

**KULIAH DOSEN TAMU
MATA KULIAH
KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN**

**Dosen Pengampu:
Dr. Hedy Ramadhan Putra P., M.Pd.**

**Tema Kuliah
“Mindful Leadership”**

**Dosen Tamu:
Dr. Burmansah, M.Pd.
STIAB Jinarakkhita Lampung**

**KULIAH UMUM
DOSEN TAMU**
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM 2022

Serentak Bergerak, Wujudkan Merdeka Belajar

**KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN
dan Mindfulness dalam Pendidikan**

Narasumber
Dr. Burmansah, M.Pd
STIAB Jinarakkhita Lampung

TERBUKA UNTUK UMUM

Aula PPG
UIN Raden Mas Said Surakarta

LIVE ON
zoom

SELASA, 15 NOVEMBER 2022
09:00-11:00 WIB

FASILITAS
- E Sertifikat 32 JP
- Materi Power Point
- Relasi

ORGANISATION PARTNERS

mpiuinradenmasaid
mpifit@uinsaid.ac.id
https://mpi.fkit.uinsaid.ac.id
+628563570126 (Si) via Intan



APA ITU *LEADERSHIP*?



1. Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi yang membantu sekelompok individu untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan mencakup pengaruh, bekerja dengan orang lain, peduli dengan pencapaian tujuan yang efektif, dan menghasilkan perubahan dan pergerakan, serta mencapai perubahan yang adaptif dan membangun (**Northouse, 2016**).
2. Organisasi membutuhkan kepemimpinan dan manajemen yang kuat untuk efektivitas yang optimal. Diperlukan pemimpin saat ini untuk menantang status *quo*, menciptakan visi masa depan, dan mengilhami anggota organisasi untuk mencapai visi. Di samping itu juga, dibutuhkan pemimpin untuk merumuskan rencana secara rinci, menciptakan struktur organisasi yang efisien, dan mengawasi operasi sehari-hari (**Robbins & A. Judge, 2016**).
3. Dewasa ini, untuk membantu para pemimpin dalam mempertahankan tingkat kepemimpinan yang lebih tinggi dan tingkat pengawasan yang lebih rendah meskipun secara emosional mengalami kelelahan dalam peranan mereka yang sangat menuntut ini. Praktik berkesadaran penuh menjadi sebuah pilihan dan potensi untuk membantu para pemimpin ini (**Walsh & Arnold, 2018**).



PERGERAKAN KEMAMPUAN KEPEMIMPINAN SAAT INI?



FENOMENA KEPEMIMPINAN

01

Diketahui bahwa krisis dan permasalahan kepemimpinan ini menjadikan banyak pemimpin dan praktisi yang berharap dan ingin mengembangkan praktik kepemimpinan yang aplikatif dan praktis untuk menghadapi abad ke-21 ini. Di tempat kerja yang dinamis saat ini, dibutuhkan para pemimpin untuk menantang status *quo* sehingga mampu menginspirasi dan mempengaruhi anggota organisasi, serta membantu mengembangkan dan memelihara tempat kerja yang berfungsi dengan baik (Lunenburg, 2011).

Lunenburg, F. C. (2011). Leadership versus management: a key distinction-at least in theory. International Journal of Management, Business, and Administration, 14(1), 1–4. Retrieved from https://cs.anu.edu.au/courses/comp3120/local_docs/readings/Lunenburg_Leadership_VersusManagement.pdf

02

Tidak hanya satu praktik kepemimpinan yang mampu menghadapi semua situasi yang ada. Abad ke-21 merupakan era ketidakpastian, kekacauan, dan penuh kerumitan. Pada abad ke-21 ini posisi para pemimpin sangatlah penting di dalam manajemen untuk melakukan pergerakan yang cepat khususnya di sektor pendidikan. Tidak berhenti di sana saja, para pemimpin harusnya mampu melayani dan mengembangkan dirinya sendiri sebagai pemimpin yang berkesadaran akan internal (sifatnya sendiri), lingkungan, dan situasi eksternal. Ranah berkesadaran ini mencakup di antaranya berkesadaran penuh akan filosofis, psikologis, sosial, budaya, politik, ekonomi, etika, teknologi, dan organisasi internal serta lingkungan eksternal (Luqman, Farhan, Shahzad, & Shaheen, 2012).

Luqman, R. A., Farhan, H. M., Shahzad, F., & Shaheen, S. (2012). 21st century challenges of educational leaders, way out and need of reflective practice. International Journal of Learning and Development, 2(1), 195–208. <https://doi.org/10.5296/ijld.v2i1.1238>

03

Krisis nyata yang terjadi saat ini di dalam kepemimpinan adalah menjadi dapat dipercaya, tidak mementingkan diri sendiri, jujur, dan penuh kasih sayang. Ini adalah kualitas yang luar biasa. Jika para pemimpin secara konsisten menunjukkan sifat-sifat ini, tempat kerja dan karyawan akan melakukan banyak hal jauh lebih baik. Namun tidak semua pemimpin, termasuk yang terkenal dan sukses menunjukkan kualitas-kualitas ini (Hougaard, Carter, & Dybkjaer, 2017).

Hougaard, R., Carter, J., & Dybkjaer, G. (2017, January). Spending 10 Minutes a Day on Mindfulness Subtly Changes the Way You React to Everything. Harvard Business Review, 2–4. Retrieved from <https://hbr.org/2017/01/spending-10-minutes-a-day-on-mindfulness-subtly-changes-the-way-you-react-to-everything>



FENOMENA KRISIS & MASALAH KEPEMIMPINAN DI INDONESIA DAN GLOBAL



(Lunenburg, 2011)
(Luqman, Farhan, Shahzad, & Shaheen, 2012)

Kepemimpinan Abad ke-21

Praktik kepemimpinan yang aplikatif, praktis, dan terintegrasi.

Sikap Ketidakpedulian

Ratusan peserta didik terlantar karena ketidakpedulian pimpinan lembaga pendidikan.

(Hermanto, 2017)

(Hougaard, Carter, & Dybkjaer, 2017)

Pemimpin Berkarakter

Pemimpin dipercaya, tidak mementingkan diri sendiri, jujur, dan penuh kasih sayang.

Sifat Mengintimidasi

Pimpinan Lembaga Pendidikan melakukan intimidasi dan pelecehan seksual terhadap bawahannya.

(Gunadha, 2018; Tribun, 2018)

Berhenti dari Jabatan

Banyaknya pimpinan lembaga pendidikan diberhentikan dari jabatannya karena kesalahan fatal.

Penyalagunaan Kekuasaan

Pimpinan yang melakukan korupsi, penyalahgunaan kekuasaan, tidak dihormati bawahan, dan sulitnya menemukan para pemimpin yang berkarakter.

(Ispranoto, 2016)

(Fachrudin, 2016; Wulandari & Ramadhan, 2016)



MENGAPA *MINDFUL LEADERSHIP*?



1. Adanya kekosongan pemimpin yang berkesadaran penuh, baik dalam politik, agama, organisasi, bisnis, pendidikan, olahraga dan institusi lainnya. Sehingga ada kebutuhan yang mendesak dari pemimpin yang berkompeten, berprinsip, sensitif, berbelas kasih, dan berkesadaran penuh (**Go & JE, 2015**).
2. Para pemimpin perlu menghargai dan memanfaatkan peluang untuk meningkatkan kesadaran diri mereka secara penuh tentang sifat, keterampilan, dan perilaku yang relevan. Para pemimpin harus mengembangkan keterampilan menjadi fleksibel dan adaptif di dunia yang penuh perubahan, ketidakpastian, sulit, dan penuh tekanan ini (**G. Yukl & Mahsud, 2010**).
3. Berkesadaran penuh sangat manjur dan mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Berkesadaran penuh secara eksplisit terkait dengan berbagai inti dan proses sekunder yang diharapkan dapat meningkatkan hasil kerja, termasuk peningkatan hubungan sosial, ketahanan, dan kinerja. Potensi kualitas ini banyak memberikan hasil positif yang terkait dengan berkesadaran penuh di tempat kerja (**Glomb, Duffy, Bono, & Yang, 2015**).
4. Kepemimpinan berkesadaran penuh menunjukkan korelasi positif dan signifikan antara berkesadaran penuh dan fleksibilitas kepemimpinan. Para pemimpin yang lebih berkesadaran penuh, mereka semakin mampu menjalankan gaya kepemimpinan yang lebih fleksibel (**Louis, Baron; Véronique, Rouleau; Simon, Grégoire; Charles, 2017**).



MINDFUL LEADERSHIP SEBAGAI SALAH SATU SOLUSI!



1. Untuk itu, saat ini banyak sekali organisasi di berbagai bidang mempromosikan praktik berkesadaran penuh untuk memperbaiki kesehatan dan pengambilan keputusan para pemimpin mereka (**George, 2016**).
2. Praktik berkesadaran penuh merupakan sarana yang kuat dan efektif untuk membantu para pemimpin menghadapi tantangan yang adaptif di zaman sekarang. Menjadi berkesadaran penuh untuk memastikan pemimpin mampu secara terus-menerus fokus pada visi dan tujuan yang sedang dijalankan. Kebanyakan pemimpin tidak memiliki visi dan tujuan yang jelas untuk diri mereka sendiri atau untuk organisasi mereka (**Hunter & Chaskalson, 2013**).
3. Ketika para pemimpin mempertimbangkan cara yang dapat meningkatkan efektivitas dan sambil mengurangi stres yang mereka rasakan, berkesadaran penuh dapat menawarkan praktik untuk keduanya. Hal ini menjadi komitmen yang kuat untuk mengurangi stres dan sikap kepemimpinan yang efektif serta mendorong kemajuan bagi para pemimpin pendidikan (**Wells, 2015**).



PENELITIAN TERDAHULU *MINDFUL LEADERSHIP*



No.	Judul	Lokasi Penelitian	Subjek Penelitian	Metodologi Penelitian	Penulis	Tahun	Penerbit	Hasil Penelitian
1.	The Role of Mindfulness and Psychological Capital on the Well-Being of Leaders	New Zealand	CEOs/presidents/top (n // 205), middle (n // 183), and junior (n // 202) managers, juga 107 enterprenuer di seluruh area Selandia Baru	Pendekatan Kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling (SEM)	Roche, Maree Haar, Jarrod M Luthans, Fred	2014	<i>Journal of Occupational Health Psychology</i> , Vol. 19, Issue 4, pp. 476-489; doi: 10.1037/a003718	Dalam semua 4 sampel, berkesadaran penuh ditemukan berhubungan negatif dengan berbagai hasil disfungsi seperti kecemasan, depresi, dan pengaruh negatif dari para pemimpin manajerial dan kelelahan (yaitu, kelelahan emosional dan sinisme) dari konsumen. Untuk semua 4 sampel, model dengan modal psikologis yang memediasi efek berkesadaran penuh pada hasil disfungsi paling cocok dengan data.
2.	Mindful Leadership Defined and Explained	Amerika Serikat	Direktur perpustakaan di <u>Lembaga</u> Perpustakaan Nasional Amerika Serikat	Pendekatan Kualitatif dengan metode Studi Kasus	Beverage, Stephanie DeLong, Kathleen Herold, Irene M.H. Neufeld, Kenley	2014	<i>Advances in Librarianship Journal</i> , Vol. 38, Emerald Group Publishing Limited, ISSN: 0065-2830, DOI: 10.1108/S0065-283020140000038000	<ol style="list-style-type: none"> Berkesadaran penuh dan penerapan praktik yang berkesadaran penuh dapat memiliki dampak yang kuat pada kepemimpinan. Menjadi sadar dan meluangkan waktu untuk hadir dan berkesadaran dalam pekerjaan sehari-hari pimpinan dapat membuat perbedaan yang signifikan bagi bawahan dan organisasi. Prinsip-prinsip praktik berkesadaran penuh telah berhasil diterapkan di bidang perpustakaan, dan beberapa contoh yang baik menunjukkan potensi untuk pengembangan kepemimpinan dan pertumbuhan pemimpin perpustakaan yang penuh perhatian di semua tingkatan.
3.	Mindfulness and Job Performance: A Study of Australian Leaders	Australia	120 Pimpinan Senior Perusahaan <i>Global Engineering</i> di Australia	Pendekatan kuantitatif dengan metode SEM	King, Elizabeth; Haar, Jarrod M	2017	<i>Asia Pacific Journal of Human Resources</i> , Vol. 55, Iss. 3, doi:10.1111/1744-7941.12143	Temuan kami bahwa berkesadaran penuh menguatkan kepemimpinan diri yang pada gilirannya, menguatkan kepemimpinan organisasi-transformatif, memberikan pemahaman yang lebih besar tentang proses potensial yang mungkin yang ada pada berkesadaran penuh dalam mempengaruhi perilaku pemimpin di tingkat tinggi. Selain itu, efek moderasi yang berbeda dari durasi tenurial menunjukkan bahwa berkesadaran penuh dapat ditingkatkan oleh mereka yang baru di organisasi dan juga oleh mereka yang lebih mapan dalam peran mereka, dan



PENELITIAN TERDAHULU *MINDFUL LEADERSHIP*



							memberikan jalan yang bermanfaat untuk studi lebih lanjut.	
4.	The Impact of Mindfulness on Leadership Effectiveness in A Health Care Setting: A Pilot Study	Kanada	11 Pimpinan Lembaga Kesehatan di Negara Kanada	Pendekatan kuantitatif dengan metode kuasi eksperimental	Wasykwi, Louise Holton, Judith Azar, Rima Cook, William	2015	<i>Journal of Health Organization and Management</i> , Vol. 29, Iss. 7, http://dx.doi.org/10.1108/JHOM-06-2014-0099	Dibandingkan dengan kontrol, peserta retreat menunjukkan peningkatan kesadaran penuh yang signifikan dan penurunan stres yang bertahan selama delapan minggu pasca-retret; peserta retreat melaporkan perubahan positif yang signifikan dalam efektivitas kepemimpinan mereka yang dikuatkan oleh informan. Data kualitatif, bagaimanapun, menunjukkan bahwa mempertahankan praktik berkesadaran penuh menghadirkan tantangan signifikan bagi para pimpinan menengah dalam pengaturan perawatan kesehatan.
5.	Mindful Leadership - A Phenomenological Study of Vietnamese Buddhist Monks in America with Respect to their Spiritual Leadership Roles and Contributions to Society	Amerika Serikat	14 Bixsu yang Menjabat Sebagai Pimpinan di Amerika Serikat	Pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi	Bach, Phe Xuan Bureau, W Edward	2014	<i>A Dissertation</i> , The Faculty of Education, Drexel University, https://doi.org/10.1186/1472-6963-7-55	Temuan menunjukkan bahwa para biksu Vietnam berlatih keyakinan dan nilai-nilai mereka untuk mendapatkan kehidupan yang bahagia. Sebagai hasilnya, mereka mempraktikkan semi kebajikan, yang meliputi: meditasi, kasih sayang, cinta kasih, kerendahan hati, iman, tidak adanya kegelisahan, ketekunan, ketentraman, kewaspadaan, keseimbangan batin, tidak membahayakan orang lain, tidak ada kebencian dan tanpa kekerasan. Apa yang muncul dari penelitian ini memperluas pemahaman tentang kepemimpinan yang berkesadaran penuh dan praktiknya. Kepemimpinan berkesadaran penuh dihasilkan oleh praktik yang berkesadaran dari perhatian, meditasi, kepuasan, altruisme, penghargaan, nuansa, dan esensi yang di dalamnya ditumbuhkan kebajikan, kasih sayang, pemahaman, dan kedamaian.
6.	Mindfulness as substitute for transformational leadership	Belanda	382 Pegawai dari Berbagai Jenis Sektor di Belanda	Pendekatan Kuantitatif dengan metode <i>convenience sampling</i>	Kroon, Brigitte Van Woerkom, Marianne Menting, Charlotte	2017	<i>Journal of Managerial Psychology</i> , Vol. 32, Iss. 4, https://doi.org/10.1108/JMP-07-2016-0223	Analisis mediasi moderat menunjukkan bahwa berkesadaran penuh sebagian mengimbangi tingkat kepemimpinan transformasional yang rendah dalam menumbuhkan motivasi intrinsik dan pada gilirannya kinerja peran ekstra, sehingga memberikan bukti untuk pengganti teori kepemimpinan. Selain itu, temuan ini memperluas penelitian sebelumnya tentang kontribusi berkesadaran penuh terhadap kinerja peran dengan menunjukkan nilai tambahannya untuk motivasi intrinsik dan kinerja peran ekstra.



PENELITIAN TERDAHULU *MINDFUL LEADERSHIP*



7	Cultivating Leadership Dharma: Measuring the Impact of Regular Mindfulness Practice on Creativity, Resilience, Tolerance for Ambiguity, Anxiety and Stress	Amerika Serikat	Pimpinan di Berbagai Organisasi di Seluruh wilayah Minneapolis/St Paul area, Amerika Serikat	Pendekatan Kuantitatif dengan metode kuasi eksperimental	William, Brendel Sarah, Hankerson Sangwon, Byun Birdie, Cunningham	2016	<i>Journal of Management Development</i> , Vol. 35, Iss. 5, https://doi.org/10.1108/JMD-09-2015-0127	Hasil survei pra-pasca mengkonfirmasi bahwa ketika dibandingkan dengan peserta dalam kondisi program kepemimpinan, peserta dalam kondisi praktik berkesadaran penuh menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam fokus regulasi promosi dan pengurangan yang signifikan dalam kecemasan sifat dan stres. Tidak ada perubahan signifikan yang terlihat untuk ketahanan atau toleransi terhadap ambiguitas. Studi ini juga mengungkap korelasi antar yang signifikan antara skor pada kecemasan sifat dan sejumlah variabel, terutama fokus regulasi promosi.
8.	Mindfulness and Leadership Flexibility	Amerika Serikat	100 pimpinan aktif dari sector ekonomi dan 62 siswa yang mengikuti pendidikan master (<i>executive MBA degree</i>).	Pendekatan kuantitatif dengan <u>metode exploratory</u> factor analysis (EFA)	Baron, Louis Rouleau, Véronique Grégoire, Simon Baron, Charles	2017	<i>Journal of Management Development</i> , Vol. 37, Iss. 2, https://doi.org/10.1108/JMD-06-2017-0213	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berkesadaran penuh secara positif terkait dengan skor keseluruhan untuk fleksibilitas pemimpin, dan dengan dua dualitas: 1) <i>self-assertif</i> dan <i>directive</i> vs <i>kolaboratif</i> dan <i>supportif</i> , dan 2) strategi jangka panjang vs eksekusi jangka pendek. Secara khusus, empat dari lima dimensi berkesadaran penuh (tidak reaktivitas, tidak menghakimi, bertindak dengan kesadaran dan menggambarkan) berkorelasi positif dengan skor fleksibilitas keseluruhan.
9.	Mindful Leaders in Highly Effective Schools: A Mixed-method Application of Hoy's M-scale	Amerika Serikat	Kepala Sekolah dari 149 Sekolah Negeri	Pendekatan Metode Campuran: kualitatif dengan wawancara semi struktur, dan kuantitatif dengan OLS analisis regresi	Kearney, W. Sean Kelsey, Cheryl Herrington, David	2013	<i>Educational Management Administration and Leadership</i> , Vol. 41, Iss. 3, https://doi.org/10.1177/1741143212474802	Studi ini didasarkan pada karya sebelumnya Hoy (2003) yang telah memperkenalkan dan memvalidasi instrumen skala M. Para peneliti berusaha mengeksplorasi fenomena rasa sayang. Data kuantitatif yang disajikan dalam artikel ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara pimpinan (kepala sekolah) berkesadaran penuh dan keberhasilan akademik peserta didik. Wawancara <i>post hoc</i> yang mengikuti pendekatan <i>grounded theory</i> menghasilkan data kualitatif tentang bagaimana pimpinan (kepala sekolah yang berpikiran berpikir dan bertindak setiap hari saat mereka mengarahkan sekolah mereka ke tingkat kinerja yang lebih tinggi.



PENELITIAN TERDAHULU *MINDFUL LEADERSHIP*



10.	Mindful Leadership: The Impact of Mindfulness on Managers' Ethical Responsibility	Swiss dan Jerman	Enam orang pimpinan dan ahli di dunia Industri	Pendekatan Kualitatif dengan purposive sampling melalui wawancara semi-struktur	Nadine, Koller	2017	<i>A Thesis</i> , Library of Zurich University, Zurich University of Applied Sciences, School of Management and Law Master's, Matriculation Number 12-467-767, https://digitalcollection.zhaw.ch/bitstream/11475/7681/1/Koller_Nadine_W.MA.IB.pdf	Temuan menunjukkan bahwa berkesadaran penuh memengaruhi kepemimpinan yang bertanggung jawab dan perilaku etis. Selain itu, dievaluasi sebagai konsep yang sesuai untuk menumbuhkan kedua aspek. Misalnya, praktik berkesadaran penuh memengaruhi gaya kepemimpinan manajer, dengan meningkatkan empati, belas kasih, dan pergeseran perspektif "Aku" ke "Kita". Selain itu, berkesadaran penuh meningkatkan kesadaran akan pola perilaku kebiasaan, sehingga mempertanyakan perilaku seseorang dapat menghasilkan perilaku etis dengan mengenali dan meninggalkan perilaku berbahaya.
11.	Is there corporate mindfulness? An exploratory study of Buddhist-enacted spiritual leaders' perspectives and practices	Vietnam	24 Orang Pimpinan Organisasi Buddha di Vietnam	Pendekatan penelitian dan menggunakan interpretasi naturalistic dan fenomena	Vu, Mai Chi Gill, Roger	2018	<i>Journal of Management, Spirituality and Religion</i> , Vol. 15, Iss. 2, https://doi.org/10.1080/14766086.2017.1410491	Temuan kami mengungkapkan bahwa praktik berkesadaran penuh lebih efektif merupakan pilihan pribadi dan kontekstual daripada "kotak obat" universal, dengan demikian berangkat dari interpretasi dan penerapan sekuler. Pilihan ini didasarkan pada pemahaman ajaran-ajaran dan prinsip-prinsip agama buddha dan kombinasi kualitas-kualitas pengikut buddha dari kebijaksanaan, belas kasih, dan ketidakterikatan. Kami berpendapat bahwa ini lebih efektif dapat memungkinkan dan berkontribusi pada pendekatan yang bijaksana, dinamis, dan fleksibel untuk perhatian organisasi yang berkesadaran penuh.
12.	Mindfulness as a Buffer of Leaders' Self-Rated Behavioral Responses to Emotional Exhaustion: A Dual Process Model of Self-Regulation.	Kanada	505 Pimpinan Organisasi	Pendekatan kuantitatif, melalui survei dari perangkat lunak	Walsh, Megan M Arnold, Kara A	2018	<i>Frontiers in Psychology</i> , Vol. 9, Iss. Desember, https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02498	Kami menemukan bahwa kepemimpinan berkesadaran penuh mendukung hubungan antara kelelahan emosional dan pengaruh negatif, yang melemahkan hubungan yang dimediasi antara kelelahan emosional dan kepemimpinan transformasional dan pengawasan yang kasar. Namun, kepemimpinan berkesadaran penuh tidak memoderasi hubungan antara kelelahan emosional dan pengambilan perspektif.



PENELITIAN TERDAHULU *MINDFUL LEADERSHIP*



Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa berkesadaran penuh dalam praktik kepemimpinan di lembaga pendidikan maupun non lembaga Pendidikan menyatakan bahwa seorang pimpinan membutuhkan kesadaran penuh dikarenakan dapat:

- a) ***Meningkatkan kemampuan focus, menguatkan kejernihan, dan memunculkan kreativitas*** (Bakosh, Snow, Tobias, Houlihan, & Leiker, 2016; Kroon, Van Woerkom, & Menting, 2017; Mahfouz, 2018; Rupprecht et al., 2019; Smuts, 2015; Wasylikiw, Holton, Azar, & Cook, 2015; William, Sarah, Sangwon, & Birdie, 2016).
- b) ***Membangun hubungan***—berkesadaran penuh meningkatkan keterampilan kepemimpinan pimpinan dalam menjalin hubungan yang lebih baik dengan kehadiran pimpinan melalui sikap peduli, terbuka dan mampu beradaptasi dengan perubahan; dan memperbaiki hubungan dengan pihak lain dengan sikap solidaritas di dalam lembaga pendidikan (Bakosh et al., 2016; Burrows, 2013; Moasio, 2019).
- c) ***Mengembangkan belas kasih dan perhatian tanpa penghakiman***—berkesadaran penuh dapat mempengaruhi kepemimpinan transformasional sehingga meningkatkan motivasi intrinsik dan kinerja, berkontribusi kepada lingkungan kerja melalui sikap empati, belas kasih, perhatian tanpa menghakimi, dan untuk lebih memahami peran kepemimpinan dalam membentuk iklim lembaga pendidikan (Klocko & Wells, 2015; Kroon et al., 2017; Mahfouz, 2018; Wasylikiw et al., 2015; Wells, 2015).



APA ITU *MINDFUL LEADERSHIP*?



Koole, Wibo

Mindful Leadership adalah kemampuan pimpinan secara berkesadaran penuh mengalami dunia internal dan eksternal dan hal ini mengarahkan perhatian individu dan kelompok pada situasi dan apa yang diinginkan dari diri kita dan mereka.

1

Adams, Juliet

Mindful Leadership adalah kemampuan pimpinan tentang fleksibilitas pemikiran dan tindakan, mengakhiri perilaku *autopilot* dan kebiasaan serta menjadi yang terbaik yang dapat pimpinan lakukan pada saat tertentu.

2

Marturano, Janice

Mindful Leadership adalah kemampuan pimpinan untuk menyadari dorongan kuat untuk bereaksi, kecenderungan pikiran untuk membatasi fokus saat berada di bawah tekanan stres, dinamika percakapan yang sulit kadang-kadang dapat diselesaikan dengan mencapai denominator umum yang terendah untuk mendapatkan kesepakatan daripada pilihan yang paling terampil, dan efek negatif dari informasi yang berlebihan.

3

6

Dickman & Blair

Mindful Leadership adalah kemampuan pimpinan memperhatikan sifat dan pengembangan kecerdasan dalam proses mempengaruhi pihak lain terhadap pencapaian tujuan.

5

Bunting, Micheal

Mindful Leadership berarti dengan sengaja menumbuhkan keadaan sehat dan menjadi suar kebaikan, responsif dan jelas, bahkan dalam keadaan terberat sekalipun.

Beverage et al., 2014

Mindful Leadership juga dimaknai sebagai hubungan diantara pikiran dan kepemimpinan serta fokus pada saat ini dan menyadarinya.

4

Chatterji & Zsolnai

Mindful Leadership adalah kemampuan pimpinan mengembangkan perhatian dan diarahkan di saat ini dan sekarang dengan cara tanpa menghakimi.



APA ITU *MINDFUL LEADERSHIP*?



Mindful Leadership adalah perhatian yang diarahkan di saat ini dan sekarang dengan cara tanpa menghakimi dan memperhatikan sifat serta membantu mempertahankan keadaan pikiran yang optimal, pengembangan kecerdasan dalam proses mempengaruhi pihak lain terhadap pencapaian tujuan dengan menumbuhkan keadaan sehat dan menjadi suar kebaikan, responsif dan jelas, fleksibilitas pemikiran dan tindakan, mengakhiri perilaku *autopilot* dan kebiasaan serta menjadi terbaik yang dapat dilakukan pada saat tertentu bahkan dalam keadaan terberat sekalipun (Adams, 2016; Bunting, 2016; Chatterji & Zsolnai, 2016; Dickmann & Stanford-Blair, 2009).

MINDFUL LEADERSHIP

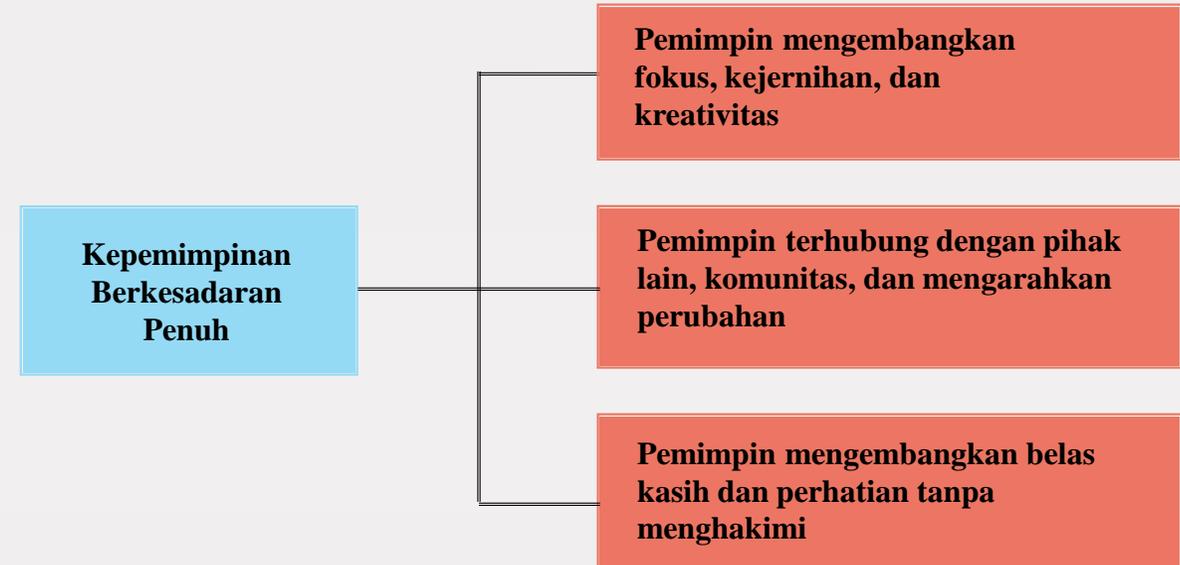
Mindful Leadership, dideskripsikan sebagai kepemimpinan yang baik dan berkesadaran penuh. Berkesadaran penuh dapat didefinisikan sebagai penanaman metakognisi (berkesadaran akan pikiran, emosi dan sensasi) untuk membantu mempertahankan keadaan pikiran yang optimal (terbuka, tenang, optimis, penuh energi). Bila seorang pemimpin memiliki kemampuan terbuka, tenang, optimis dan bersemangat, pemimpin tersebut memaksimalkan kemampuan otaknya untuk berfungsi pada puncaknya, yang pada gilirannya membantu dia menjadi pemimpin terbaik. Ini mungkin terdengar tidaklah tepat, namun tetap tenang, terbuka dan berenergi saat berada di bawah tekanan adalah keterampilan yang membutuhkan pengembangan berkesadaran (Adams, 2016).



KAJIAN PUSTAKA

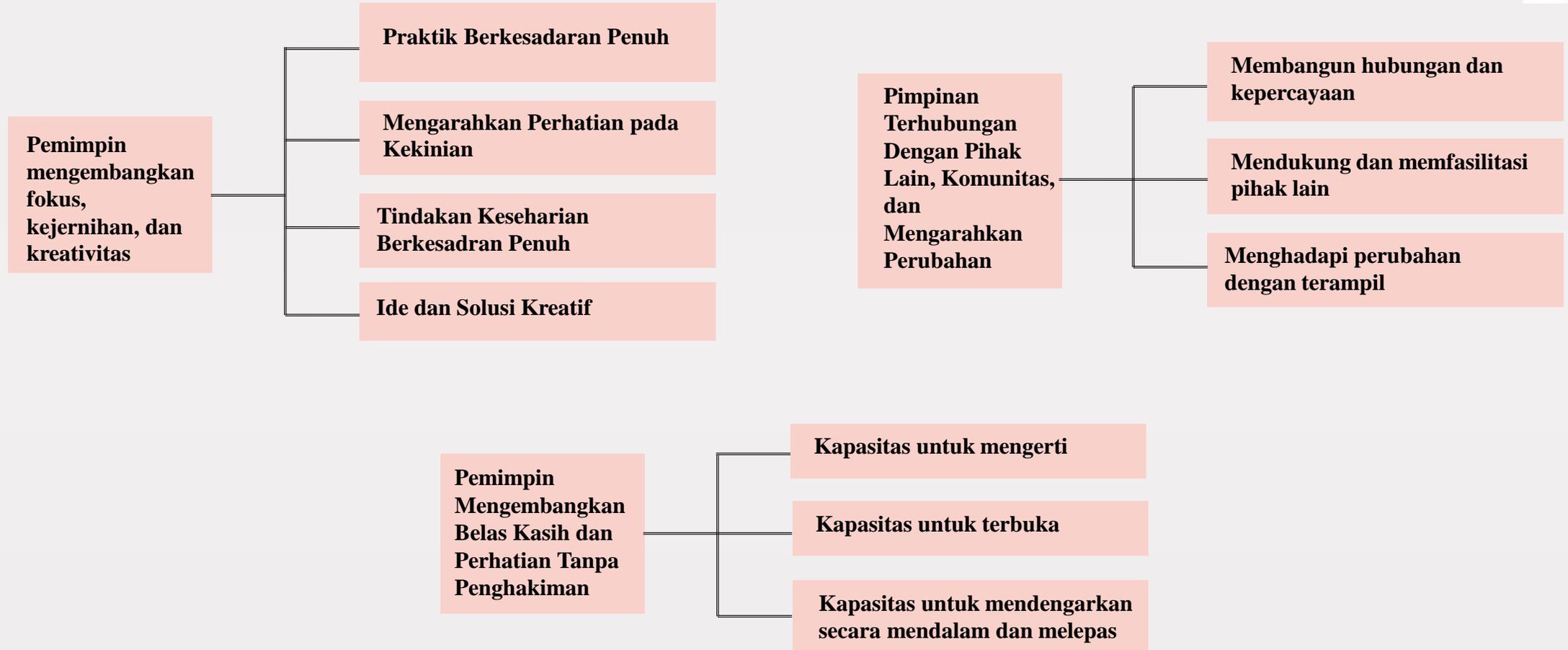


Mindful Leadership adalah kemampuan seorang pemimpin menggabungkan praktik berkesadaran penuh dengan teknik manajemen dan kepemimpinan praktis yang memungkinkan para pemimpin untuk melibatkan berbagai kapasitas dengan tantangan yang ada dan secara terampil memulai atau mengarahkan perubahan melalui kualitas yang berasal dari dalam pikiran dan hati sehingga mampu mengatur diri dan tim serta organisasi mereka dengan lebih efektif dengan karakteristik: (1) mengembangkan fokus, kejernihan, dan kreativitas, (2) terhubung dengan pihak lain, komunitas, dan mengarahkan perubahan dengan terampil, (3) mengembangkan belas kasih dan perhatian tanpa penghakiman.





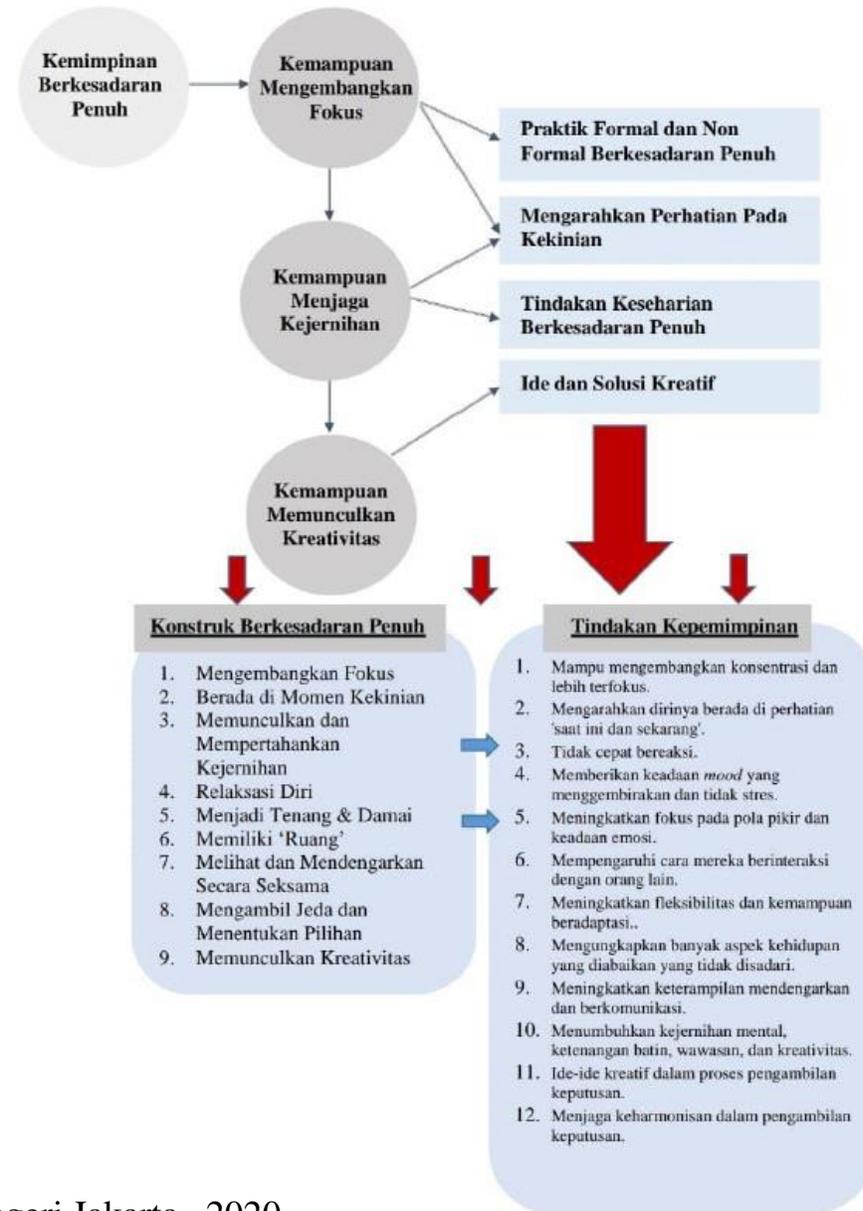
KARAKTERISTIK *MINDFUL LEADERSHIP*



Sumber: Burmansah, B., Mukhtar, M., Rugaiyah, R., Disertasi, Universitas Negeri Jakarta, 2020



KARAKTERISTIK 1



Sumber: Burmansah, B., Mukhtar, M., Rugaiyah, R., Disertasi, Universitas Negeri Jakarta, 2020

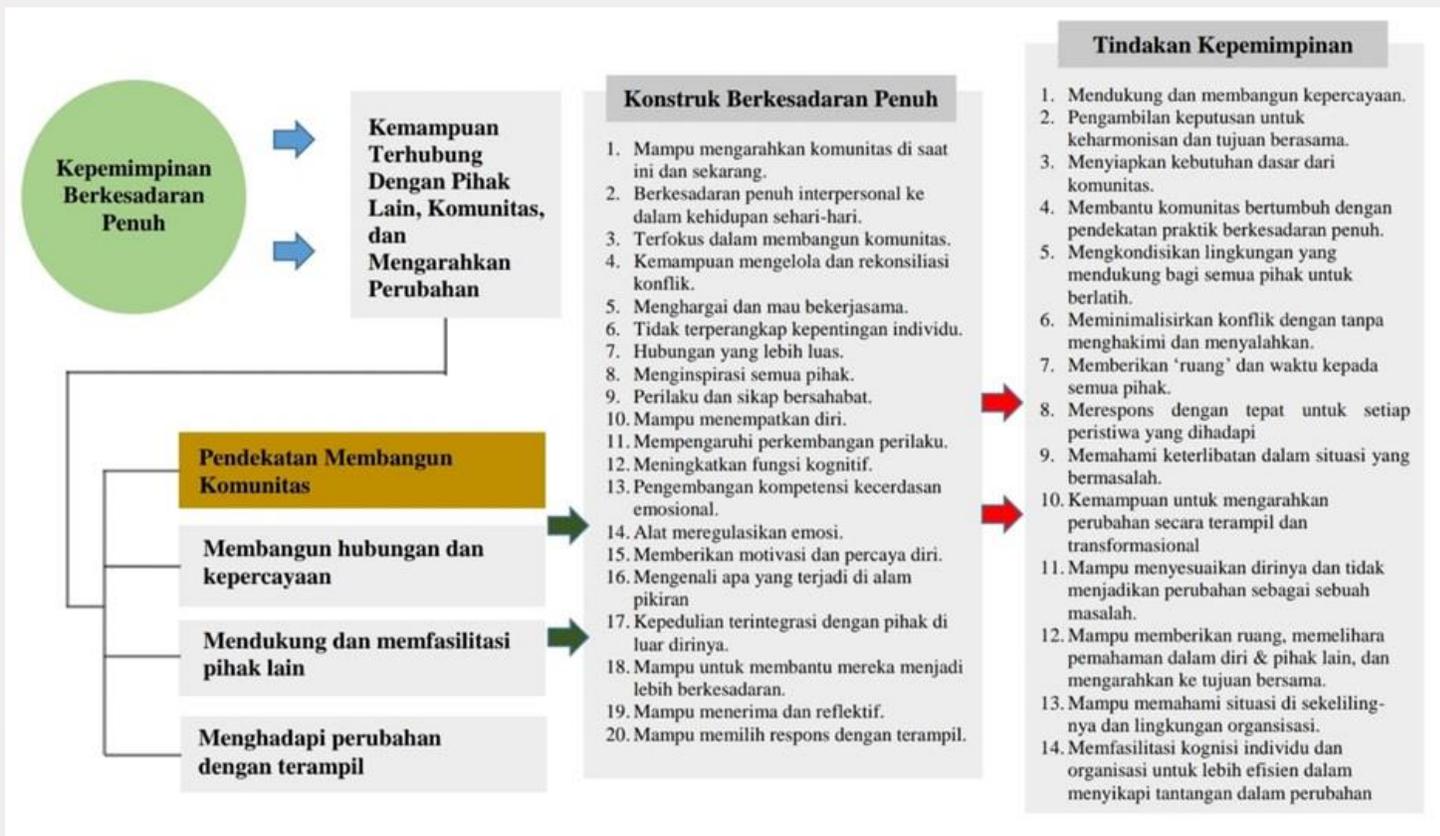


KARAKTERISTIK 2



Pimpinan Berhubungan Dengan Pihak Lain dan Mengarahkan Perubahan

- Membangun hubungan dan kepercayaan
- Mendukung dan memfasilitasi pihak lain
- Menghadapi perubahan dengan terampil



Sumber: Burmansah, B., Mukhtar, M., Rugaiyah, R., Disertasi, Universitas Negeri Jakarta, 2020

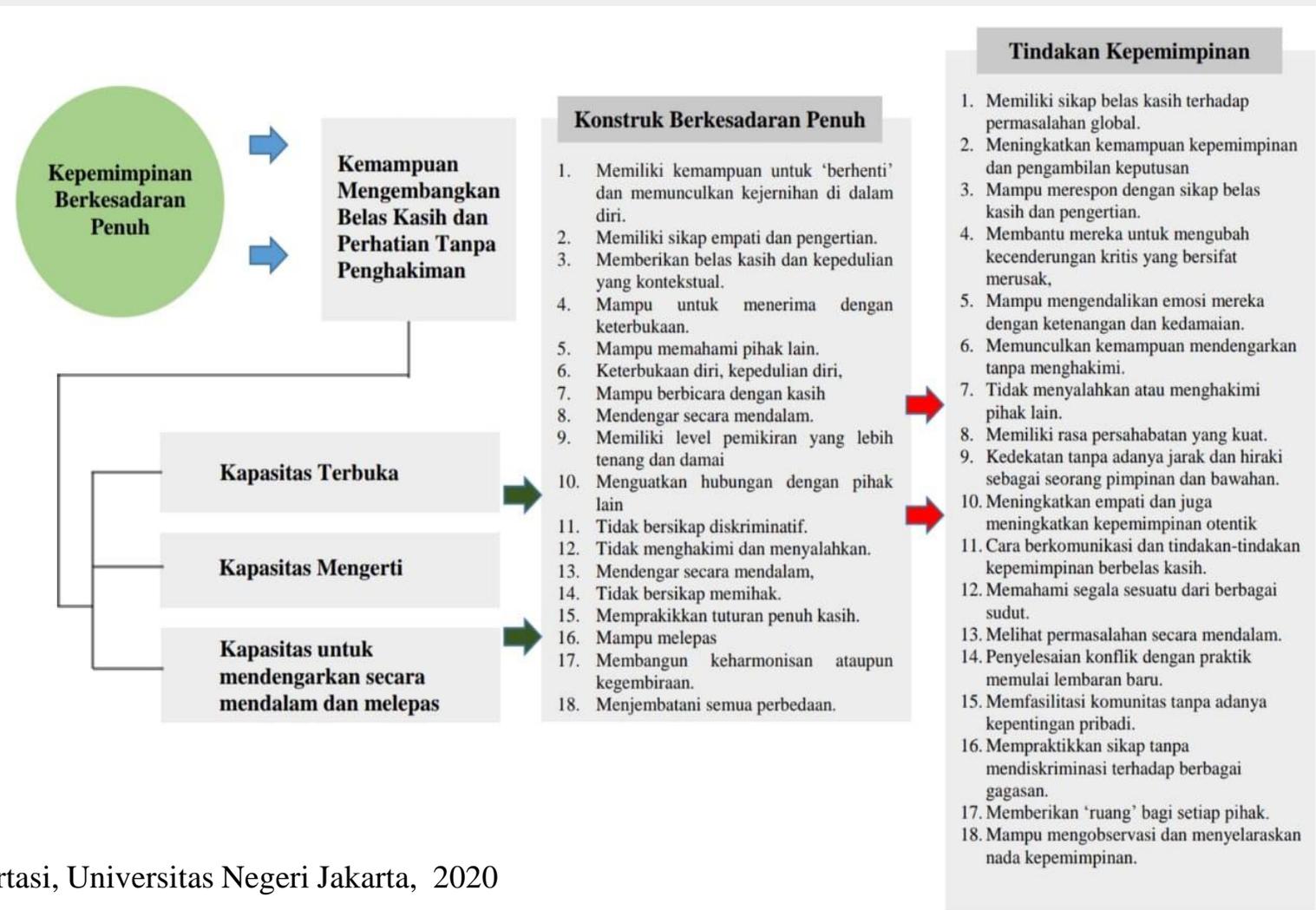


KARAKTERISTIK 3



Pemimpin Mengembangkan Belas Kasih dan Perhatian Tanpa Penghakiman

- Kapasitas untuk mengerti
- Kapasitas untuk terbuka
- Kapasitas untuk mendengarkan secara mendalam dan melepas



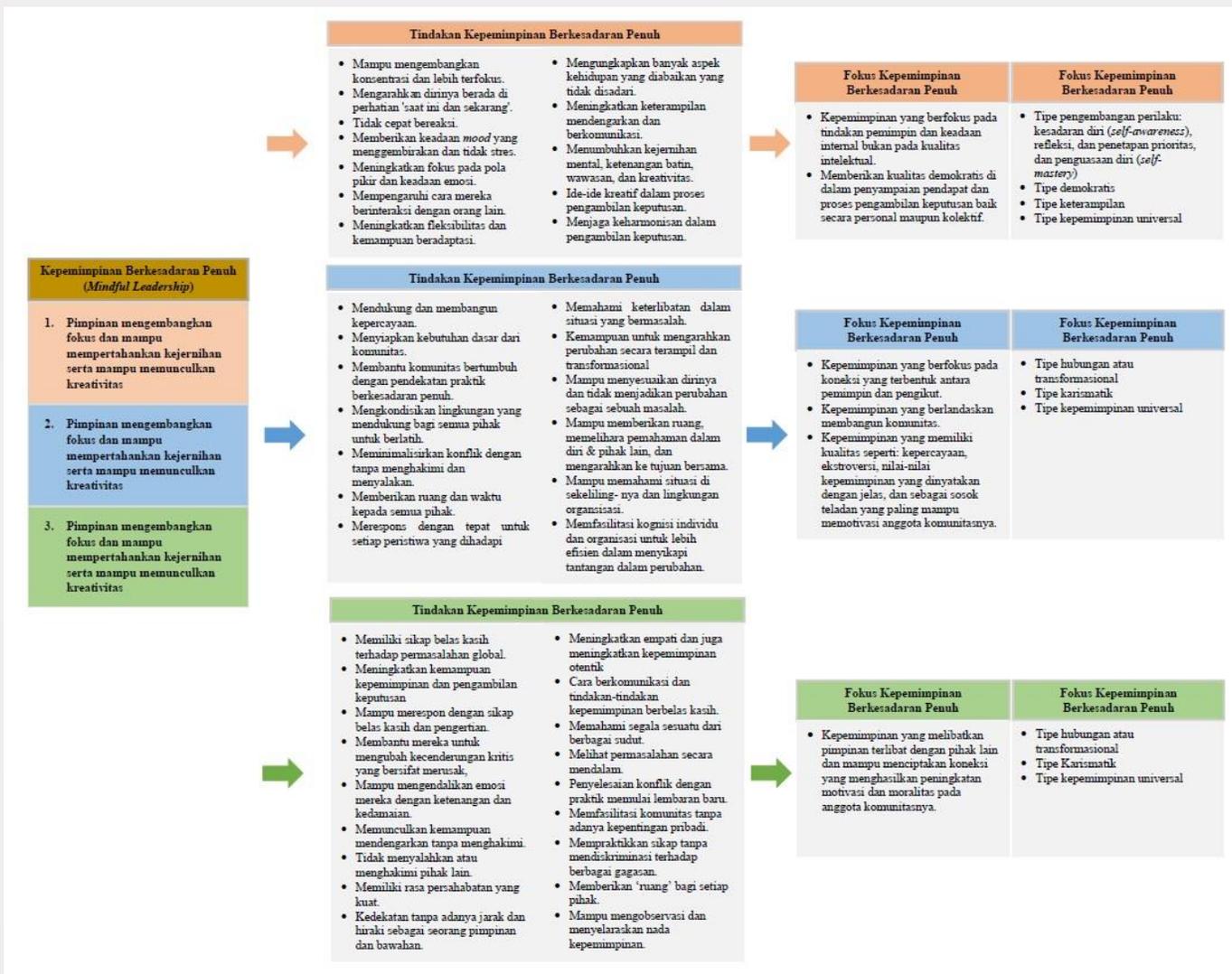
Sumber: Burmansah, B., Mukhtar, M., Rugaiyah, R., Disertasi, Universitas Negeri Jakarta, 2020



MODEL PEMETAAN *MINDFUL LEADERSHIP*



جامعة سوراكارتا الإسلامية الشوكية



Sumber: Burmansah, B., Mukhtar, M., Rugaiyah, R., Disertasi, Universitas Negeri Jakarta, 2020



Hubungan Teori Kepemimpinan Terhadap *Mindful Leadership*



Mindful Leadership
adalah
kepemimpinan
universal

Sumber: (Moisio, 2019)

LEADERSHIP THEORIES					
<i>Mindful Leadership</i>	<i>Authentic Leadership</i>	<i>Transformational Leadership</i>	<i>Servant Leadership</i>	<i>Resonant Leadership</i>	<i>LMX Leadership</i>
Acceptance	x		x	x	
Awareness	x	x	x	x	
Being present	x		x	x	
Being mindful	x		x	x	
Compassion	x		x	x	
Letting go	x		x	x	
Listening	x	x	x	x	x
Patience	x	x	x	x	x
Responding	x	x	x	x	x
Trust	x	x	x	x	x



**TERIMA KASIH!
MATUR NUWUN!
THANK YOU!**



Dr. Burmansah, M.Pd
STIAB Jinarakkhita Lampung
burmansah@stiab-jinarakkhita.ac.id