

Evidence-Based Leadership on Higher Education: A Theoretical Review

Virza Utama Alamsyah

Bunda Mulia University, Jakarta, Indonesia

*e-mail:valamsyah@bundamulia.ac.id

Abstract - The world of education is facing serious challenges that will impact the future of students in devastating ways. This study was created to examine critical theories to test Educational Leadership in carrying out evidence-based leadership that rests on the potential of leaders to be able to do coaching and build a positive-associative culture by developing an attitude of sustainability innovation. Evidence-based educational leadership theory requires an immediate change in thinking that institutions education, which plays an important role in developing and safeguarding stakeholders, redefines the role of educational leadership as a social practice in a rapidly changing world.

Keywords: Educational Leadership, Evidence-Based Leadership, Coaching

I. INTRODUCTION

Pendidikan adalah penting dan kondisi sine qua non untuk memberikan kesempatan dan perspektif yang diharapkan dalam pasar tenaga kerja yang kompetitif dan berkualitas untuk setiap individu dalam tujuan mulia dalam meningkatkan kemajuan suatu negara, Dalam konteks ini negara itu sendiri berusaha untuk dapat berperan lebih dalam lingkungan global yang sedang berkembang. Apakah lulusan di masa depan hanya terikat pada kesuksesan dan apakah budaya pendidikan yang mereka bentuk telah membuat mereka memperoleh keterampilan untuk menjadi calon pekerja, bahkan menjadi orang-orang sukses besar. Melahirkan pemimpin adalah masalah panggilan yang paling serius yang harus dihadapi setiap individu. Kepemimpinan pendidikan merupakan istilah yang berkaitan terutama dengan tugas dan tanggung jawab tim kepemimpinan dalam rangka meningkatkan manajemen sekolah, serta prestasi siswa. Untuk meningkatkan dan meningkatkan kepemimpinan sekolah, orang-orang yang bertanggung jawab atas administrasi Pendidikan tinggi, yang terdiri dari pemimpin utama, pengelola, sampai tenaga pendidik, harus mengikuti pelatihan yang efektif, untuk diberikan data yang diperbarui dan berguna yang akan memungkinkan mereka untuk mengidentifikasi yang kuat dan yang lemah. poin dalam pembelajaran dan pengajaran, serta kegiatan tambahan yang mengarah padanya.

Karena informasi yang baik saat ini mengarah pada tema keberlanjutan yang baik dan mempertahankan sarana yang diperbarui ini sejalan dengan tren saat ini, tim manajerial di institusi pendidikan perlu memiliki informasi yang baik dan berguna untuk membuat keputusan praktis tentang bagaimana menggunakan sumber daya yang tersedia, berlanjut kepada menarik dan mengelola sumber daya baru. Peningkatan performa institusi Pendidikan ini untuk meningkatkan peringkat dan kegiatan akademik, serta bagaimana merencanakan pengembangan profesional dan pendidikan. Kebijakan dan praktik pendidikan berorientasi pada reformasi pendidikan yang radikal; Inisiatif reformasi pendidikan memiliki revisi kurikulum yang menyeluruh untuk perbaikan dan lebih fokus pada prestasi siswa baik di tingkat pendidikan maupun pengembangan sosial dan budaya, sebagai rekomendasi, yang menjadi prioritas dan tanggung jawab penyelenggaraan Pendidikan. Institusi pendidikan harus melatih siswa seumur hidup; upaya mereka harus dihargai baik di tingkat pendidikan maupun di tingkat sosial dan budaya. Inisiatif semacam itu berkembang di tingkat nasional dan para pembuat kebijakan pemerintah mendukung penetapan sebagai tujuan dalam sistem pendidikan, faktor-faktor kunci yang akan membantu siswa mencapai kinerja tinggi dan juga akan memungkinkan mereka untuk terlibat dalam lingkungan sosial nasional. Dari sudut pandang ini, ini adalah langkah pertama menuju penetapan dasar pendidikan, melalui proses berdasarkan prospek menit pada faktor kinerja dalam pendidikan dan budaya, serta strategi pembelajaran tertentu.

Tren baru ini menantang konsep kepemimpinan yang lebih lama dan membutuhkan kejelasan yang lebih

besar tentang kepemimpinan edukasional, misalnya, perbedaan antara konsep pemimpin dan kepemimpinan. Hal ini terutama berlaku untuk kepemimpinan terdistribusi yang perlu menjawab pertanyaan tentang apa yang didistribusikan. Ada kesepakatan umum bahwa kepemimpinan adalah proses pengaruh, yang menyebabkan orang atau kelompok lain berpikir atau bertindak dengan cara yang tidak akan mereka lakukan sebaliknya (Leithwood & Riehl, 2005). Spesifikasi tambahan diperlukan, bagaimanapun, karena kita tidak ingin menyebut banyak jenis pengaruh - seperti pemaksaan, pemaksaan, atau manipulasi - kepemimpinan. Ciri yang membedakan kepemimpinan adalah bahwa sumber pengaruh adalah otoritas yang berdasarkan posisi (hak orang atau lembaga untuk meminta hal-hal orang lain diterima) atau kewajaran dari apa yang diusulkan (Fay, 1987).

Apa itu kepemimpinan pendidikan? Kepemimpinan pendidikan dapat dibedakan dari kepemimpinan secara umum dalam beberapa hal. Salah satu pendekatannya adalah dengan mengatakan bahwa kepemimpinan yang dijalankan oleh mereka yang ada di lembaga pendidikan adalah kepemimpinan Pendidikan. Hal ini tidak memuaskan karena mengesampingkan kemungkinan bahwa beberapa kegiatan kepemimpinan di sekolah tidak diarahkan pada tujuan pendidikan. Memang, salah satu perhatian terletak pada persoalan pemimpin pendidikan dan pembuat kebijakan di banyak yurisdiksi adalah seberapa banyak pekerjaan pemimpin intitusi pendidikan, misalnya, terutama dalam sistem self-management, tidak diarahkan ke tujuan pendidikan (Hallinger, 2005). Kepemimpinan pendidikan lebih berhasil diperlakukan sebagai tindakan kepemimpinan yang meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran, baik melalui intervensi langsung ke dalam pekerjaan tenaga pendidik atau melalui menciptakan kondisi sekolah yang melakukannya secara tidak langsung. Konsep kepemimpinan pendidikan berfokus langsung pada bisnis inti pengajaran dan pembelajaran dan sangat mengaitkan kepemimpinan pendidikan dengan peningkatannya (Elmore, 2000). Ini juga melatarbelakangi pekerjaan empiris yang harus dilakukan untuk mengidentifikasi sifat praktik kepemimpinan (termasuk nilai-nilai kepemimpinan, keterampilan, dan pengetahuan) yang diperlukan untuk terlibat dalam pekerjaan ini.

Pendidikan adalah hal mendasar yang bisa dikategorikan kebutuhan bagi umat manusia, Pendidikan bisa merubah banyak orang untuk dapat bergerak menjauh bahkan lepas dari poverty trap. Jika ditilik dari perkembangan Pendidikan di dunia, edukasi adalah sebuah cara menaikan literasi baik dalam konteks socio-economic atau bahkan dalam spektrum yang lebih luas misalnya dalam memperlebar wawasan kebangsaan dan kenegaraan. Jika boleh melirik pada sisi historis, kemerdekaan dan identitas kebangsaan dibentuk juga dipicu oleh pergerakan organisasi yang diinisiasi oleh para penggagas Pendidikan. Pada perjalanannya bahkan arakh kebijakan socio-economic Indonesia pun digagas oleh para cendikiawan cendikiawan yang menuntut ilmu di sejumlah Universitas top dunia. Belajar dari kejadian tersebut pemerintah Republik Indonesia merespon dengan menaikan anggaran belanja untuk sector Pendidikan. Perubahan masif banyak didengungkan bahkan disampaikan terakhir oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan saat ini bahwasanya konsep belajar merdeka adalah sebuah wayout atau jalan keluar dari masalah Industri dan keluar dari middle-income trap.

Supardi (2015) telah mengulas bahwa perlu banyak koreksi mendalam tentang arah kebijakan Pendidikan di Indonesia, hal ini mengacu kepada indeks pembangunan manusia yang beranjak naik namun competitive index dari Indonesia cenderung stagnan. Jika ditelaah lebih dalam lagi siklus kebijakan lima tahunan menyebabkan banyak celah dimana celah ini dapat membendung sinergi dan buah dari pembangunan pendidikan tersebut. Sebuah relksi yang harus mendapat perhatian besar para pemangku kebijakan karena hal ini diyakini akan berbuntut panjang pada prestasi bangsa. Korea Selatan adalah salah satu bangsa yang menyadari bahwa Pendidikan adalah cara merubah permainan, sehingga melalui proses panjang dan berkelanjutan Korea Selatan keluar dari jurang kemiskinan dan hari ini berhasil menorehkan beberapa prestasi baik dari sisi ekonomi, budaya bahkan academic invention. Bangsa sebesar Indonesia seharusnya sejajar bahkan dapat melampaui torehan dari bangsa bangsa asia lainnya, potensi dan talenta yang dimiliki putra putri negeri ini hany menunggu arahan dan pengelolaan yang benar untuk benar benar sampai pada level dunia.

Zen (2018) membuat studi dimana Indonesia tidak boleh serta merta menyrap kebijakan Pendidikan yang diaplikasikan di luar negeri dan mereplikasinya mentah mentah. Hal ini dapat menjadi blunder karena pemangku kebijakan ada di posisi blind-spot berkenaan dengan tidak diperhitungkan nya local-context. Bias semacam ini yang berulang kali didemonstrasikan oleh pemerintah Republik Indonesia, semisal pada aturan zonasi sekolah ada baiknya jika Pemerintah memperhitungkan konteks local dan mencari unsur kebijaksanaan local untuk menjembatani aturan tersebut. Zonasi sekolah yang marak diaplikasikan di negara maju dapat dilaksanakan apabila fasilitas infrastruktur dan kualitas guru telah terbenahi secara menyeluruh dan mendalam.

Martin (2019) menegaskan bahwa keberlanjutan Pendidikan menjadi hal yang esensi, terlebih dalam bidang science dimana proses Pendidikan dapat digambarkan menjadi sebuah siklus yang tiada pernah berhenti. Jika seorang anak melewati program K-12, Undergraduate degree, graduate degree dan Post-graduate degree artinya anak ini akan memiliki sumbangsuh nyata dan berkontribusi dalam siklus

Pendidikan tersebut, dimana ilmu pengetahuan dan budaya improvement tersebut menjadi sebuah kontinum yang baik. Oleh sebab itu pemerintah harus mengedepankan data-driven decision dan hal ini hanya bisa diraih dengan menggunakan asas evidence-based leadership.

Evidence Based Management

Menetapkan apa yang "berhasil" dengan menelisik dan menganalisis kebijakan memiliki tantangan tersendiri. Baru-baru ini, sejumlah penulis telah mengidentifikasi hal ini tujuan yang layak untuk diperhatikan lebih dekat. Mungkin dirangsang oleh perkembangan di bidang kedokteran dan psikologi, telah mencoba untuk mengartikulasikan fitur dari apa yang disebut "manajemen berbasis bukti" dan cara terbaik untuk mempromosikan pendekatan ini sebagai cara untuk memandu keputusan kunci dalam organisasi kerja. Setidaknya satu organisasi yang keluar dari upaya tersebut adalah Pusat Manajemen Berbasis Bukti yang bekerja untuk memastikan bahwa ini akan terjadi dengan frekuensi yang lebih besar. Untuk kita tujuan manajemen berbasis bukti didefinisikan di sini sebagai "membuat keputusan dengan hati-hati, penggunaan empat sumber informasi secara eksplisit dan bijaksana: keahlian dan penilaian praktisi, bukti dari konteks lokal, evaluasi kritis dari bukti penelitian terbaik yang tersedia, dan perspektif orang yang mungkin terpengaruh oleh keputusan Kami menerapkan keempat kriteria tersebut menuju yang "terbaik bukti yang tersedia, "yang mungkin sangat bervariasi validitas dan reliabilitas. Baru-baru ini, mereka yang mempromosikan manajemen berbasis bukti (misalnya, Rousseau & McCarthy, 2007) telah menyimpulkan bahwa untuk benar-benar mencapai ketergantungan yang lebih besar pada praktik berbasis bukti di dunia kerja, perlu adanya pemebelajaran manajemen di sekolah bisnis. Sekolah atau intuisi pendidikan perlu melihat bahwa kemampuan menjelaskan fenomena dari bukti bukti yang ada adalah suatu sequence yang terdapat dalam manajemen kepemimpinan Pendidikan. Hal ini tidak mudah ditemukan mengingat kepemimpinan edukasi bukanlah sesuatu yang sama dengan kepemimpinan lainnya. Pekerjaan penting lainnya ialah merubah murid murid menjadi pemimpin (Klimoski & Amos, 2012). Ini adalah tanggung jawab luhur dimana institusi pendidikan bertanggungjawab dalam transformasi peserta didik, bahkan jika dapat dinyatakan dalam pernyataan yang keras ialah institusi pendidikan adalah actor perubah seorang manusia menjadi perubah zaman.

Literatur manajemen pengembangan (Conger, 2004; McCall, 2010; Raelin, 2007) sangat menekankan pada peran pengalaman (mengelola bukti) dalam menghasilkan pertumbuhan pribadi dan profesional. Pengalaman semacam itu dapat dilakukan dalam lingkungan simulasi dan aman (misalnya, ruang kelas), di laboratorium, selama studi di luar negeri, atau mungkin yang terpenting pada proyek kerja terapan yang memiliki hasil nyata. Program ini dapat memanfaatkan pengalaman dalam berbagai cara (misalnya, untuk menyoroti kelemahan, untuk mempraktikkan pembelajaran baru, untuk menggeneralisasi aplikasi pembelajaran baru, untuk mempromosikan rasa pencapaian). Sejalan dengan ini, pengalaman co-curricular yang mempromosikan pengembangan hal-hal seperti kemampuan untuk secara efektif mendiagnosis situasi, dan untuk mengelola taktik untuk mempengaruhi dan komunikasi baik di tingkat struktur permukaan dan dalam organisasi juga tampaknya memiliki peran (Thompson & Purdy, 2009). Singkatnya, sebagaimana layaknya semua jenis "pembelajaran transformasional" (misalnya, Quinn, 1996), pengembangan pemimpin memerlukan semacam "gabungan dan harmonisasi" antara teori dan praktik, pembelajaran buku dan pengembangan keterampilan (Benjamin & O'Reilly, 2011; Pfeffer & Sutton, 1999). Sejalan dengan itu, akan tampak bermanfaat bagi mereka yang tertarik untuk mengubah sekolah mereka menjadi lebih efektif dalam mengubah siswa menjadi pemimpin untuk mempelajarinya sebagai contoh kasus bagaimana seseorang dapat mendekati inisiatif perubahan tertentu. Dalam setiap agenda pendidikan, panduan berbasis bukti diperlukan tentang bagaimana (kembali) membentuk budaya suatu institusi agar tercipta sikap continuous-improvement (Cross, Baker, & Parker, 2003; Huber & Glick, 1993; Marsick & Watkins, 1999; Wenger & Snyder, 2000).

Siswa adalah pemangku kepentingan utama di institusi pendidikan dan karenanya umpan balik untuk mengukur performa mereka menjadi amat penting, tetapi ada hal hal yang terbatas dan merupakan sumber data utama yang menjadi dasar penilaian tentang kualitas pengajaran. Umpan balik siswa telah berulang kali terbukti dapat menimbulkan bias, bergantung pada faktor-faktor seperti jenis kelamin guru, latar belakang etnis, usia, status kualifikasi, dan "daya tarik". Hal tersebut juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berhubungan dengan mata pelajaran yang diajarkan, seperti persepsi kesulitan dan nilai yang diharapkan (Basow dan Martin, 2012).

Ada banyak literatur akademis tentang kepemimpinan pendidikan, sejak beberapa dekade yang lalu. Banyak peneliti yang terlibat dalam pendidikan untuk memastikan bahwa Pengembangan literatur ini dapat menginformasikan inovasi dan perbaikan terbaik dalam kebijakan dan praktik pendidikan di masa depan, dengan cara yang memungkinkan penilaian profesional dan mempertimbangkan konteks. Kami juga perlu memprioritaskan upaya penelitian masa depan yang berguna untuk sektor ini. Ini dapat dicapai dengan mengadopsi prinsip-prinsip pragmatis, pendidikan tinggi berbasis bukti. Jika pengembangan fakultas HE dirancang untuk menjadi berguna secara praktis, terlihat selaras dengan bukti penelitian yang berguna, maka hal ini harus meningkatkan perbaikan ke masalah lain yang diidentifikasi dalam pendahuluan.

Pengumpulan umpan balik siswa sebagai ukuran kualitas pengajaran dapat ditingkatkan secara metodologis, dan ketergantungannya sebagai metrik akan berkurang; memiliki guru yang berkualitas, menerapkan pendekatan praktis berbasis bukti akan menghasilkan pengajaran yang lebih baik (Steinert et al., 2006), dan jumlah guru yang benar-benar “berkualifikasi” di penyedia pendidikan tinggi kemudian dapat berfungsi sebagai metrik untuk kualitas pengajaran. Tenaga pendidik, dan pembuat kebijakan, yang dilatih dan didukung untuk mengambil perspektif kritis, tetapi pragmatis, tentang bukti penelitian dan literatur akademis yang dengan sendirinya dirancang agar berguna secara maksimal mungkin kemudian diperlengkapi untuk akhirnya menggerakkan kita semua melewati konsep umum tetapi cacat seperti Gaya Belajar dan Digital Natives, ke zaman di mana kebijakan dan praktik pengajaran memanfaatkan bukti sebaik-baiknya untuk kepentingan semua orang.

Tujuan dari banyak pembinaan dalam organisasi adalah tentang pengembangan kepemimpinan, apakah ini juga dmenyangkut pembinaan eksekutif, manajemen, dalam isu bisnis atau kinerja. Sementara kemajuan besar telah dibuat dalam eksplorasi yang menghubungkan sifat dan dinamika hubungan Coach-coach ada untuk memenuhi pencapaian tujuan binaan, secara mengejutkan sedikit perhatian telah diberikan dalam literatur psikologi pembinaan berbasis bukti untuk penelitian empiris yang cukup besar tentang kepemimpinan dalam organisasi. Titik menguntungkan untuk melakukan integrasi yang diperlukan ini adalah dari praktik pembinaan profesional eksternal. Lane dan Corrie (2009) menyoroti perlunya kerangka kerja konseptual untuk memandu praktik untuk pembinaan formatif dan tiga kriteria lanjutan yang perlu dipenuhi oleh kerangka kerja tersebut. Elliott (2007) menggambarkan kerangka kerja konseptual untuk pembinaan kepemimpinan yang memenuhi kriteria tersebut. Makalah ini menerapkan dan memperluas kerangka konseptual pembinaan kepemimpinan melalui diskusi teori kepemimpinan empiris yang, ditegaskan, harus menjadi bagian dari repertoar pelatih profesional yang terlibat dalam segala bentuk pengembangan kepemimpinan untuk pembimbing mereka. Ini mengeksplorasi bagaimana teori kepemimpinan atau 'lensa' tersebut dapat dan harus digunakan untuk menafsirkan secara valid pengalaman binaan dalam pengaturan organisasi mereka sebagai aplikasi yang diperlukan dari pengetahuan yang relevan untuk pembinaan perkembangan. Teori-teori ini memiliki kepentingan yang sama untuk psikologi pembinaan seperti halnya bidang pengetahuan terapan lainnya dari bidang psikologi yang luas. Akhirnya, kerangka kerja pembinaan kepemimpinan diperluas melalui tujuh bidang diskusi untuk menyoroti sifat dan fungsinya sebagai pedoman tidak hanya untuk praktik profesional tetapi juga untuk penelitian masa depan tentang pengembangan kepemimpinan dalam organisasi.

Kekuatan dari Strengthspotter

Banyak pemimpin dalam hal menghasilkan kebijakan sulit melihat dengan kaca mata analisis yang tajam. Terlalu banyak kebijakan yang hanya semata mata mereplikasi kebijakan edukasi yang baik di negara lain tanpa memperhitungkan detail. Lebih lanjut para pemimpin cenderung melupakan tools untuk asses apa yang menjaid kekuatan terbesar, inilah gap yang menyebabkan diselarasi output dari kebijakan Pendidikan. Belum lagi kebijakan yang didominasi oleh elitis ini cenderung bergaya biokratik kaku, yang sulit menerapkan system meritokrasi. Hal ini yang menyebabkan banyak talent talent yang tidak muncul karena tertahan dengan ceiling yang dibuat oleh para kaum elitis dalam suatu organisasi.

Linley, Garcea et al. (2010) mengidentifikasi dan secara bersamaan memvalidasi lima dimensi dari strengthspotting, yaitu:

- (1) Kemampuan Pemimpin sebagai strengthspotter - seberapa baik Anda melakukannya
- (2) Reaksi emosional terhadap strengthspotter, seberapa besar reaksi ini memunculkan spirit yang positif.
- (3) Motivasi untuk mengidentifikasi kekuatan orang lain, dan antiseden pengerak strengthspotter
- (4) Penerapan Strengthspotting – Langkah Langkah strategis apayang akan dilakuka setelah strengthspotting
- (5) Frekuensi penggunaan – strengthspotting dilakukan secara periodik.

Hal itu mengangkat pertanyaan apakah kekuatan yang berbeda akan terkait secara berbeda dengan kemampuan strengthspotting. Sinergi menjai hal kunci karena dengan menemukan kekuatan tidaklah cukup untuk meningkatkan performa atau melahir kebijakan yang revolusioner namun juga positif. Proses link and match antar kekuatan yang ditemukan inilah yang menjadi kunci kenaikan performa. Studi tersebut memberikan fondasi awal yang S mengeksplorasi kekuatan dari strengthspotter, dan dengan demikian menjawab satu dari pertanyaan penelitian mendasar yakni bagaimana menemukan kekuatan dalam organisasi. Temuan itu menunjukkan bahwa ada sejumlah kekuatan yang terkait dengan perbedaan domain kemampuan kekuatan spotting, tetapi lima kekuatan yakni Connector, Enabler, Esteem Builder dan Umpan Balik ditemukan di kelima sub-skala dari Strengthspotting Skala, menunjukkan bahwa ini mungkin konsisten kekuatan inti dari seorang penentu kekuatan yang efektif.

Mengingat minat dalam penerapan kekuatan di berbagai bagian hubungan pembinaan, dan mengingat manfaat yang ditunjukkan oleh penggunaan kekuatan seseorang, membangun kemampuan coach dan menggunakan pembinaan psikologi dalam mengidentifikasi, menilai, dan mengembangkan kekuatan

adalah upaya yang berharga. Studi yang dilakukan oleh Linley dan Minhas (2011) memberikan data pertama yang mengeksplorasi kekuatan dari strengthspotter, dan dengan demikian menjawab salah satu pertanyaan penelitian mendasar yang diajukan oleh Linley, Garcea et al. (2010). Temuan dalam studi tersebut menunjukkan bahwa ada sejumlah kekuatan yang terkait dengan domain berbeda dari kemampuan titik kekuatan, tetapi lima kekuatan Connector, Enabler, Esteem Builder, dan Umpan Balik ditemukan di kelima sub-skala Skala Titik Kekuatan, menunjukkan bahwa ini mungkin inti yang konsisten kekuatan seorang penentu kekuatan yang efektif. Ketika analisis dibawa ke tahap kedua, menggunakan regresi berganda untuk membatalkan varians bersama antara kekuatan, kekuatan Connector, Enabler dan Umpan balik adalah prediktor signifikan untuk setiap domain titik kekuatan, menunjukkan bahwa ini mungkin inti dari karakteristik pribadi dari seorang penentu kekuatan yang efektif.

Pertanyaan tentang apakah kekuatan dapat dikembangkan tetap merupakan pertanyaan terbuka, dengan dua kubu yang luas. Pertama, ada orang yang berpendapat bahwa kekuatan adalah bakat bawaan (nature), dan karena itu, pada dasarnya kita dilahirkan dengan apa yang kita miliki. Kedua, ada orang khususnya termasuk penulis yang percaya bahwa jauh dari kasus ini, kekuatan dapat dikembangkan (nurture). Memang benar bahwa kita mungkin memiliki kecenderungan terhadap beberapa bidang daripada yang lain, namun sama halnya bahwa melalui upaya, perhatian, dan latihan kita dapat meningkatkan kinerja kita di berbagai bidang pilihan kita. Perkembangan kekuatan yang dinamis ini adalah prinsip filosofis yang mendasari di mana model model kepemimpinan ini dapat dibangun, dan yang digunakan dalam penelitian ini. Yang penting, penelitian yang lebih luas dari pendidikan dan bidang lain menunjukkan dengan cukup jelas keterbatasan memiliki apa yang digambarkan sebagai 'pola pikir tetap' relatif terhadap 'pola pikir berkembang' (Dweck, 2006). Penyebaran, pengembangan, dan realisasi kekuatan yang efektif bergantung pada adopsi perspektif yang memandang kekuatan sebagai yang mampu berkembang, bukan sebagai kualitas yang lebih bawaan dan tetap.

II. METHODS

Studi ini menggunakan theory-based review dimana metode tersebut menggunakan tinjauan sistematis yang berfokus pada analisis peran teori tertentu dalam bidang / bidang subjek sangat berguna bagi peneliti. Artikel ulasan semacam itu dapat diberi label sebagai ulasan berbasis teori. Jenis artikel ulasan ini memadukan dan membantu memajukan literatur yang menggunakan dan / atau secara empiris menerapkan teori dasar tertentu. Ulasan serupa dapat dikembangkan untuk mengeksplorasi peran dan penerapan teori inti tertentu -atau bahkan teori yang berbeda- dalam bidang tertentu (Eisenhardt, 1989), kadang-kadang dengan penekanan khusus pada kontribusi teoritis dan / atau perkembangan empiris dalam kumpulan jurnal ilmiah tertentu. (Colquitt & Zapata-Phelan, 2007).

Studi ini menggunakan empat jurnal utama untuk menjelaskan teori evidence-based leadership. Maka inilah table untuk memberikan gambaran yang jelas.

Tabel 1.1. Tabel Paper review

Author	Title	Method	Finding	Limitasi
Klimoski, Rihard, dan Amos	Practicing Evidence Based Education in Leadership Development	Qualitative (Action-Research)	Praktek Evidence-Based diperlukan dalam mengembangkan institusi pendidikan modern.	Perlu adanya signifikasi bahwa teori ini berlaku untuk semua intitusi, ketakutan terbesar adalah temuan ini hanya terjadi karena alasan demografis.
Newton, Da Silva, & Berry	The case for Pragmatic Evidence-Based Higher Education; a useful way forward?	Studi Literature	Temuan bahwa bukti penelitian yang mendukung pragmatisme mempertimbangkan Gaya Belajar dan Digital Natives, ke zaman di mana kebijakan dan praktik mengajar memanfaatkan bukti sebaik mungkin untuk kepentingan semua orang.	Tidak memperhitungkan biaya dan Panjang proses dari model pragmatism ini.
Linley dan Minas	The strengths of the strengthspotter: Individual characteristics associated with the identification of strengths in others	Quantitative: Survey	Empat kekuatan Connector, Enabler, Esteem Builder, dan Feedback. Institusi Pendidikan dapat melalui indikasi yang mungkin menjadi kekuatan utama yang memungkinkan	Sub-Kultur dan regulasi pendidikan di setiap negara akan menjadi persoalan tentang keabsahan generalisasi teori ini.

			kemampuan titik kekuatan yang efektif	
Elliot	Utilizing evidence-based leadership theories in coaching for leadership development: Towards a comprehensive integrating conceptual framework	Literature Review	Riset ini menggambarkan dan mengontekstualisasikan proses yang dikelola coach untuk membangun, memelihara, dan mengikat ruang reflektif pembinaan dan mendemonstrasikan relevansi literatur terkait lainnya untuk menginformasikan pembinaan dalam organisasi.	Perlu dibuktikan dalam studi yang melibatkan bukti empirik

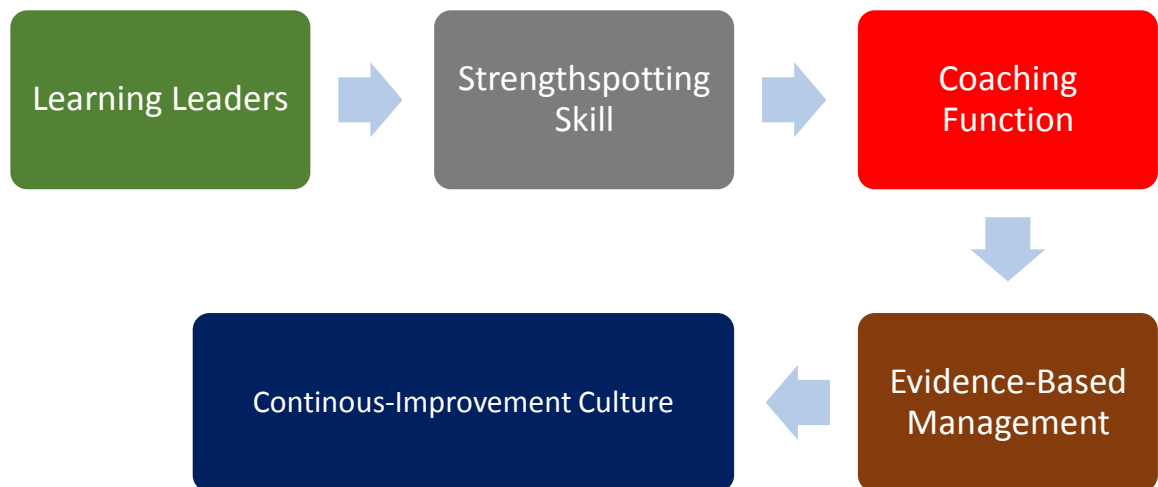
Sumber : penelitian, 2021

III. RESULTS

Saat melakukan literature review, studi ini membongkar temuan ke dalam proposisi spesifik yang memengaruhi kerangka konseptual kami yang luas. Temuan dari kajian literature ini mengeksplorasi empat proposisi berikut: 1. Siswa dapat memperoleh manfaat paling banyak dari partisipasi aktif dalam kesempatan pengalaman untuk mengembangkan kapasitas kepemimpinan mereka. Siswa yang dapat melatih kapasitas kepemimpinan mereka di dunia nyata, skenario waktu nyata yang melibatkan tantangan kompleks akan mendapatkan keuntungan dari peningkatan kompetensi kepemimpinan. 2. Karena kepemimpinan secara inheren melibatkan bekerja dengan orang lain untuk mencapai tujuan dan mewujudkan visi, siswa berdiri untuk mendapatkan hasil maksimal ketika mereka memiliki lebih banyak pengalaman dan kesempatan interpersonal untuk bekerja dengan orang lain dari latar belakang yang berbeda, mengembangkan persahabatan dan hubungan, menerima umpan balik dan dukungan yang berkelanjutan, dan berpartisipasi dalam diskusi sosial budaya yang terkait dengan masalah sosial yang lebih besar. 3. Kompleksitas kognitif yang meningkat dari tugas-tugas kepemimpinan akan memperluas pandangan dunia siswa dan memperluas kapasitas kepemimpinan mereka untuk terlibat dalam tantangan kepemimpinan yang jauh lebih rumit dan sistemik yang sejalan dengan kemajuan pengembangan kepemimpinan mereka. 4. Siswa tidak mendapatkan keuntungan di mana-mana dari program kepemimpinan dan model "satu ukuran untuk semua" kemungkinan tidak efektif untuk semua siswa. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengungkap mengapa program dan praktik tertentu lebih berdampak di antara beberapa kelompok siswa dibandingkan dengan yang lain. Kami membahas proposisi ini melalui tinjauan singkat berbasis pengembangan kepemimpinan.

Dari hasil studi ini penulis ingin meruskan hubungan yang menjelaskan teori evidence-based leadership dalam kepemimpinan pendidikan yakni tergambar dari skema berikut ini :

Gambar 1.1. Temuan Studi



Sumber : Penelitian , 2021

Dari gambar diatas jelas bahwa pemimpin tertinggi lah yang menginisiasi pergerakan perubahan dalam institusi pendidikan , sebagaimana digambarkan bahwa kesengajaan dan kemauan pemimpin dalam menginvestasikan waktu, tenaga, dan pengetahuannya akan memiliki daya dorong yang tinggi kemudian karena, pemimpin dituntut untuk memperlengkapi dirinya terlebih dahulu, ia harus memiliki dan mendalami skill untuk menemukan kekuatan dai para membrnya, sesudah itu ia harus 'rela' dan memaksa dirinya untuk memposisikan dirinya sendiri sebagai coach yang mengembangkan tim yang dia pimpin. Setelah proses coaching berjalan maka dapat dilihat kemajuan performanya yang akan menghasilkan bukti bukti dan fakta fakta lapangan. Dan pada akhirnya jika cycle ini dijalankan terus menerus akan menghasilkan budaya inovasi yang terus menerus melahirkan perbaikan demi perbaikan.

IV. CONCLUSION

Studi ini memberikan pengamabaran bahwa kepemimpinan pendidikan dan budaya inovasi-perbaikan ini memiliki hubungan yang panjang dan tidak langsung. Oleh karenanya studi ini menitikberatkan pada proses kepemimpinan yang harus memiliki inisiatif untuk mau turun bahkan pada level grass-root untuk dapat menciptakan leverage-leverage yang mampu menaikkan kapasitas dan kapabilitas anggota untuk dapat naik level dalam perannya sebagai learning-agent di dalam suatu organisasi pendidikan. Studi ini harus mengakui ketahanan, keterampilan, dan kecerdasan yang terlibat dalam menyelenggarakan pendidikan, akan berperan sangat penting namun menyadari adanya kebutuhan yang mendesak dan urgensi untuk menyelesaikan administrasi manajemen pendidikan. Hal ini berarti menantang pengetahuan tentang kekuatan dan kesengajaan menuju intersubjektivitas dan fluiditas. Krisis sudah dekat. Kepemimpinan dan administrasi manajemen pendidikan memiliki tanggung jawab inti untuk melibatkan dan memperjuangkan stakeholders dengan keadilan, keadilan, dan keberlanjutan. Untuk melakukannya, administrasi dan kepemimpinan manajemen pendidikan harus menjauh dari leksis pasar, hierarki komunikatif, dan jebakan regulasi untuk dapat mengembangkan diri menjawab tantangan dunia pendidikan.

Oleh karenanya studi ini menantang peneliti selanjutnya untuk dapat melanjutkan temuan studi ini dengan melakukan penelitian di masa yang akan datang. Studi ini menyarankan studi berikutnya untuk dapat menelusuri hal hal berikut ini :

1. Studi kualitatif yang menggunakan metoda etnografi di institusi pendidikan yang memiliki inklusifitas tinggi, hal ini ditandai dengan pemimpin yang dinamis dan memiliki kepekaan tinggi terhadap perubahan di organisasi yang dia pimpin.
2. Studi kuantitatif untuk menguji sejauh mana learning leaders mampu mengubah kultur sebuah institusi pendidikan , dan mampu mnyajikan bukti bukti empiric bahwa pemimpin yang melakukan coaching akan menerapkan evidence-based management.

REFERENCES

- Asbari, M., Dylmoon Hidayat, D., & PURWANTO, A. (2021). Managing Employee Performance: From Leadership to Readiness for Change. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 74–85. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i1.12>
- Asbari, M. (2020). Is Transformational Leadership Suitable for Future Organizational Needs?. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, 1(1), 51-55. <https://doi.org/10.8888/ijospl.v1i1.17>
- Asbari, M., Santoso, P. B., & Prasetya, A. B. (2020). Elitical And Antidemocratic Transformational Leadership Critics: Is It Still Relevant ? (A Literature Study). *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, 1(1), 12-16. <https://doi.org/10.8888/ijospl.v1i1.10>
- Basow, S. A., and Martin, J. L. (2012). “Bias in student evaluations,” in *Effective Evaluation of Teaching*, ed M. E. Kite (Society for the Teaching of Psychology), 40–49.
- Budi Hartono, & Maksum, I. (2020). The Importance of Changing Management Styles in The Digital Age: The Importance of Changing Management Styles in The Digital Age. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(3), 148-154. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i3.75>
- Benjamin, B., & O'Reilly, C. 2011. Becoming a leader: Early career challenges faced by MBA graduates. *Academy of Management Learning and Education*. 10: 452-473.
- Colquitt, J. A., & Zapata-Phelan, C. P. (2007). Trends in theory building and theory testing: A five-decade study of the Academy of Management Journal. *Academy of management journal*, 50(6), 1281-1303.
- Conger, J. A. 2004. Transforming nonprofit boards: Lessons from the world of corporate governance. In R. E. Riggio & S. S. Orr (Eds.), *Improving leadership in nonprofit organizations*: 119-130. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cross, R., Baker, W., & Parker, A. 2003. What creates energy in organizations? *Sloan Management Review*. 44: 51-56.
- Dweck, C.S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York: Random House.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Making fast strategic decisions in high-velocity environments. *Academy of Management journal*, 32(3), 543-576.
- Elliott, R.H. (2007). Coaching for leadership Development: The zone of professional practice. Australian and New Zealand Academy of Management, Sydney. National Conference Poster Presentation.
- Elliott, R. (2011). Utilizing evidence-based leadership theories in coaching for leadership development: Towards a comprehensive integrating conceptual framework. *International Coaching Psychology Review*, 6(1), 46-70.
- Elmore, R. F. (2000). *Building a New Structure for School Leadership*. Washington, DC: The Albert Shanker Institute.
- Fay, B. (1987). *Critical Social Science: Liberation and its Limits*. Cambridge: Polity
- Hallinger, P. (2005). Instructional leadership and the school principal: A passing fancy that refuses to fade away. *Leadership and Policy in Schools* 4(3), 221–239
- Huber, G. P., & Glick, W. H. (Eds.). 1993. *Organizational change and redesign: Ideas and insights for improving performance*. New York: Oxford.
- Hutagalung, L., PURWANTO, A., & Prasetya, A. B. (2020). The Five Leadership Style in Time of Pandemic Covid-19 throughout Industrial Revolution 4.0 as compared to Humane Leadership. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, 1(1), 79-87. <https://doi.org/10.8888/ijospl.v1i1.21>
- Hutagalung, L., PURWANTO, A., Prasetya, A. B., & Pramono, R. (2020). TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP FOR ENTERING INDUSTRIAL REVOLUTION 4.0 AS COMPARED WITH HUMANE LEADERSHIP AND “U” THEORY. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, 1(1), 73-78. <https://doi.org/10.8888/ijospl.v1i1.20>
- Klimoski, R., & Amos, B. (2012). Practicing evidence-based education in leadership development. *Academy of Management Learning & Education*, 11(4), 685-702.
- Kotamena, F., Senjaya, P., & Prasetya, A. B. (2020). A Literature Review: Is Transformational Leadership Elitist and Antidemocratic?. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, 1(1), 36-43. <https://doi.org/10.8888/ijospl.v1i1.15>
- Lane, D.A. & Corrie, S. (2009). Does coaching psychology need the concept of formulation? *International Coaching Psychology Review*, 4(2), 195–208.
- Leithwood, K. and Jantzi, D. (2005). A review of transformational school leadership research 1996–2005. *Leadership and Policy in Schools* 4(3), 177–199.
- Linley, P. A., Garcea, N., Hill, J., Minhas, G., Trenier, E., & Willars, J. (2010). Strengthspotting in coaching: Conceptualisation and development of the Strengthspotting Scale. *International Coaching Psychology Review*, 5(2), 165-176.
- Linley, P. A., & Minhas, G. (2011). The strengths of the strengthspotter: Individual characteristics associated with the identification of strengths in others. *International Coaching Psychology Review*, 6(1), 6-14.

- Marsick, V., & Watkins, E. 1999. *Facilitating learning organizations: Making learning count*. Aldershot, UK: Gower.
- Martin, S. N. (2019). Science education in Indonesia: past, present, and future. *Asia-Pacific Science Education*, 5(1), 1-29.
- McCall, M. W., Jr. 2010. Recasting leadership development, *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 3: 3-19
- Novitasari, D., Siswanto, E., PURWANTO, A., & Fahmi, K. (2021). Authentic Leadership and Innovation: What is the Role of Psychological Capital?. *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 1–21. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v1i1.1>
- Pfeffer, J., & Sutton, R. I. 1999. *The knowing-doing gap*. Boston: Harvard Business School Press.
- Putra, A. S., Waruwu, H., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2021). Leadership in the Innovation Era: Transactional or Transformational Style?. *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 89–94. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v1i1.10>
- Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, H., Setiana, Y. N., & Fahmi, K. (2021). Effect of Psychological Capital and Authentic Leadership on Innovation Work Behavior. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i1.4>
- Purwanto, A., Kusumaningsih, S. W., & Prasetya, A. B. (2020). Did Transformational Leadership Elitist and Antidemocratic? A Literature Review. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, 1(1), 1-11. <https://doi.org/10.8888/ijospl.v1i1.1>
- Pradiya, R. A. (2020). Leadership, Work Motivation, Competency, Commitment and Culture: Which influences The Performance of Quality Management System in Automotive Industry?. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), 53-62. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i1.27>
- Raelin, J. A. 2007. Toward an epistemology of practice. *Academy of Management Learning and Education*. 6: 495-519
- Sihite, O. B., Andika, C. B., & Prasetya, A. B. (2020). A Literature Review: Does Transformational Leadership impact and Effective in the Public Bureaucratic. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, 1(1), 44-50. <https://doi.org/10.8888/ijospl.v1i1.16>
- Supardi, U. S. (2015). Arah pendidikan di Indonesia dalam tataran kebijakan dan implementasi. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 2(2).
- Supratman, O. V. ., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship of Charismatic Leadership, Employee Personality, and Employee Performance: Evidence from PT. Karya Abadi Luhur. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 17–41. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i2.15>
- Suprpti, S., Asbari, M., Cahyono, Y., & Mufid, A. (2020). LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL CULTURE AND INNOVATIVE BEHAVIOR ON PUBLIC HEALTH CENTER PERFORMANCE DURING PANDEMIC COVID-19. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), 76-88. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i2.42>
- Thompson, T. A., & Purdy, J. M. 2009. When a good idea isn't enough; Curricular innovation as a political process. *Academy of Management Learning and Education*, 8; 188-207.
- Wenger, E. C., & Snyder, W. M. 2000. Communities of practice; The organizational frontier. *Harvard Business Review*, 1; 139-145.
- Zen, S. P. (2018). ADOPTION OF INTERNATIONAL EDUCATION POLICY IN INDONESIA: Impact to Teacher Education and Professional Development. *Sukma: Jurnal Pendidikan*, 2(2), 187-203.