

informatif • edukatif • inovatif

ekspresi

Dinamika Perkembangan Kurikulum 2013

ekspresi
informatif • edukatif • inovatif

Edisi 30 Tahun XVI April 2018

ISSN 1693-3826



9 771693 13

Diterbitkan oleh
PPPPTK Bahasa

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

Bahasa Indonesia Dialek Alor

Program Pertukaran Guru Korea Indonesia 2015 Sekolah Dasar Cheonggye Muan

Meningkatkan Profesionalisme Guru Bahasa Inggris Melalui Pembelajaran Teks Diskusi

Diplomasi Kebahasaan Bahasa Indonesia sebagai Bahasa Asing

Makna di Persimpangan: Analisis Wacana dan Pragmatik Sebuah Surat

Di Tangan Guru Muda SM3T, Meraih Asa di Kabupaten Raja Ampat

Nginggris di Kelas Penyegaran IN Bahasa Inggris: *Kenapa Tidak?*

Strategi Mencapai Kinerja Tinggi Melalui Gaya Dasar Kepemimpinan

Kurikulum dalam dunia pendidikan merupakan seperangkat aturan tertulis yang berisi mata pelajaran yang akan diajarkan kepada peserta didik melalui berbagai metode untuk membangun pengalaman belajar peserta didik yang dilakukan oleh sekolah. Dalam pendidikan di Indonesia kurikulum disusun oleh pemerintah melalui kementerian pendidikan.

Saat ini pemerintah tengah sibuk mempersiapkan seluruh sekolah agar siap menggunakan kurikulum 2013 dalam setiap pembelajarannya. Berbagai kegiatan dilaksanakan untuk mendukung kesiapan sekolah terutama sekolah sasaran yang memang belum sama sekali menggunakan kurikulum 2013 ini. Dalam edisi kali ini, redaksi *Ekspresi* menghadirkan sajian Laporan Utama mengenai perkembangan kurikulum 2013.

Dalam edisi kali ini juga disajikan tulisan mengenai kebahasaan, *Bahasa Indonesia Dialek Alor, Makna di Persimpangan: Analisis Wacana dan Pragmatik Sebuah Surat, Diplomasi Kebahasaan Bahasa Indonesia sebagai Bahasa Asing*, dan beberapa tulisan lain mengenai kependidikan dan keorganisasian.

Akhir kata, semoga sajian *Ekspresi* kali ini dapat memberikan energi intelektualitas dan kreativitas. Selamat membaca!

Senarai Bahasa

Laporan Utama

Dinamika Perkembangan Kurikulum 2013 [4]

Bahasa dan Sastra

Bahasa Indonesia Dialek Alor [10]
Program Pertukaran Guru Korea Indonesia 2015 Sekolah Dasar Cheonggye Muan ... [14]

Meningkatkan Profesionalisme Guru Bahasa Inggris Melalui Pembelajaran Teks Diskusi yang ... [17]

Diplomasi Kebahasaan Bahasa Indonesia sebagai Bahasa Asing [24]
Makna di Persimpangan: Analisis Wacana dan Pragmatik Sebuah Surat [28]

Di Tangan Guru Muda SM3T, Meraih Asa di Kabupaten Raja Ampat [33]

Nginggris di Kelas Penyegaran IN Bahasa Inggris: *Kenapa* Tidak? [38]

Strategi Mencapai Kinerja Tinggi Melalui Gaya Dasar ... [41]

Lintas Bahasa dan Budaya

daftar isi

Pembina Kepala PPPPTK Bahasa Luizah F. Saidi Penanggung Jawab Kasubbag Tata Usaha dan Rumah Tangga Joko Isnadi
Pemimpin Redaksi Yatmi Purwati Wakil Pemimpin Redaksi Gunawan Widiyanto Redaktur Pelaksana Herman Kartakusuma Redaktur
Ririk Ratnasari, Dedi Supriyanto Desain Sampul dan Tata Letak Yusup Nurhidayat Pencetakan dan Distribusi Nanang Suprihono,
Naidi, Djudju Alamat Redaksi Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bahasa Jalan Gardu,
Srengseng Sawah, Jagakarsa, Jakarta Selatan 12640 Kotak Pos 7706 JKS LA Telp. (021) 7271034 Faks. (021) 7271032
Laman: www.pppptkbahasa.org Surel: majalah.ekspresi.p4tkbahasa@gmail.com



Strategi Mencapai Kinerja Tinggi Melalui Gaya Dasar Kepemimpinan, Pengambilan Keputusan, dan Kematangan Para Pengikut

Yatmi Purwati
PPPPTK Bahasa

Pengantar

Orang yang berada dalam usaha pengaruh seseorang tepatnya seorang bawahan yang setiap hari bekerja sama dengan pemimpin mereka akan memberikan reaksi dan penilaian terhadap pimpinannya sesuai dengan persepsi atas kenyataan yang dilihatnya, tidak berdasarkan kemauan pemimpinnya. Oleh karena itu, pemimpin dapat saja beranggapan bahwa dirinya sangat hangat, berkawan, demokratis, adil, dan rapi; tetapi kalau orang-orang yang bekerja sama dengannya melihat bahwa dia keras kepala, otokratis, mencari musuh, suka memihak, atau ceroboh, hal itu akan membentuk persepsi orang seperti yang dilihatnya tersebut.

Kepemimpinan adalah suatu proses untuk memengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok dalam usahanya untuk mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang kita tunjukkan dan sebagai usaha memengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkannya. Perilaku ini dikembangkan setiap saat dan yang dipelajari pihak lain untuk mengenal kita sebagai pemimpin, gaya kepemimpinan kita atau kepribadian pemimpin kita.

Pola umum yang biasanya terlihat adalah perilaku yang berorientasi pada tugas dan perilaku hubungan atau kombinasi dari ked-

uanya. Dua bentuk perilaku tugas dan hubungan inilah yang merupakan titik pusat dari konsep kepemimpinan situasional.

Perilaku tugas ialah suatu perilaku seorang pemimpin untuk mengatur dan merumuskan peranan-peranan dari anggota-anggota kelompok atau para pengikut, menerangkan kegiatan yang harus dikerjakan oleh setiap anggota, kapan dilakukan, dimana melaksanakannya, dan bagaimana tugas-tugas itu harus dicapai. Sementara itu, perilaku hubungan adalah suatu perilaku seorang pemimpin yang ingin memelihara hubungan-hubungan antarpribadi diantara dirinya dengan anggota-anggota kelompok atau para pengikut dengan cara membuka

*KEPEMIMPINAN ADALAH
SUATU PROSES UNTUK
MEMENGARUHI KEGIATAN-
KEGIATAN SESEORANG ATAU
KELOMPOK DALAM USAHANYA
UNTUK MENCAPAI TUJUAN.
GAYA KEPEMIMPINAN ADALAH
SUATU POLA PERILAKU
YANG KONSISTEN YANG KITA
TUNJUKKAN DAN SEBAGAI
USAHA MEMENGARUHI
KEGIATAN-KEGIATAN ORANG
LAIN DALAM RANGKA
MENCAPAI TUJUAN YANG
DIINGINKANNYA.*

lebar-lebar jalur komunikasi, mendelegasikan tanggung jawab, dan memberikan kesempatan pada para bawahan untuk menggunakan potensinya. Tulisan ini memaparkan strategi mencapai kinerja tinggi melalui melalui gaya dasar kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan kematangan para pengikutnya.

Gaya Dasar Kepemimpinan, Pengambilan Keputusan, dan Kematangan Pengikut

Gaya Dasar Kepemimpinan

Ada empat macam gaya dasar kepemimpinan, yaitu (a) Tinggi Pengarahan dan Rendah Dukungan – G1, (b) Tinggi Pengarahan dan Tinggi Dukungan – G2, (c) Tinggi Dukungan dan Rendah Pengarahan, dan (d) Rendah Dukungan dan Rendah Pengarahan – G4. Seorang pemimpin G1 menunjukkan perilaku yang banyak memberikan pengarahan dan sedikit dukungan.

Pemimpin ini memberikan intruksi yang spesifik tentang peranan dan tujuan bagi pengikutnya, dan secara ketat mengawasi pelaksanaan tugas mereka. Seorang pemimpin G2 menunjukkan perilaku yang banyak mengarahkan dan memberikan dukungan. Pemimpin dengan gaya seperti ini mau menjelaskan keputusan dan kebijaksanaan yang ia ambil dan mau menerima pendapat pengikutnya.

Namun, pemimpin dalam gaya ini masih terus memberikan pengawasan dan pengarahan dalam penyelesaian tugas-tugas pengikutnya.



Seorang pemimpin G3 banyak memberikan dukungan dan sedikit dalam pengarahannya. Dengan gaya seperti ini, pemimpin menyusun keputusan bersama-sama dengan para pengikutnya dan mendukung usaha-usaha mereka dalam menyelesaikan tugas. Seorang pemimpin G4 memberikan sedikit dukungan dan sedikit pengarahannya. Pemimpin dengan gaya seperti ini mendelegasi keputusan-keputusan dan tanggung jawab pelaksanaan tugas kepada pengikutnya.

Gaya Dasar Pemimpin dalam Pengambilan Keputusan

Pada hakikatnya, perilaku dasar pemimpin akan mendapatkan tanggapan dari para pengikutnya disaat pemimpin tersebut melakukan pemecahan masalah dan pembuatan keputusan; sehingga empat gaya dasar yang diuraikan sebelumnya dapat diaplikasikan dan diidentifikasi dengan suatu pengambilan keputusan

sebagai berikut.

Pertama, perilaku yang tinggi pengarahannya dan rendah dukungannya (G1) dirujuk

sebagai instruksi karena gaya ini dicirikan dengan komunikasi satu arah.

Kedua, perilaku pemimpin yang tinggi pengarahannya dan tinggi dukungannya (G2) dirujuk sebagai konsultasi. Ketiga, perilaku pemimpin yang tinggi dukungan dan rendah pengarahannya (G3) dirujuk sebagai partisipasi. Keempat, perilaku pemimpin yang rendah dukungan dan rendah pengarahannya (G4) dirujuk sebagai delegasi.

Kematangan Pengikut

Kematangan (*maturity*) dalam kepemimpinan situasional dapat dirumuskan sebagai suatu kemampuan dan kemauan dari orang-orang untuk bertanggung jawab dalam mengarahkan perilakunya sendiri. Kemampuan yang merupakan salah satu unsur kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keter-

ampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan atau pengalaman.

Adapun kemauan unsur yang lain dari kematangan bertalian dengan keyakinan diri dan motivasi seseorang. Dalam kaitannya dengan tingkat kematangan seseorang dalam suatu organisasi, perlu diingat bahwa tidak ada seorangpun yang mampu berkembang secara penuh (*fully developed*) atau sebaliknya dibawah garis kematangan (*under developed*).

Dengan kata lain, kematangan atau perkembangan bukanlah suatu konsep global, melainkan sebuah konsep tentang tugas spesifik. Dalam hubungan ini, seseorang cenderung berada pada tingkat yang berbeda-beda yang bergantung pada fungsi, atau tujuan tertentu yang ditugaskan kepada mereka.

Kombinasi kemampuan dan kemauan yang berbeda dapat dilihat dari empat ilustrasi berikut. Pertama, instruksi adalah untuk pengikut yang

rendah kematangannya. Orang yang tidak mampu dan mau (M1) memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan sesuatu adalah tidak kompeten atau memiliki keyakinan.


Kedua, konsultasi adalah untuk tingkat kematangan rendah ke sedang. Orang yang tidak mampu tetapi berkeinginan (M2) untuk memikul tanggung jawab memiliki keyakinan tetapi memiliki keterampilan. Partisipasi adalah bagi tingkat kematangan dari sedang ke tinggi.

Ketiga, orang-orang pada tingkat perkembangan ini memiliki kemampuan tetapi tidak berkeinginan (M3) untuk melakukan suatu tugas yang diberikan. Keempat, orang-orang dengan tingkat kematangan seperti ini adalah mampu dan mau, atau mempunyai keyakinan untuk memikul tanggung jawab (M4).

Penutup

Dari dua aspek perilaku pemimpin, yakni perilaku

tugas dan perilaku hubungan yang telah diuraikan, dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang baik itu misalnya pada suatu saat gaya tinggi tugas dan tinggi hubungan dipertimbangkan sebagai yang terbaik; sedangkan rendah tugas dan rendah hubungan dipertimbangkan sebagai gaya yang terjelek.

Pemimpin-pemimpin yang berhasil adalah mereka yang bisa menyesuaikan perilaku dirinya sesuai tuntutan dari keunikan lingkungannya. Dengan kata lain, kepemimpinan yang efektif atau tidak efektif itu sangat bergantung pada gaya perilaku yang disesuaikan dengan situasi tertentu seperti terlihat pada tabel di bawah ini. 

Rujukan

Thoha, Miftah. 2017. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.