



## TRILOGI KEPEMIMPINAN KI HADJAR DEWANTARA

Djumadi Purwoatmodjo<sup>1</sup>, Bagus Dwi Widyantoro<sup>2</sup>, Tasliyatun Ni'mah<sup>3</sup>, Slamet Utomo<sup>4</sup>,  
Ahmad Hariyadi<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas Muria Kudus, Kudus, Indonesia.

Info Artikel	Abstrak
<p><b>Riwayat Artikel:</b></p> <p>Diterima: 18 Januari 2023</p> <p>Direvisi: 27 Februari 2023</p> <p>Disetujui: 1 Maret 2023</p> <p><b>Kata Kunci:</b> Trilogi, Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Sekolah Dasar, Ki Hadjar Dewantara.</p>	<p>Artikel konseptual ini bertujuan untuk mengkaji tentang Trilogi Kepemimpinan Ki Hadjar Dewantara pada tingkat satuan pendidikan khususnya sekolah dasar yang masih banyak mengalami berbagai masalah maupun hambatan, tercermin dari berbagai konflik yang terjadi antara kepala sekolah dengan guru maupun warga sekolah. Kepala sekolah di tingkat satuan sekolah dasar dalam melaksanakan tugasnya memimpin agenda peningkatan kedisiplinan pegawai (guru) hanya mengacu pada tingkat presensi maupun capaian prestasi saja, tanpa memperhatikan kesulitan yang dialami guru dalam mencapai target yang telah diberikan. Oleh karena itu, konsep Trilogi Kepemimpinan Ki Hadjar Dewantara menjadi salah satu jawaban mendasar untuk mengatasi berbagai permasalahan yang ada serta menciptakan iklim yang kondusif di sekolah dasar; Sebab, konsep "Tut Wuri Handayani" (di belakang memberi bimbingan-momong) dan "Ing Madyo Mangun Karso" (di tengah memberi semangat-among) tidak akan berjalan optimal bila tanpa ada "Ing Ngarso Sung Tulodho", yaitu pemimpin (pamong) yang bertindak sebagai contoh bagi anggotanya. Memberi contoh, ngemong, tidak hanya dilihat dari kemampuan saja, melainkan juga secara etika dan moral.</p>
<p><b>Korespondensi:</b></p> <p>Djumadi Purwoatmodjo* Universitas Muria Kudus, Kudus, Indonesia.</p> <p>Email: 202103073@std.umk.ac.id</p>	<p><b>Abstract</b></p> <p>This conceptual article aims to examine Ki Hadjar Dewantara's Leadership Trilogy at the education unit level, especially in elementary schools, which still experience many problems and obstacles, reflected in the various conflicts that occur between school principals and teachers, and school members. Principals at the elementary school unit level in carrying out their duties to lead the agenda for improving employee (teacher) discipline only refer to the level of attendance and achievement, without paying attention to the difficulties experienced by teachers in achieving the targets that have been given. Therefore, the concept of Ki Hadjar Dewantara's Leadership Trilogy is one of the fundamental answers to overcoming various existing problems and creating a conducive climate in elementary schools; This is because the concepts of "Tut Wuri Handayani" (behind giving guidance) and "Ing Madyo Mangun Karso" (in the middle giving encouragement) will not run optimally without "Ing Ngarso Sung Tulodho", namely the leader (pamong) who acts as an example to its members. Setting an example, ngemong, is not only seen from ability but also ethically and morally.</p>



## PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan di dalam diri seseorang untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target yang telah ditentukan. Pemimpin adalah seseorang yang diberi kepercayaan sebagai ketua (kepala) dalam sistem di sebuah organisasi/perusahaan; Dengan begitu, maka

seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memandu dan memengaruhi sekelompok orang (Prawiro, 2020). Secara umum, seorang pemimpin (*leader*) memiliki aura karismatik di dalam dirinya, memiliki visi misi yang jelas, mampu mengendalikan apa yang dipimpin, dan tentunya pandai dalam berkomunikasi. Pemimpin yang paling efektif adalah pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya memimpin dan beradaptasi dengan berbagai situasi (Sunardi dkk, 2019).

Namun kondisi ideal tersebut masih jauh dari yang diharapkan, dalam pelaksanaannya khususnya di dalam dunia pendidikan akhir-akhir ini banyak ditemukan pemimpin baik di tingkat satuan pendidikan maupun di tingkat level yang lebih tinggi kurang memahami dan melaksanakan konsep ideal dari kepemimpinan itu sendiri. Misalnya, fenomena kepala sekolah di tingkat satuan pendidikan sekolah dasar yang dalam melaksanakan tugasnya hanya terpaku pada target pencapaian saja tanpa memperhatikan kondisi dan kesulitan yang dihadapi oleh bawahan (guru) di lapangan ataupun kelas. Padahal sebagaimana diketahui bahwa mutu pendidikan pada jenjang pendidikan persekolahan sangat berkorelasi dengan kualitas guru, terlebih pada jenjang pendidikan dasar kualitas pendidikan dasar sangat dipengaruhi oleh tingkat profesionalitas gurunya (Bafadal dalam Rahayu dkk, 2019); sehingga dalam upaya tersebut seharusnya seorang kepala dalam memimpin tidak hanya memberikan perintah semata, namun jauh daripada itu harus menjadi contoh dan panutan bagi seluruh warga sekolah dan mengayomi seluruh warga sekolah dalam upaya mencapai tujuan bersama (Imran dkk, 2021).

Berdasarkan fenomena kurangnya pemahaman konsep kepemimpinan oleh pemimpin (kepala sekolah) itulah yang mendorong penulis untuk melakukan pengkajian secara mendalam mengenai konsep Trilogi Kepemimpinan Ki Hadjar Dewantara yang secara luas telah dikenal dan menjadi teladan bagi berbagai kalangan khususnya para insan pendidikan.

Artikel konseptual ini bertujuan untuk mengkaji tentang Trilogi Kepemimpinan Ki Hadjar Dewantara sebagai suatu konsep kepemimpinan yang diharapkan dapat menjadi acuan bagi para pemimpin pendidikan dasar untuk mewujudkan efektivitas pencapaian tujuan sekolah dengan memperhatikan unsur esensial guru sebagai ujung tombak pendidikan/pembelajaran di satuan pendidikan dasar.

## **PEMBAHASAN**

### **Kepemimpinan**

Seorang pemimpin adalah motor penggerak yang senantiasa mempengaruhi, mendorong, dan mengarahkan orang-orang yang dipimpinnya, supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pemimpin seharusnya memandu, memantau, memberikan motivasi atau membangun motivasi kerja, membimbing dan membangun jaringan yang lebih baik kepada mereka yang dipimpin dalam rangka membawa kemajuan organisasi/lembaga yang dipimpinnya.

Dalam budaya Jawa kuno, sedikitnya ada 4 (empat) ajaran filsafat kepemimpinan. Keempat ajaran tersebut adalah: (1) *Hasta Brata*, (2) *Wulang Reh*, (3) *Tripiana*, dan (4) *Dasa Darma Raja*. Di dalam artikel ini, penulis menfokuskan pada Trilogi Kepemimpinan Ki Hadjar Dewantara, sebab kepemimpinan Ki Hadjar Dewantara masuk dalam kawasan *Hasta Brata* (Suratno, 2006). Konsep *Hasta Brata* muncul dalam cerita pewayangan Jawa dengan lakon "*Wahyu Makutharawa*", yang mengisahkan tentang pemberian "*wejangan*" oleh seorang pandita bernama Wiswamintra yang ditujukan kepada Sri Rama yang akan dinobatkan menjadi Raja menggantikan ayahnya. *Hasta Brata* terdiri atas kata *Hasta* yang berarti delapan dan *Brata* yang berarti sifat baik. Delapan sifat alam ini mewakili simbol kearifan dan kebesaran Sang Pencipta, yaitu: sifat Bumi, sifat Matahari, sifat Bulan, sifat Samudra, sifat Bintang, sifat Angin, sifat Api, dan sifat Air.

Generasi filsafat kepemimpinan Jawa yang tergolong baru yaitu Trilogi Kepemimpinan Ki Hadjar Dewantara: *Ing Ngarso Sungtulodho*, *Ing Madya Mangunkarso* dan *Tut Wuri Handayani*. Meskipun demikian, hampir semua ajaran filsafat kepemimpinan Jawa tersebut bersumber dari

ilmu Hasta Brata. Sebab ajaran Hasta Brata dapat dikatakan satu visi kepemimpinan yang relatif paling ideal dalam konsepsi ajaran filsafat kepemimpinan Jawa.

Kepemimpinan menurut Lambert (2005) adalah: *“Leadership and therefore the work of leadership as used within the definition of leadership capacity means reciprocal, purposeful learning together in community.”* Artinya, kepemimpinan dan kerja pemimpin dalam organisasi dapat berhasil dengan baik apabila adanya kerja sama yang baik dari semua pihak yang berkepentingan. Menurut Adair (2008) seorang pemimpin melaksanakan 4 (empat) peran yaitu: (1) menjadi panutan (*moral personal*), (2) menjadi perintis (*moral visioner*), (3) menjadi penyelaras (*moral institutional*), dan (4) menjadi pembudaya (*moral cultural*). Seorang pemimpin adalah orang yang mempunyai kecakapan dan kemampuan lebih dari orang lain, khususnya kecakapan dan kemampuan dalam kepemimpinan sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas tertentu untuk mencapai tujuan bersama (Kartono, 2005). Pendapat tersebut menggambarkan bahwa figur seorang pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh mereka yang dipimpinnya, sehingga mereka yang dipimpin akan patuh dan mengikuti apa yang dilakukannya.

Nawawi & Hadari (2014) menjelaskan terdapat beberapa tipe kepemimpinan, diantaranya sebagai berikut: (1) Kepemimpinan Klasik. Kepemimpinan klasik adalah kepemimpinan yang ditandai oleh sifat dominatif, direktif, otoritatif, dan para pengikut harus patuh/taat melaksanakan perintah pimpinan serta tertutup ruang bagi pertanyaan. Sifat-sifat tersebut ada karena adanya anggapan bahwa pemimpinlah satu-satunya otoritas yang berhak menafsirkan kebenaran yang sah, kerajaan-kerajaan dan negara-negara totalitarian pada umumnya menerapkan paradigma kepemimpinan klasik; (2) Kepemimpinan berdasarkan Perilaku. Teori ini meyakini bahwa perilaku pemimpin secara langsung dapat mempengaruhi efektivitas kerja yang dipimpin, dan pemimpin dapat dipersiapkan/dipelajari, bukan dilahirkan. Tiga jenis gaya perilaku pemimpin berdasarkan perilaku yaitu: otoritarian, demokratik, dan pasif/pembiaran. Ketiganya dapat dipecah-pecah lagi lebih rinci; (3) Kepemimpinan berdasarkan Sifat. Teori ini meyakini bahwa pemimpin itu dilahirkan yang berarti sifat kepemimpinan itu adalah pembawaan dari lahir, bukan dipersiapkan atau hasil dari didikan. Sifat pembawaan pemimpin meliputi kualitas jiwa dan raga yang dapat digunakan untuk membedakan pemimpin dan pengikut. Contoh sifat pembawaan misalnya: kecerdasan intelektual, tubuh yang gagah dan tinggi, kepercayaan diri yang tinggi, dan tingkat energi yang tinggi (energik); (4) Kepemimpinan Kharismatik. Kepemimpinan karismatik adalah jenis kepemimpinan yang mengandalkan pada kharisadari pemimpin itu sendiri. Kharisma seorang pemimpin ditunjukkan oleh kewibawaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi yang dipimpin. Kewibawaan bersumber pada aspek psikologis dan fisik seorang pemimpin; (5) Kepemimpinan Situasional. Kepemimpinan situasional dapat diartikan bahwa keefektifan gaya kepemimpinan tertentu tergantung pada situasi yang sedang dihadapi. Jika situasi berubah, gaya kepemimpinan yang digunakan juga harus berubah. Berdasarkan hal tersebut dapat dimaknai bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan terbaik yang berlaku untuk semua situasi. Situasi adalah lingkungan yang berada di sekitar pemimpin, baik dalam bentuk fisik maupun non-fisik yang perlu dipertimbangkan sebelum memilih jenis kepemimpinan tertentu. Situasi yang dimaksud disini dapat berupa: orang yang dipimpin, jenis pekerjaan, waktu, sistem/struktur (politik, ekonomi, teknologi, sosial, dsb.), dan kultur lingkungan. Seorang pemimpin dalam melakukan interaksi dengan yang dipimpin selalu memilih caramemimpin yang paling tepat berdasarkan visi yang jelas, situasi yang dipimpin, dan kondisi lingkungan yang mempengaruhinya. Dengan mempertimbangkan 3 (tiga) hal ini, seorang pemimpin dapat menggunakan salah satu atau kombinasi cara-cara memimpin berikut: mengarahkan, memberi contoh, membimbing, mempengaruhi, meng-*coaching*, memfasilitasi, mendukung, mendorong, memotivasi, mendelegasi, dan/atau cara lain yang dianggap tepat. Menurut teori kepemimpinan situasional, perilaku pemimpin yang efektif juga tergantung pada tingkat kesiapan yang dipimpin. Kesiapan yang dimaksud adalah sejauhmana yang dipimpin memiliki kemampuan dan kesanggupan untuk

menyelesaikan suatu tugas; (6) Kepemimpinan Transaksional. Kepemimpinan transaksional adalah jenis kepemimpinan yang mengandalkan transaksi antara pemimpin dan yang dipimpin. Artinya, ada kesepakatan atau tawar-menawar antara pemimpin dan yang dipimpin (politik dagang sapi). Pemimpin meminta yang dipimpin melakukan sesuatu dan yang dipimpin akan diberi imbal jasa jika yang dipimpin telah melaksanakan sesuai perintah dari sang pemimpin; (7) Kepemimpinan Visioner/Transformasional. Kepemimpinan visioner/transformasional adalah kepemimpinan yang mengandalkan visi pemimpin sebagai inspirasi untuk mengarahkan pengikutnya. Tiga hal yang harus dilakukan oleh pemimpin transformasional: (a) menyadari perlunya perubahan, (b) menciptakan visi baru, dan (c) melembagakan perubahan; (8) Kepemimpinan Organik. Dalam kepemimpinan organik, pemimpin tidak menjadi figur sentral, akan tetapi kelompok secara keseluruhan menjadi kuncinya. Konsensus kelompok yang bisa menentukan siapa yang seharusnya menjadi pemimpin dan berapa lama. Jadi, kepemimpinan tak perlu bersarang pada individu tertentu, meskipun individu tersebut menduduki peran kepemimpinan untuk tujuan tertentu. Kompleksitas masalah yang dihadapi oleh organisasi membuat pemimpin sentral tunggal tidak lagi relevan. Perspektif dan kemampuan majemuk sangat diperlukan untuk memecahkan kompleksitas masalah yang dihadapi oleh suatu institusi/ organisasi.

Berbagai macam tipe kepemimpinan sebagaimana diuraikan di atas, dalam prakteknya di dunia nyata tergantung pada perkembangan zamannya. Bahwa dalam kepemimpinan dewasa ini yang diharapkan adalah pemimpin yang visioner, yaitu pemimpin yang memiliki visi ke depan, demi kemajuan lembaga atau organisasi yang dipimpinnya. Kepemimpinan visioner artinya kemampuan pemimpin dalam menciptakan, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal darinya atau atau hasil interaksi antar anggota organisasi/lembaga lainnya. Pemimpin yang visioner, menurut Sihombing (2021) memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (1) pintar menjalin hubungan yang baik, (2) bisa membangun sebuah nilai, (3) bisa mengatasi hambatan (4), mampu berpikir dinamis, dan (5) mampu melakukan manajemen resiko.

Dalam konteks kepemimpinan Jawa, kepemimpinan Hasta Brata merupakan kepemimpinan yang memiliki 8 (delapan) sifat alam yang mewakili simbol kearifan dan kebesaran Sang Pencipta, yaitu: sifat Bumi, sifat Matahari, sifat Bulan, sifat Bintang, sifat Air sifat Angin, sifat Api, dan sifat Samodra, yaitu: (1) Brata yang pertama, adalah BAWANA yang berarti bumi. Bumi diibaratkan sebagai ibu pertiwi. Sebagai ibu pertiwi, bumi memiliki peran sebagai ibu, yang memiliki sifat keibuan, yang harus memelihara dan menjadi pengasuh, pemomong, dan pengayom bagi makhluk yang hidup di bumi. Implementasinya adalah kalau sanggup menjadi pemimpin harus mampu mengayomi dan melindungi anak buahnya atau yang dipimpinnya; (2) Brata yang kedua, adalah SURYA yang berarti matahari. Sifat menerangi yang dimiliki oleh matahari dalam bahasa Jawa dimaknai sebagai *gawe pepadang marang ruwet rentenging liyane* yang berarti harus mampu membantu mengatasi kesulitan atau memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh anak buahnya; (3) Brata yang ketiga, adalah CANDRA yang berarti bulan. Implementasinya bagi pemimpin yaitu pemimpin dalam memperlakukan anak buahnya harus dilandasi oleh aspek-aspek sosio-emosional. Pemimpin harus memperhatikan harkat dan mertabat pengikutnya sebagai sesama. Terhadap pengikutnya/anak buahnya harus menghormati selayaknya sebagai sesama manusia (*nguwongke*); (4) Brata yang keempat, adalah KARTIKA yang berarti bintang. Bintang dapat menggambarkan dambaan atau cita-cita, tumpuan harapan, sumber inspirasi. Seorang pemimpin harus memiliki cita-cita yang tinggi, berpandangan jauh kedepan, pemberi arah, sumber inspirasi, dan tumpuan harapan; (5) Brata yang kelima, adalah TIRTA yang berarti air. Seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan siapapun termasuk pengikutnya. Air selalu mengalir ke bawah, artinya pemimpin harus memperhatikan potensi, kebutuhan dan kepentingan pengikutnya, bukan mengikuti kebutuhannya sendiri; (6) Brata yang keenam adalah MARUTA, yang berarti angin. Secara alamiah angin memiliki sifat menyejukkan, angin membuat segar bagi orang yang

kepanasan. Angin sifatnya sangat lembut. Seorang pemimpin harus bisa membuat suasana kepemimpinan yang sejuk, harmonis, dan menyegarkan; (7) Brata yang ketujuh, adalah DAHANA, yang berarti api. Secara alamiah api memiliki sifat panas, dan dapat membakar. Seorang pemimpin memiliki sifat pembakar semangat, pengobar semangat, dan memiliki peran sebagai motivator dan inovator bagi pengikutnya; dan (8) Brata yang kedelapan, adalah SAMODRA, yang berarti lautan atau samudra. Pemimpin harus memiliki wawasan yang luas dan dalam, seluas dan sedalam samudra. Samudra juga bersifat menampung seluruh air dan benda-benda yang mengalir ke arah laut. Seorang pemimpin harus memiliki sifat menampung semua kebutuhan, kepentingan, dan isi hati dari pengikutnya, serta pemimpin harus bersifat aspiratif (Ardiansyah, 2017; Suratno, 2006).

### **Trilogi Kepemimpinan Ki Hadjar Dewantara**

Dalam perkembangannya, kepemimpinan Hasta Brata memunculkan pola kepemimpinan baru, yakni pola kepemimpinan Ki Hadjar Dewantara yang dikenal dengan nama Trilogi Kepemimpinan Ki Hadjar Dewantara. Ki Hadjar Dewantara pada tanggal 28 November 1959 ditetapkan sebagai "Pahlawan Nasional". Tanggal 16 Desember 1959, pemerintah menetapkan tanggal lahir Ki Hadjar Dewantara yaitu tanggal 2 Mei sebagai "Hari Pendidikan Nasional" berdasarkan Keputusan Presiden RI Nomor: 316 Tahun 1959. Sebagai tokoh nasional yang dihormati dan disegani baik oleh kawan maupun lawan, Ki Hadjar Dewantara sangat kreatif, dinamis, jujur, sederhana, konsisten, konsekuen dan berani. Wawasan beliau sangat luas dan tidak berhenti berjuang untuk bangsa dan negaranya hingga akhir hayat. Perjuangan beliau dilandasi dengan rasa ikhlas yang mendalam, disertai rasa pengabdian dan pengorbanan yang tinggi dalam mengantarkan bangsanya kepada Kemerdekaan (Haryadi, 1989).

Kepemimpinan Hasta Brata disarikan oleh Ki Hadjar Dewantara dalam dunia pendidikan menjadi sebuah Trilogi, yang kemudian dikenal menjadi Trilogi Kepemimpinan Ki Hadjar Dewantara.

#### *Saat Pemimpin di Depan atau "Ing Ngarso Sung Tulodho"*

Seorang pemimpin adalah panutan. Sebagai panutan, orang lain yang ada disekitarnya secara otomatis akan mengikuti segala tindak tanduknya. Seorang pemimpin harus mampu memberikan suri tauladan bagi orang-orang yang ada disekitarnya. Dalam hal ini dapat dilihat betapa besarnya tanggungjawab moral seorang pemimpin, karena tindak-tanduknya, tingkah lakunya, cara berfikirnya, bahkan kebiasaannya akan cenderung diikuti orang lain. Oleh karena itu, saat berada di depan, pemimpin harus memberikan teladan, memberikan contoh. Disini tidak tercermin adanya hubungan antara atasan-bawahan, tetapi jelas menunjukkan siapa yang memimpin dan siapa yang dipimpin. Hal ini disebutkan oleh Ki Hadjar Dewantara dengan terminologi "*Ing Ngarso Sung Tulodho*", saat di depan seorang pemimpin harus memberi teladan. Artinya seorang yang berada di depan jika belum memberi teladan maka belum pantas menyandang gelar 'pemimpin' (Boentarsono, 2012; Sentono, 2019). *Ing Ngarso Sung Tulodho* yang berarti bahwa seseorang pemimpin harus mampu melalui sikap dan perbuatannya menjadikan dirinya pola panutan dan diikuti orang yang dipimpinnya (Hasibuan, 2008). Pemimpin harus dapat menjadi pamong dan memberi keteladanan. Pamong senantiasa diharapkan untuk selalu bertutur kata dan bertingkah laku baik untuk menjadi panutan bagi orang yang dipimpinnya, serta memberi keteladanan setiap saat atau setiap kesempatan menjadi contoh atau suri tauladan (Boentarsono, 2012).

#### *Saat Pemimpin di Tengah atau "Ing Madyo Mangun Karso"*

*Ing Madyo Mangun Karso* artinya seorang pemimpin harus mampu membangkitkan semangat berswakarsa dan berkreasi pada orang-orang yang dibimbingnya (Hasibuan, 2008). Hal ini sejalan dengan konsep kepemimpinan secara umum, yaitu seorang pemimpin idealnya dapat menyatu padukan orang-orang yang berbeda-beda motivasinya tersebut dengan motivasi

yang sama. Seorang pemimpin yang berada di tengah-tengah dari orang-orang yang dipimpinnya, harus mampu menggerakkan, memotivasi, dan mengatur sumber daya yang ada (*empowering*). Pada dasarnya setiap orang memiliki kemampuan untuk memotivasi diri sendiri (*intrinsic motivation*), sehingga ada ataupun tidak adanya stimulus tetap saja akan termotivasi. Ajaran kedua ini sarat dengan makna kebersamaan, kekompakan, dan kerjasama. Seorang pemimpin tidak hanya melihat kepada orang yang dipimpinnya, melainkan ia juga harus berada di tengah-tengah orang yang dipimpinnya (Sentono, 2019). Oleh karena itu, sangat tidak terpuji apabila seorang pemimpin hanya diam dan tak berbuat apa-apa untuk anak buahnya, sehingga mereka berjalan sendiri-sendiri. Selain itu pemimpin juga harus kreatif dalam memimpin, sehingga orang yang dipimpinnya mempunyai wawasan baru dalam bertindak. Seorang pemimpin juga harus melindungi segenap orang yang dipimpinnya.

Saat Pemimpin di Belakang atau “*Tut Wuri Handayani*”

*Tut Wuri Handayani* berarti bahwa seorang pemimpin harus mampu mendorong orang-orang yang diasuhnya agar berani berjalan didepan dan sanggup bertanggung jawab (Hasibuan, 2008). Pemimpin sejati diperlukan kehadirannya di barisan belakang. Dari belakang seorang pemimpin dapat memberikan dorongan kepada orang-orang yang dipimpinnya untuk terus maju. Ajaran kepemimpinan yang ketiga ini merupakan semboyan dari dunia pendidikan yang tentunya mempunyai makna yang mendalam. Jika diartikan secara keseluruhan *Tut Wuri Handayani* memberi pengaruh dan bertujuan untuk menciptakan pribadi yang mandiri dan tidak bergantung kepada orang lain (Suryamiharjo, 1986). Dengan begitu diharapkan akan muncul generasi baru yang akan berani memimpin tanpa menunggu orang lain untuk memimpin. Adapun dorongan tersebut dapat berupa moral dan semangat kepada orang lain. Oleh karenanya pendidikan mengambil semboyan ini, agar pendidikan menjadi sebuah perantara dalam membentuk generasi mandiri dan tidak bergantung pada orang lain, serta menjadi pribadi yang mandiri dan kreatif. Hasil implementasi *Tut Wuri Handayani* di dunia pendidikan adalah kepala sekolah mampu memberikan dukungan moral kepada guru dalam mengabdikan sebagai pendidik, sehingga hal ini juga menginspirasi guru untuk mendukung siswa dari belakang agar mereka berhasil dalam menempuh pendidikannya. Salah satu tugas pokok pimpinan memang memberikan inspirasi dan mendorong anggota-anggotanya bekerja seefektif dan seefisien mungkin. Jika dihubungkan dengan konteks kepemimpinan guru, maka guru harus dapat menginspirasi siswa agar mampu berprestasi (Handayani, 1999).

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka nampak jelas urgensi penerapan Trilogi Kepemimpinan Ki Hadjar Dewantara dalam kepemimpinan pendidikan saat ini pada satuan pendidikan, termasuk satuan pendidikan dasar. Penerapan konsep Trilogi Kepemimpinan Ki Hadjar Dewantara menjadi salah satu jawaban paling mendasar dalam menciptakan iklim yang membangun dalam kepemimpinan di tingkat satuan pendidikan sekolah dasar. Sebab, konsep “*Tut Wuri Handayani*” (di belakang memberi bimbingan-momong) dan “*Ing Madyo Mangun Karso*” (di tengah memberi semangat-among) tidak akan berjalan optimal bila tanpa ada “*Ing Ngarso Sung Tulodho*”, yaitu pemimpin (pamong) yang bertindak sebagai contoh bagi anggotanya. Memberi contoh, ngemong, tidak hanya dilihat dari kemampuan saja, melainkan melainkan juga secara etika dan moral (Wijaya, 2018).

## **PENUTUP**

Trilogi kepemimpinan Ki Hajar Dewantara merupakan konsep kepemimpinan yang bersumber dari nilai kebudayaan Jawa, dimana dalam praktiknya berdasarkan berbagai literatur yang dikaji sangat relevan untuk diterapkan pada dunia pendidikan khususnya untuk mendukung efektivitas kepemimpinan pada satuan pendidikan di Indonesia termasuk satuan pendidikan dasar. Kepemimpinan ini sangat baik jika diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja seluruh warga sekolah sehingga akan memberikan kemajuan pada perkembangan sekolah. Ketiga filosofi sebagaimana yang telah dijelaskan saling berkaitan dan tidak dapat

dipisahkan satu dengan yang lainnya. Sebagai contoh, usaha seorang pemimpin dalam menanamkan nilai-nilai organisasi kepada anggotanya. Dalam hal ini, seorang pemimpin tidak bisa begitu saja mendorong dan mengarahkan perilaku anggotanya agar sesuai dengan nilai-nilai organisasi (*tut wuri handayani*), namun pemimpin tersebut juga harus mampu memberikan contoh nyata bagaimana nilai-nilai organisasi telah tertanam dalam dirinya (*ing ngarsa sung tuladha*). Sembari memberi contoh, pemimpin juga harus mengkomunikasikan nilai-nilai tersebut ke tengah-tengah anggotanya, dan memotivasi mereka untuk bertindak sejalan dengan nilai-nilai tersebut (*ing madya mangun karsa*).

### UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada para ahli yang telah mengangkat berbagai konsep tentang Trilogi Kepemimpinan Ki Hadjar dan seluruh tim yang telah bergabung untuk menuangkan isi artikel sehingga menjadi lebih bermakna, serta penulis menyampaikan terima kasih kepada redaksi *Equity in Education Journal (EEJ)* yang telah memberikan kesempatan artikel ini dapat dipublikasikan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adair, J. (2008). *Kepemimpinan yang Memotivasi (Leadership and Motivation)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ardiansah, R. (2017). *Ilmu Hasta Brata: Refleksi Model Kepemimpinan Jawa sebagai Solusi Tantangan Zaman*. Diterima dari <https://www.kompasiana.com/rhesaardy/59e18c12147f9624645efd52/ilmu-hasta-brata-refleksi-model-kepemimpinan-jawa-sebagai-solusi-tantangan-zaman>.
- Boentarsono, Ki B. (2012). *Taman Siswa: Badan Perjuangan Kebudayaan dan Pembangunan Masyarakat*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Handyaningrat, S. (1999). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Haji Masagung.
- Hariyadi, Ki. (1989). *Ki Hadjar Dewantara sebagai Pendidik, Budayawan, Pemimpin Rakyat dalam Buku Ki Hadjar Dewantara dalam Pandangan Para Cantrik dan Mentriknnya*. Yogyakarta: MLTS.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imran., Syafaruddin., & Nahar, S. (2021). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membangun Iklim Sekolah di Madrasah Aliyah Al-Wasliyah 49 Kabupaten Sleman. *Al-Fatih: Jurnal Pendidikan dan Keislaman*, 4(1), 138-159.
- Katono, K. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Lambert, L. (2005). Leadership for Lasting Reform. *How Schools Improve*, 62(5), 62-65.
- Nawawi, H., & Martini, M. (2014). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prawiro, M. (2020). *Pengertian Kepemimpinan: Tujuan, Fungsi, dan Gaya Kepemimpinan*, Diterima dari <https://www.maxmanroe.com/vid/organisasi/pengertian-kepemimpinan.html>.
- Rahayu, N. P., Nugroho, P. J., & Berliani, T. (2019). Pembinaan Profesional Guru Sekolah Dasar Daerah Terpencil. *Equity in Education Journal*, 1(1), 62-72. doi: <https://doi.org/10.37304/eej.v1i1.1554>
- Sentono, T. (2019). *Pengembangan Model Kepemimpinan Berbasis Trilogi Kepemimpinan Ki Hajar Dewantara*. Klaten: Citta Gracia.
- Sunardi, S., Nugroho, P. J., & Setiawan, S. (2019). Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah. *Equity in Education Journal*, 1(1), 20-28. doi: <https://doi.org/10.37304/eej.v1i1.1548>
- Suratno, P. (2006). *Sang Pemimpin Menurut Asthabrata, Wulang Reh, Tripama, Dasa Darma Raja*. Yogyakarta: Adiwacana.

- Suryamiharjo. (1986). *Ki Hajar Dewantara dan Taman Siswa Dalam Sejarah Indonesia*. Jakarta: Sinar Harapan.
- Wijaya, B. K. (2018). *Kepemimpinan Versi Ki Hajar Dewantara*. Diterima dari <https://edukasi.kompas.com/read/2018/06/04/08553811/kepemimpinan-versi-ki-hadjar-dewantara?page=all>.