kuasa melalui pengaruh.

Pengurusan dikendalikan melalui berbagai-bagai fungsi yang sering dikelaskan seperti yang berikut:

1. Merancang: Memutuskan apa yang perlu berlaku pada masa hadapan (hari ini, minggu depan, bulan depan, tahun depan, pada sepanjang lima tahun yang berikut, dan sebagainya), dan mencipta rancangan-rancangan untuk dilaksanakan.
2. Mengatur: Menggunakan sumber-sumber yang diperlukan secara optimum untuk membolehkan rancangan-rancangan dilaksanakan dengan berjaya.
3. Memimpin/Memotivasi: Menonjolkan kemahiran dalam bidang-bidang kepimpinan dan motivasi untuk mendapatkan orang-orang lain memainkan peranan yang berkesan dalam pencapaian rancangan-rancangan.

Mary Parker Follett (1868 - 1933) yang menulis tentang topik ini pada awal abad ke-20 mentakrifkan "pengurusan" sebagai "seni untuk mencapai sesuatu maklumat melalui orang." ^[2] Seseorang juga boleh memikirkan pengurusan berdasarkan fungsinya, iaitu sebagai:

- tindakan untuk mengukur sesuatu kuantiti pada tempoh-tempoh yang tetap dan berdasarkan keputusannya, mengubah suai sebahagian rancangan asal; atau
- tindakan untuk mencapai sesuatu maklumat yang dirancang.

Henri Fayol, seorang anak Perancis, menganggap bahawa pengurusan terdiri daripada lima fungsi:

1. merancang
2. mengatur
3. memimpin
4. menyeleraskan
5. mengawal

Sekolah merupakan institusi sosial yang memainkan peranan amat penting dalam merubah kehidupan masyarakat. Sekolah adalah pengubah minda dan sekolah adalah penentu kepada budaya dan pembangunan sesebuah negara. Di sinilah tempat kita menuju wawasan. Di sini jugalah tempat kita membina bangsa kita. Dengan yang demikian tidak hairanlah kalau isu pendidikan tetap dibincang oleh masyarakat, walau apa pun bentuk dan taraf sesuatu masyarakat itu. Negara tidak akan maju tanpa sistem pendidikan yang berkesan.

Pengetua merupakan orang yang paling penting dan berpengaruh dalam sesebuah sekolah kerana mereka bertanggungjawab kepada segala aktiviti yang berlaku di sekolahnya. Kepimpinan pengetua member kesan kepada iklim sekolah, suasana pembelajaran, tahap profesionalisme dan kepuasan kerja di kalangan guru-guru. Kawalan kehidupan seharian sekolah terletak di bahu pengetua (Noran Fauziah Yaakub dan Ahmad Mahdzan Ayob, 1992). Gaya Kepimpinan pengetua mempunyai kaitan yang positif dengan iklim sekolah dan iklim sekolah mempunyai kaitan yang signifikan dengan kepuasan kerja guru-guru (Wan Rafie Abdul Rahman dan Kee, 1987). Tingkah laku pengetua yang mengambil berat tentang kepentingan staf didapati mempunyai kaitan yang positif dengan iklim sekolah (Noran Fauziah Yaakub dan Ahmad Mahdzan Ayob, 1992)

5. Instrumen dan Analisis Data

Data telah diperolehi daripada sumber-sumber sekunder. Bagi artikel ini, data-data yang berkaitan telah dikumpul dari hasil carian seperti <http://www.google.com>, www.geocities.ws/padeat68/, mykamus.com dan <http://www.yahoo.com>, <http://hafizilyas.blogspot.com/2009/07/kepimpinan.html>, [eprintis.utm.my/14361/JT37E\(5\).pdf](http://eprintis.utm.my/14361/JT37E(5).pdf).

Manakala, jurna-jurnal diakses melalui laman web perpustakaan Universiti Teknologi Malaysia at www.utm.my/spz. Kandungan maklumat berkaitan dari buku, artikel jurnal, prosiding persidangan, kertas perbincangan, laporan dan dokumen polisi telah dibaca dan dianalisis untuk membentuk sebahagian daripada artikel ini.

6. Kesimpulan

Secara keseluruhannya, Kepimpinan karismatik adalah wajar digunakan sebagai pendekatan terkini dalam pengurusan sekolah memandangkan perubahan pendidikan globalisasi yang lebih menuju kecemerlangan dalam semua bidang terutamanya pengurusan sekolah dan kejayaan sekolah itu sendiri. Daripada hasil dapatan kajian M. Al-Muz-Zamil bin Yasin dan Nazri Bin Mahmood (Fakulti Pendidikan, UTM) bahawa Pengetua SMK Taman Universiti 2 mengamalkan ciri-ciri kepimpinan karismatik di dalam amalannya memimpin sekolah. Guru selesa dengan corak tingkah laku yang diamalkan Pengetua yang sentiasa memberi kepercayaan dan memandu mereka mencapai aspirasi sekolah. Mereka dapat melaksanakan tanggungjawab dengan penuh iltizam dan bermotivasi. Sikap Pengetua yang sentiasa memastikan guru-guru menjalankan tugas dengan penuh keupayaan dan 'kehadiran' semangatnya dalam organisasi menjadi pembakar semangat kepada guru untuk terus bekerja demi kecemerlangan organisasi. Menurut Ab. Aziz (2000), antara faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja ialah keadilan dalam pemberian ganjaran dan sokongan terhadap suasana pekerjaan oleh pemimpin. Peranan yang dimainkan oleh Pengetua dapat meningkatkan kepuasan kerja guru yang mana mereka akan merasakan diri mereka tidak akan terbeban dengan tanggungjawab yang diberi oleh Pengetua dan sentiasa mendapat peluang untuk menunjukkan prestasi kerja yang baik dari semasa ke semasa. Pengetua yang mengamalkan cara Kepimpinan karismatik juga sanggup memuaskan pekerja supaya dapat meningkatkan produktiviti organisasi melalui berbagai strategi. Mereka juga rajin, bertoleransi dan adil dalam melakukan sesuatu pencapaian seperti membuat perancangan dan belanjawan. Guru merasa gembira kerana dapat mencapai sasaran kerja yang diberi (SKT), dan merasa seronok melaksanakan tugas bersama rakan seperjuangan walaupun penuh dengan cabaran selain penghargaan di atas hasil usaha yang telah dilakukan.

Rujukan

1. Azman Awang (2003) dalam Ahmad Kailani Mohamed (2003).Pengurusan Pendidikan di Sekolah.Huraian menurut Perspektif Islam.Skudai:Universiti Teknologi Malaysia.
2. Gronn, P.(2003). The New Work of Educational Leaders.New York: Paul Chapman Publishing.
3. Chan Chee Kiong et. Al. (2005). Pengalaman Kepimpinan Transformasi di Kalangan Guru Tingkatan di Tiga Buah Sekolah Menengah Daerah Kulai, Johor.
4. Harris, A.,Day,C.,Hopkins, D.,Hadfield, M.,Hargreaves, A.,& Chapman, C.,(2003). Effective Leadership for School Improvement.New York and London:RoutledgeFalmer.
5. Hussein Ahmad.Dr. (1992).Kecondongan Nilai dan Gaya Domian Mengenai Kepimpinan Sekolah Menengah: Satu analisis Di Kalangan Pengetua.Kertas Kerja 04,m.s 4-5.
6. Jabatan Pelajaran Wilayah Persekutuan (10 Mac 2007). “Panduan Buku Pentadbiran Sekolah”. Dimuat turun daripada http://us.geocities.com/padeat68/pengenalan_penyeliaan_P_P.htm?20073.
7. John , R.D., et Al (2000). School Leadership.New York: Kogan Page Limited. Kamus Dewan (1993).Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
8. Kamus Dewan Edisi Baru(2004).Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
9. Larry R, D. (1994).The West Point Way of Leadership.From learning principled leadership to practicing it.New York: Doubleday Dell Publising Group.
- 10 . Parry .K (1996). Transformational Leadership.Developing an enterprising management culture.South Melbourne:Pitman Publishing.

11. Rohani Abu Bakar (2003) dalam Zaidatul Akmaliah Lope Pihie (1993).Pentadbiran Pendidikan.Kuala Lumpur:Penerbit:Fajar Bakti Sdn.Bhd.
12. Sharifah Maimunah, Rohani Abdul Hamid et al. (2001). Kepimpinan Dan Pengurusan Kurikulum Di Sekolah. Kuala Lumpur: Pusat Perkembangan Kurikulum Kementerian Pelajaran Malaysia.