

Analysis of Visionary Leadership of School Principals to Improve Teacher Performance in Learning

[Analisis Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru dalam Pembelajaran]

Siti Li'anatuz Zuhro¹, Imelda Dian Rahmawati²

^{1,2}Magister Managemen Pendidikan Islam, Pendidikan Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Jl. Mojopahit No. 666 B, Sidowayah, Celep kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61215
imeldadian@umsida.ac.id

Abstract. The success of an educational institution in achieving its learning objectives is influenced by various factors, one of which is the effectiveness of the principal's leadership. The principal plays a strategic role in managing the institution, developing a conducive learning climate, and improving teacher performance as a key component in the implementation of the educational process. This study aims to analyze the characteristics of visionary leadership of school principals, analyze the impact, and analyze the supporting and inhibiting factors of the effectiveness of visionary leadership of the principal of SDN Kepunten, Tulangan District. The method used was qualitative research with a case study approach, involving interviews, observations, and documentation from the principal, teachers, and educational staff. The results of the study show that principals are capable of being decision makers, agents of change, focused on the future, professional coaches, and responsive in resolving issues quickly and appropriately. This leadership has had an impact on improving teacher performance, including lesson planning, mastery of subject matter, and classroom management. Supporting factors include resource support and school community participation, while obstacles include limited facilities, high administrative workload, and teacher resistance to innovation. The conclusion, effective visionary leadership can significantly improve the quality of learning and teacher performance.

Keywords – Visionary Leadership, Principals, Teacher Performance.

Abstrak. Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan pembelajaran dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah efektivitas kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah memegang peranan strategis dalam pengelolaan lembaga, pengembangan iklim belajar yang kondusif, serta peningkatan kinerja guru sebagai komponen utama dalam penyelenggaraan proses pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis karakteristik kepemimpinan visioner kepala sekolah, menganalisis dampak dan menganalisis faktor pendukung serta penghambat efektivitas kepemimpinan visioner kepala SDN Kepunten Kecamatan Tulangan. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus, melibatkan wawancara, observasi, dan dokumentasi dari kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah mampu menjadi penentu arah, agen perubahan, fokus ke masa depan, pelatih profesional serta responsif dalam menyelesaikan masalah secara cepat dan tepat. Kepemimpinan ini berdampak pada peningkatan kinerja guru, termasuk perencanaan pembelajaran, penguasaan materi, dan manajemen kelas. Faktor pendukung meliputi dukungan sumber daya dan pertisipasi warga sekolah, sementara hambatan meliputi terbatasnya sarana, beban administrasi tinggi, dan resistensi guru terhadap inovasi. Kesimpulannya, kepemimpinan visioner yang efektif dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru secara signifikan.

Kata Kunci – Kepemimpinan Visioner, Kepala Sekolah, Kinerja Guru.

I. PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peran strategis untuk mencetak generasi yang unggul dan berdaya saing. Sekolah sebagai lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan proses pembelajaran berjalan efektif. [1] Keberhasilan sebuah sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan sangat bergantung dari berbagai faktor, salah satunya yaitu kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam mengelola sekolah, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, serta meningkatkan kinerja guru sebagai elemen utama dalam proses pembelajaran. Kepemimpinan digunakan untuk menunjukkan kompetensi dari kepala sekolah tersebut. Kepemimpinan yang baik membawa sekolah mencapai tujuan yang sudah dirumuskan. [2] Seorang kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan manajerial, visioner, dan inspiratif agar bisa menggerakkan seluruh komponen sekolah menuju perbaikan berkelanjutan. Kepemimpinan yang efektif tidak

hanya tercermin dari kemampuan dalam mengambil keputusan, tetapi juga dalam membangun kolaborasi, komunikasi yang baik, serta menciptakan budaya kerja yang positif. [3] Kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor kunci dalam menciptakan kualitas pendidikan yang bermutu dan relevan dengan tantangan zaman.

Gaya kepemimpinan di suatu lembaga sangat berpengaruh terhadap maju tidaknya suatu lembaga pendidikan. Sebuah lembaga pendidikan akan mengalami kemajuan yang pesat apabila pemimpinnya bisa memimpin lembaga dengan baik. Kepemimpinan mempunyai arti kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, dan mengarahkan orang lain atau kelompok untuk menerima pengaruh tersebut dan melakukan sesuatu untuk membantu mencapai tujuan tertentu. [4] Kepemimpinan memiliki peranan krusial dalam menentukan kebijakan efektivitas lembaga pendidikan. [5]

Salah satu model kepemimpinan yang relevan untuk mendorong kemajuan lembaga pendidikan serta menciptakan budaya kerja yang kondusif adalah kepemimpinan visioner. Menurut Burt Nanus kepemimpinan visioner merupakan perwujudan pemimpin yang dapat membangun, mengkomunikasikan, dan mewujudkan visi [6]. Menurut Fahma dan Kusuma kepemimpinan visioner merupakan salah satu kepemimpinan yang diyakini dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja guru. Kepemimpinan visioner merupakan gaya kepemimpinan seorang pemimpin bisa mencipta, merumuskan, mensosialisasikan, mengkomunikasikan, serta mentransformasikan segala bentuk ide-ide berkemajuan kemudian diimplementasikan sebagai cita-cita lembaga di masa depan. [2] Kepemimpinan visioner menurut Aan Komariah dan Cepi Triatna menyebutkan harus berpedoman pada empat pilar dalam memimpin, antara lain (1) sebagai penentu arah, (2) sebagai agen perubahan unggul, (3) Fokus ke masa depan yang penuh tantangan dan mampu menyiasatinya, (4) pelatih profesional, dan (5) mampu menampilkan kekuatan pengetahuannya berdasarkan pengalaman profesional pendidikan yang dimiliki. [7] Seorang pemimpin yang visioner mampu memprediksi jauh ke depan tujuan lembaga pendidikan jangka panjang sesuai dengan kebutuhan dan visi lembaga pendidikan. Hasil yang terlihat apabila seorang kepala sekolah menerapkan kepemimpinan visioner yaitu mampu membuat kebijakan dan keputusan berdasarkan kebutuhan sekolah.

Kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan visioner mampu menginspirasi guru untuk terus berkembang, menciptakan inovasi dalam pembelajaran, serta membangun budaya kerja yang profesional dan kolaboratif. [8] Budaya kerja yang profesional tampak dari kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran. Kinerja guru merupakan faktor terpenting yang memiliki pengaruh signifikan terhadap setiap pelaksanaan pembelajaran siswa di lingkungan sekolah. Menurut Imron kinerja adalah perilaku yang dimunculkan oleh seseorang berupa prestasi kerja sesuai dengan tugas dan perannya dalam lembaga pendidikan [9]. Kinerja yang baik tampak dari hasil kerja yang dapat diraih oleh guru. Tanpa adanya kinerja guru yang baik dan peran managerial kepala sekolah yang tepat dalam pengelolaan sekolah, sulit untuk meningkatkan mutu pengajaran atau mencapai standar nasional pendidikan. [10] Menurut Rachmawati Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya, dalam hal perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Jadi kinerja guru adalah hasil kerja dalam mencapai sasaran tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Sebuah lembaga pendidikan memiliki kinerja baik akan terlihat dari tercapai atau tidaknya tujuan suatu lembaga tersebut. Tercapainya tujuan dari lembaga tersebut merupakan bentuk capaian kinerja yang baik dari kinerja pegawai atau guru. Jika kinerja yang dimiliki pegawai atau guru di lembaga tersebut baik, maka tujuan dari lembaga tersebut dapat tercapai. [11]. Kinerja guru dalam suatu lembaga pendidikan merupakan penentu lembaga tersebut dapat mencapai tujuan atau tidak, baik tujuan dari pendidikan Nasional atau tujuan lembaga berupa visi dan misi sekolah. Akan tetapi untuk mewujudkan tujuan sekolah bukanlah hal yang mudah, karena terdapat kriteria atau faktor-faktor penentu tingginya kinerja guru.

Kinerja guru memiliki standar kriteria yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu kinerja. Dalam hal ini kinerja guru yaitu jenis perilaku yang terlibat dalam segala aktivitas guru dalam proses pembelajaran. Kinerja guru memiliki standar menurut Sahaham yaitu (1) Kemampuan guru untuk merencanakan pembelajaran, (2) Penguasaan atau pemahaman materi pembelajaran yang nantinya akan disampaikan pada peserta didik, (3) pemahaman metode dan strategi pembelajaran, (4) Terampil dalam memberikan penugasan pada peserta didik, (5) Kemampuan memanajemen kelas dan peserta didik, serta yang terakhir (6) kemampuan untuk melakukan refleksi dan evaluasi pembelajaran. [12]. Selain standar kinerja yang dijelaskan untuk mengetahui tingkat kinerja guru, ada dorongan motivasi dari pemimpin lembaga serta adanya kepuasan kerja guru yang menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja guru. Keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola lembaga dan guru ditunjukkan oleh aktivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya yang ada di sekolah atau lembaga tersebut. Dimaksudkan demikian agar tugas dan kinerja guru bisa mencapai tujuan yang dirumuskan. [13].

SD Negeri Kepunden yang terletak di kecamatan Tulangan merupakan salah satu sekolah dasar yang berupaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui berbagai strategi kepemimpinan kepala sekolah. Di sekolah tersebut peneliti menemukan keunikan terhadap cara kepala sekolah dalam memimpin. Dalam perencanaan beliau selalu berpandangan ke depan mengenai tantangan dan kebutuhan masyarakat dari segi kognitif, psikomotorik dan afektif peserta didik. Beliau memimpin sekolah selalu mengikuti perkembangan dan tantangan zaman sesuai dengan visi misi yang dirumuskan. Kepemimpinan beliau diharapkan bisa membawa dampak yang signifikan

terhadap guru dan peserta didik. SD Negeri Kepunten merupakan sekolah yang memiliki banyak peminat. Sekolah tersebut juga mengalami banyak peningkatan selama pergantian kepemimpinan yang baru ini. Pembiasaan berkarakter menjadi hal yang penting selain peningkatan aspek pengetahuan dan psikomotor peserta didik. Namun dalam implementasinya terdapat berbagai tantangan yang dihadapi, seperti motivasi kerja guru, keterbatasan sarana dan prasarana, serta kebutuhan akan peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis sejauh mana kepemimpinan visioner kepala sekolah di SD Negeri Kepunten terhadap kinerja guru, baik dalam aspek profesionalisme, inovasi pembelajaran maupun keterlibatan dalam pengembangan sekolah.

Hasil penelitian terdahulu yang diungkap oleh Ishaq dan Yusrizal bahwa kepemimpinan kepala sekolah mampu meningkatkan kinerja guru di masing-masing sekolah. Hal ini terbukti dari kurikulum, kesiswaan, sarana prasarana dan prestasi belajar siswa yang berjalan dengan baik dan sesuai standar kinerja guru. Penelitian kedua, oleh Asy'ari (2017) memperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki daya tarik terhadap kelangsungan kinerja guru secara baik, kepala sekolah tidak bersikap otoriter dan lebih mementingkan nilai kebersamaan dan kepala sekolah sangat bijak menangani masalah-masalah yang dihadapi sesuai dengan tuntutan zaman di SD Adiwiyata Sekolah Alam Insan Mulia Surabaya. Penelitian ketiga oleh Faizah memperoleh kesimpulan terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan visioner terhadap kinerja guru dengan keefektifan sekolah di SDN Kecamatan Lawang, Kabupaten Malang.

Namun demikian, dalam konteks implementasinya di lapangan, masih terdapat kesenjangan, terutama dalam ketercapaian hasil kinerja guru, motivasi kerja, dan optimalisasi peran kepala sekolah dalam mengatasi keterbatasan sumber daya seperti sarana dan prasarana pendidikan. Penelitian sebelumnya lebih banyak menyoroti konsep kepemimpinan visioner secara umum, tanpa mengkaji lebih dalam bagaimana penerapannya secara spesifik di sekolah dasar negeri dengan berbagai tantangan nyata yang dihadapi, seperti di SD Negeri Kepunten. Penelitian ini penting untuk mengisi kekosongan kajian terkait efektivitas kepemimpinan visioner dalam konteks sekolah dasar dengan kondisi nyata di lapangan, sekaligus memberikan rekomendasi konkret untuk pengembangan strategi kepemimpinan pendidikan yang lebih adaptif dan berkelanjutan.

Kebaruan dalam penelitian ini terdapat pada kinerja guru dalam lingkup kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru. Banyak penelitian hanya mengkaji kepemimpinan visioner secara umum, namun belum banyak yang meneliti secara spesifik membahas bagaimana kepala sekolah bisa menerjemahkan visi mereka dalam membuat kebijakan dan praktik kinerja guru di lembaga pendidikan. Di sisi lain kurangnya studi yang mengeksplorasi tentang kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan visioner misalnya keterbatasan sumber daya, dan resistensi dari guru atau tenaga kependidikan di dalam lembaga pendidikan yang diteliti. Selain itu tinjauan literatur yang menyeluruh terkait kepemimpinan visioner terhadap peningkatan kinerja guru masih terbatas terutama rentang waktu 2019 – 2025. Oleh karena itu penelitian lebih mendalam dalam hubungan ini menjadi sangat penting untuk mengisi celah pengetahuan yang sudah ada.

Dari penjabaran latar belakang di atas, maka penulis menganalisis tentang beberapa konsep rumusan masalah sebagai berikut (1) Bagaimana karakteristik kepemimpinan visioner kepala sekolah di SD Negeri Kepunten Kecamatan Tulangan? dan (2) Bagaimana dampak kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Kepunten Kecamatan Tulangan? Serta (3) Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat efektivitas kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru?. Dari rumusan masalah yang sudah disusun oleh peneliti maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Analisis Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Tulangan”

II. METODE

Penelitian ini akan membahas tentang kepemimpinan visioner kepala sekolah dengan kinerja pegawai di lembaga pendidikan serta strategi untuk menerapkannya di lembaga pendidikan SD Negeri Kepunten Tulangan. Penelitian ini akan menggunakan penelitian Kualitatif dimana dalam temuan yang diperoleh menggunakan deskripsi. Penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran-gambaran dan keterangan lebih mendalam terkait kepemimpinan kepala sekolah pada kinerja guru di SD Negeri Kepunten Tulangan. Metode penelitian Kualitatif merupakan penelitian untuk meneliti keadaan objek alamiah dimana peneliti adalah instrumen kunci dalam penelitian tersebut. Metode kualitatif ini merupakan metode yang digunakan peneliti untuk menemukan pengetahuan atau teori penelitian. [14] Dengan menggunakan pendekatan Studi kasus penelitian ini dilaksanakan. Studi kasus merupakan pendekatan penelitian dimana peneliti menggali suatu fenomena tertentu dalam suatu waktu serta mengumpulkan informasi secara terperinci dan mendalam menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data selama periode tertentu. [15].

Selanjutnya hasil pengamatan dilihat dari perubahan tingkah laku ataupun tindakan, pendapat yang dilakukan atau yang terjadi. Jenis pendekatan dalam penelitian ini yaitu pendekatan studi kasus yang mana akan dipusatkan perhatian pada peran kepemimpinan visioner kepala sekolah, strategi serta faktor pendukung dan penghambat dalam implementasinya. Studi kasus dalam penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan

pengetahuan yang mendalam dan menjaga keutuhan objek penelitian sehingga dalam penelitian kualitatif ini menekankan deskripsi atau pemaparan dan pencarian data.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer merupakan sumber data yang didapat oleh peneliti sendiri dan secara langsung. [16] Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari wawancara terstruktur maupun tidak terstruktur secara langsung terhadap orang (*key informant*) yang terkait dengan penyusunan penelitian terkait. Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah dan tujuh orang guru, baik guru kelas maupun guru mata pelajaran. Sedangkan data sekunder menurut Muchtar merupakan sumber data penelitian tidak langsung dikumpulkan peneliti bisa diperoleh dari media perantara. Data sekunder dalam penelitian ini berupa bukti tertulis misalnya catatan atau laporan historis yang tersusun dalam arsip sekolah terkait kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan mutu sekolah.[16]

Instrumen merupakan alat yang digunakan saat penelitian dimana fungsinya yaitu sebagai alat untuk mengumpulkan data hasil penelitian. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini yaitu Lembar wawancara, lembar observasi, serta dokumentasi baik foto maupun video. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini untuk mengumpulkan informasi atau data-data terkait dengan penelitian melalui hasil lembar wawancara dan lembar observasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan mengumpulkan data melalui hasil lembar observasi dan kuisioner serta dari dokumen-dokumen terdahulu yang disebut data sekunder dalam penelitian. Hasil observasi dan kuisioner serta dokumen yang dibutuhkan tersebut dijelaskan dalam pernyataan tertulis yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi terkait kepemimpinan visioner kepala sekolah. Hasil observasi diperoleh dari jawaban daftar pertanyaan yang dipertanyakan pada pihak terkait yaitu kepala sekolah, guru, murid serta walimurid terkait kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

Pengolahan data dalam penelitian ini untuk memperoleh data ringkasan dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang dimaksud dalam penelitian ini. Kemudian pengolahan data ini bertujuan untuk mengubah data mentah dari hasil penelitian menjadi data yang sistematis sehingga dapat dipahami dan semuanya dapat diinformasikan pada orang lain. Data yang sistematis adalah data yang melalui tahapan sintesa peneliti kemudian Menyusun dalam pola, memilih mana yang penting dan dibutuhkan untuk dipelajari sehingga kesimpulan bisa dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Menurut Miles & Huberman dalam Sugiono mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga data yang diperoleh sudah jenuh. Aktivitas tersebut berupa reduksi data, penyajian data dan verifikasi data. [17] Sehingga dalam penelitian ini peneliti menggunakan Teknik analisis data model Miles & Huberman dengan tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Peneliti menggunakan penarikan kesimpulan yang dilakukan sesuai dengan rumusan masalah yang telah disusun peneliti. Rumusan masalah tersebut yaitu terkait empat karakteristik kepemimpinan visioner kepala sekolah menurut Nanus (1992) dalam Aan Komariah dan Cepi Triatna yaitu Penentu Arah, agen perubahan, fokus ke masa depan, dan pelatih professional yang memiliki dampak terhadap kinerja guru serta faktor pendukung dan penghambat efektifitas kepemimpinan visioner kepala sekolah.

Setelah penelitian mendapat kesimpulan maka langkah terakhir yaitu uji keabsahan data dengan Triangulasi sumber. Menurut Sugiono triangulasi sumber adalah metode untuk memverifikasi data dengan menggunakan berbagai sumber informan yang akan dijadikan referensi. Proses triangulasi sumber ini dapat meningkatkan keandalan data jika dilakukan dengan cara memeriksa data yang diperoleh selama penelitian melalui beberapa sumber atau informan yang berbeda. [18] Triangulasi dalam pengujian data diartikan sebagai tahapan pengecekan data dari berbagai sumber dengan tahapan membandingkan hasil data pengamatan dengan hasil wawancara, membandingkan keadaan dan perspektif narasumber dalam penelitian, serta membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan dalam penelitian.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri Kepunten, Kecamatan Tulangan, Kabupaten Sidoarjo. SD Negeri Kepunten merupakan salah satu sekolah dasar negeri yang memiliki jumlah peserta didik yang cukup banyak dan menjadi sekolah favorit di wilayah sekitarnya. Sekolah ini berada di lingkungan masyarakat yang heterogen, baik dari segi sosial, ekonomi, maupun budaya. SD Negeri Kepunten telah mengalami beberapa kali pergantian kepemimpinan kepala sekolah, yang masing-masing membawa warna dan strategi tersendiri.

Sejak dipimpin oleh kepala sekolah yang baru, berbagai program pengembangan sekolah mulai diinisiasi, seperti penguatan visi dan misi sekolah, inovasi pembelajaran, peningkatan budaya kerja, serta pembiasaan karakter peserta didik. Kepala sekolah SDN Kepunten yang berlatar belakang sebagai Guru Penggerak menunjukkan kepemimpinan visioner yang berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Sebagai pemimpin pembelajaran, kepala sekolah mampu menciptakan budaya kolaboratif, reflektif, dan inovatif di lingkungan sekolah melalui pendampingan, supervisi akademik, serta penguatan komunitas belajar guru. Hal ini

sejalan dengan temuan Fajri, *dkk* bahwa kepala sekolah berlatar belakang Guru Penggerak memiliki kemampuan managerial dan pedagogis yang sangat baik dalam merancang, melaksanakan dan mengevaluasi program pembelajaran berbasis kebutuhan murid.[19]

Dalam penelitian ini, Informan kunci yang dipilih terdiri dari tiga kategori utama. Pertama, kepala sekolah SDN Kepunten yang berperan sebagai informan utama karena memiliki wewenang dan pengetahuan terkait visi kepemimpinan, startegi manajerial, pengambilan keputusan, serta program-program yang dirancang berdampak terhadap kinerja guru. Kedua, guru senior dengan masa kerja lebih dari lima tahun yang dapat memberikan gambaran mengenai dinamika perubahan maupun dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Ketiga, guru yang terlibat dalam kegiatan pengembangan profesi, baik sebagai guru kelas maupun guru penanggung jawab program sekolah yang berperan penting dalam menilai sejauh mana dukungan kepala sekolah terhadap upaya peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru di sekolah. Dengan pemilihan informan tersebut, diharapkan data yang diperoleh mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai kepemimpinan visioner kepala sekolah serta dampaknya terhadap kinerja guru.

B. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang difokuskan pada tiga hal pokok sesuai rumusan masalah, yaitu: 1) Karakteristik kepemimpinan visioner kepala sekolah, 2) Dampak kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru, dan 3) Faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru. Wawancara dilakukan pada Kepala SD Negeri Kepunten sebagai pihak utama pelaku utama kepemimpinan visioner serta pada dewan guru sebagai pihak yang merasakan langsung kepemimpinan tersebut. Berikut adalah capaian di SDN Kepunten berdasarkan data hasil wawancara dan observasi dengan sampel yang sudah ditentukan yaitu

1. Karakteristik Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

Berikut adalah hasil wawancara dan observasi yang di dapatkan dari SDN Kepunten yaitu sebagai berikut

Aspek perencanaan pembelajaran menunjukkan bahwa guru di SDN Kepunten telah memiliki kemampuan yang baik dalam menyusun modul ajar secara sistematis. Modul ajar disusun berdasarkan capaian pembelajaran Kurikulum Merdeka dengan struktur yang jelas, mulai dari tujuan, kegiatan pembelajaran, hingga asesmen. Guru juga menyesuaikan isi modul dengan karakteristik dan kebutuhan peserta didik melalui penguatan literasi, numerasi, serta pembentukan karakter. Tujuan pembelajaran dirumuskan secara spesifik dan terukur pada setiap pertemuan. Tujuan tersebut tidak hanya tertulis dalam perangkat ajar, tetapi juga disampaikan secara lisan kepada siswa di awal pembelajaran. Selain itu, guru mengintegrasikan nilai-nilai Profil Pelajar Pancasila, seperti gotong royong dan kemandirian, dalam perencanaan pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan pembelajaran dilakukan secara matang, kontekstual, dan berorientasi pada pengembangan kompetensi serta karakter siswa.

Dalam aspek penguasaan materi, guru di SDN Kepunten menunjukkan pemahaman yang mendalam terhadap bidang studi yang diajarkan. Guru mampu menjelaskan materi secara runut dari konsep dasar menuju konsep yang lebih kompleks. Penyampaian materi dilakukan dengan mengaitkan contoh-contoh konkret dari kehidupan sehari-hari agar siswa lebih mudah memahami pembelajaran. Guru juga mengintegrasikan konteks lokal, seperti lingkungan sekitar sekolah dan kondisi sosial masyarakat, dalam penyampaian materi. Penggunaan media pembelajaran berupa gambar, video, dan alat peraga sederhana turut mendukung kejelasan penyampaian. Selain itu, guru melaksanakan program remedial bagi siswa yang belum mencapai KKM melalui bimbingan tambahan secara rutin. Sementara itu, siswa yang telah mencapai ketuntasan diberikan pengayaan berupa proyek mini dan karya kreatif untuk mengembangkan kemampuan berpikir tingkat tinggi.

Pada aspek metode dan strategi pembelajaran, guru telah menerapkan pendekatan yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan siswa. Strategi pembelajaran disesuaikan dengan beragam gaya belajar, baik visual, auditori, maupun kinestetik. Guru juga menerapkan pembelajaran berdiferensiasi agar seluruh siswa memperoleh pengalaman belajar yang optimal. Proses pembelajaran dirancang berpusat pada siswa melalui diskusi kelompok, eksperimen, dan simulasi peran. Dalam kegiatan tersebut, guru berperan sebagai fasilitator yang membimbing dan memotivasi siswa. Ketika menghadapi perbedaan kemampuan belajar, guru membentuk kelompok heterogen untuk mendorong kolaborasi. Selain itu, guru bekerja sama dengan rekan sejawat melalui sesi coaching guna merancang solusi pembelajaran yang tepat.

Aspek penugasan menunjukkan bahwa guru memberikan instruksi yang jelas dan mudah dipahami oleh siswa. Setiap tugas diawali dengan penjelasan langkah kerja serta contoh hasil yang diharapkan. Guru memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya sebelum tugas dikumpulkan agar tidak terjadi kesalahpahaman. Kriteria penilaian disampaikan secara transparan melalui rubrik yang ditempel di papan tulis. Dalam beberapa kegiatan, siswa dilibatkan dalam proses penilaian sederhana, khususnya pada tugas kelompok. Setelah tugas dikumpulkan, guru memberikan umpan balik konstruktif berupa komentar dan saran perbaikan. Selain secara tertulis, guru juga membahas hasil tugas melalui diskusi kelas agar siswa dapat belajar dari kesalahan yang umum terjadi.

Dalam manajemen kelas, guru mampu menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif, tertib, dan menyenangkan. Penataan ruang kelas dilakukan secara fleksibel sesuai dengan kebutuhan pembelajaran, seperti pengaturan berkelompok atau melingkar. Guru menegakkan disiplin dengan pendekatan positif melalui pemberian apresiasi kepada siswa yang tertib. Teguran kepada siswa yang melanggar aturan disampaikan secara santun dan edukatif. Kesepakatan kelas disusun bersama siswa di awal tahun ajaran sebagai bentuk kontrak belajar. Kesepakatan tersebut ditempel di dinding kelas dan dijadikan pedoman perilaku bersama. Guru juga membangun hubungan positif dengan siswa melalui komunikasi yang terbuka dan pendekatan personal.

Pada aspek refleksi dan evaluasi, guru secara konsisten melakukan evaluasi rutin setelah proses pembelajaran. Evaluasi dilaksanakan melalui berbagai bentuk, seperti tes formatif, tes sumatif, observasi perilaku, dan asesmen proyek. Hasil evaluasi dibahas dalam forum guru untuk menentukan tindak lanjut pembelajaran. Guru juga menuliskan catatan reflektif di akhir pembelajaran untuk menilai efektivitas strategi yang digunakan. Refleksi dilakukan secara individu maupun kolaboratif melalui komunitas belajar dan KKG. Selain itu, guru menerapkan teknik evaluasi yang variatif, seperti portofolio dan penilaian proyek. Pendekatan ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai perkembangan belajar siswa.

Dukungan kepala sekolah menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja guru di SDN Kepunten. Kepala sekolah memberikan dorongan inovasi melalui penerapan supervisi akademik berbasis coaching. Guru didorong untuk mengikuti pelatihan pembelajaran berdiferensiasi dan berbagi praktik baik dalam komunitas belajar. Kepala sekolah juga menumbuhkan motivasi dengan membangun growth mindset bahwa kesalahan merupakan bagian dari proses belajar. Dalam supervisi, kepala sekolah menerapkan pendekatan membimbing dan menempatkan guru sebagai mitra. Pendampingan dilakukan secara personal dengan tindak lanjut berupa refleksi bersama. Selain itu, kepala sekolah memberikan apresiasi kepada guru berprestasi melalui sertifikat dan pengakuan terbuka. Bentuk penghargaan ini terbukti meningkatkan kepercayaan diri dan semangat kerja guru.[20]

1. Dampak Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil wawancara dan observasi menunjukkan adanya peningkatan kinerja guru yang sejalan dengan penerapan kepemimpinan visioner oleh kepala sekolah. Adapun beberapa aspek peningkatan kinerja guru yang diamati adalah sebagai berikut : 1) Kemampuan Merencanakan Pembelajaran. Mayoritas guru mampu menyusun modul ajar yang sistematis, merumuskan tujuan pembelajaran sesuai kurikulum, serta merancang kegiatan pembelajaran yang variatif. Hal ini didukung oleh arahan kepala sekolah terkait inovasi dan perencanaan pembelajaran.2) Penguasaan/Pemahaman Materi Pembelajaran. Guru menunjukkan penguasaan yang baik terhadap materi pelajaran, termasuk kemampuan menyampaikan materi dengan jelas dan memberikan layanan pengayaan maupun remedial secara tepat. 3) Pemahaman Metode dan Strategi Pembelajaran. Guru telah menerapkan beragam metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik. Tantangan dalam penerapan strategi dapat diatasi dengan diskusi dan pelatihan yang difasilitasi kepala sekolah. 4) Keterampilan Memberikan Penugasan. Guru memberikan tugas yang sesuai tujuan pembelajaran, menyampaikan instruksi dengan jelas, serta memberikan umpan balik yang konstruktif kepada peserta didik. 5) Kemampuan Manajemen Kelas dan Peserta Didik. Guru mampu menciptakan suasana kelas yang kondusif, menyusun aturan kelas, dan membangun hubungan positif dengan peserta didik. 6) Kemampuan Refleksi dan Evaluasi Pembelajaran. Evaluasi pembelajaran dilakukan secara rutin oleh guru. Guru juga terbiasa melakukan refleksi atas proses pembelajaran untuk perbaikan di masa mendatang. 7) Dukungan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. Kepala sekolah memberikan motivasi, penghargaan, dan evaluasi kinerja guru yang dikaitkan dengan visi sekolah. Guru merasakan adanya dorongan untuk berinovasi dalam pembelajaran dan peningkatan profesionalisme.

Berikut adalah temuan di SDN Kepunten terkait dampak kepemimpinan visioner kepala sekolah melalui wawancara secara langsung dan saat observasi dalam pembelajaran yang dilakukan guru yaitu

Aspek perencanaan pembelajaran menunjukkan bahwa guru di SDN Kepunten telah memiliki kemampuan yang baik dalam menyusun modul ajar secara sistematis. Modul ajar disusun berdasarkan capaian pembelajaran Kurikulum Merdeka dengan struktur yang jelas, mulai dari tujuan, kegiatan pembelajaran, hingga asesmen. Guru juga menyesuaikan isi modul dengan karakteristik dan kebutuhan peserta didik melalui penguatan literasi, numerasi, serta pembentukan karakter. Tujuan pembelajaran dirumuskan secara spesifik dan terukur pada setiap pertemuan. Tujuan tersebut tidak hanya tertulis dalam perangkat ajar, tetapi juga disampaikan secara lisan kepada siswa di awal pembelajaran. Selain itu, guru mengintegrasikan nilai-nilai Profil Pelajar Pancasila, seperti gotong royong dan kemandirian, dalam perencanaan pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan pembelajaran dilakukan secara matang, kontekstual, dan berorientasi pada pengembangan kompetensi serta karakter siswa.

Dalam aspek penguasaan materi, guru di SDN Kepunten menunjukkan pemahaman yang mendalam terhadap bidang studi yang diajarkan. Guru mampu menjelaskan materi secara runut dari konsep dasar menuju konsep yang lebih kompleks. Penyampaian materi dilakukan dengan mengaitkan contoh-contoh konkret dari kehidupan sehari-hari agar siswa lebih mudah memahami pembelajaran. Guru juga mengintegrasikan konteks lokal, seperti lingkungan sekitar sekolah dan kondisi sosial masyarakat, dalam penyampaian materi. Penggunaan

media pembelajaran berupa gambar, video, dan alat peraga sederhana turut mendukung kejelasan penyampaian. Selain itu, guru melaksanakan program remedial bagi siswa yang belum mencapai KKM melalui bimbingan tambahan secara rutin. Sementara itu, siswa yang telah mencapai ketuntasan diberikan pengayaan berupa proyek mini dan karya kreatif untuk mengembangkan kemampuan berpikir tingkat tinggi.

Pada aspek metode dan strategi pembelajaran, guru telah menerapkan pendekatan yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan siswa. Strategi pembelajaran disesuaikan dengan beragam gaya belajar, baik visual, auditori, maupun kinestetik. Guru juga menerapkan pembelajaran berdiferensiasi agar seluruh siswa memperoleh pengalaman belajar yang optimal. Proses pembelajaran dirancang berpusat pada siswa melalui diskusi kelompok, eksperimen, dan simulasi peran. Dalam kegiatan tersebut, guru berperan sebagai fasilitator yang membimbing dan memotivasi siswa. Ketika menghadapi perbedaan kemampuan belajar, guru membentuk kelompok heterogen untuk mendorong kolaborasi. Selain itu, guru bekerja sama dengan rekan sejawat melalui sesi coaching guna merancang solusi pembelajaran yang tepat.

Aspek penugasan menunjukkan bahwa guru memberikan instruksi yang jelas dan mudah dipahami oleh siswa. Setiap tugas diawali dengan penjelasan langkah kerja serta contoh hasil yang diharapkan. Guru memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya sebelum tugas dikumpulkan agar tidak terjadi kesalahanpahaman. Kriteria penilaian disampaikan secara transparan melalui rubrik yang ditempel di papan tulis. Dalam beberapa kegiatan, siswa dilibatkan dalam proses penilaian sederhana, khususnya pada tugas kelompok. Setelah tugas dikumpulkan, guru memberikan umpan balik konstruktif berupa komentar dan saran perbaikan. Selain secara tertulis, guru juga membahas hasil tugas melalui diskusi kelas agar siswa dapat belajar dari kesalahan yang umum terjadi.

Dalam manajemen kelas, guru mampu menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif, tertib, dan menyenangkan. Penataan ruang kelas dilakukan secara fleksibel sesuai dengan kebutuhan pembelajaran, seperti pengaturan berkelompok atau melingkar. Guru menegakkan disiplin dengan pendekatan positif melalui pemberian apresiasi kepada siswa yang tertib. Teguran kepada siswa yang melanggar aturan disampaikan secara santun dan edukatif. Kesepakatan kelas disusun bersama siswa di awal tahun ajaran sebagai bentuk kontrak belajar. Kesepakatan tersebut ditempel di dinding kelas dan dijadikan pedoman perilaku bersama. Guru juga membangun hubungan positif dengan siswa melalui komunikasi yang terbuka dan pendekatan personal.

Pada aspek refleksi dan evaluasi, guru secara konsisten melakukan evaluasi rutin setelah proses pembelajaran. Evaluasi dilaksanakan melalui berbagai bentuk, seperti tes formatif, tes sumatif, observasi perilaku, dan asesmen proyek. Hasil evaluasi dibahas dalam forum guru untuk menentukan tindak lanjut pembelajaran. Guru juga menuliskan catatan reflektif di akhir pembelajaran untuk menilai efektivitas strategi yang digunakan. Refleksi dilakukan secara individu maupun kolaboratif melalui komunitas belajar dan KKG. Selain itu, guru menerapkan teknik evaluasi yang variatif, seperti portofolio dan penilaian proyek. Pendekatan ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai perkembangan belajar siswa.

Dukungan kepala sekolah menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja guru di SDN Kepunten. Kepala sekolah memberikan dorongan inovasi melalui penerapan supervisi akademik berbasis coaching. Guru didorong untuk mengikuti pelatihan pembelajaran berdiferensiasi dan berbagi praktik baik dalam komunitas belajar. Kepala sekolah juga menumbuhkan motivasi dengan membangun growth mindset bahwa kesalahan merupakan bagian dari proses belajar. Dalam supervisi, kepala sekolah menerapkan pendekatan membimbing dan menempatkan guru sebagai mitra. Pendampingan dilakukan secara personal dengan tindak lanjut berupa refleksi bersama. Selain itu, kepala sekolah memberikan apresiasi kepada guru berprestasi melalui sertifikat dan pengakuan terbuka. Bentuk penghargaan ini terbukti meningkatkan kepercayaan diri dan semangat kerja guru.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Efektivitas Kepemimpinan Visioner

Dalam menjalankan peran sebagai pemimpin visioner, kepala sekolah tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhi efektivitas kepemimpinannya. Faktor-faktor ini dapat bersifat mendukung (faktor pendorong) maupun menghambat, dan keduanya berperan penting dalam menentukan sejauh mana visi dan misi sekolah dapat diwujudkan secara optimal. Oleh karena itu, selama proses penelitian ini, peneliti turut menggali dan menganalisis berbagai faktor yang memengaruhi keberhasilan kepemimpinan visioner kepala sekolah di SDN Kepunten Kecamatan Tulangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor pendorong yang berkontribusi positif terhadap efektivitas kepemimpinan visioner. Di antaranya adalah adanya dukungan penuh dari guru dan tenaga kependidikan, komunikasi yang terbuka antara kepala sekolah dengan seluruh warga sekolah, serta komitmen kepala sekolah dalam membangun budaya kerja yang kolaboratif. Selain itu, pemanfaatan teknologi dalam menunjang program sekolah serta kemampuan kepala sekolah dalam menyusun perencanaan strategis juga menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan visi pendidikan jangka panjang.

Namun demikian, terdapat pula beberapa faktor penghambat yang perlu menjadi perhatian. Beberapa di antaranya adalah keterbatasan anggaran sekolah dalam mendukung program-program inovatif, resistensi sebagian guru terhadap perubahan, serta kurangnya pelatihan berkelanjutan dalam pengembangan profesionalisme tenaga

pendidik. Tidak jarang pula, beban administratif yang tinggi turut mengurangi fokus kepala sekolah dalam melakukan pengembangan strategis secara maksimal.

Dengan mengidentifikasi faktor-faktor tersebut, diharapkan pihak-pihak terkait dapat menyusun strategi yang lebih tepat guna memperkuat efektivitas kepemimpinan visioner kepala sekolah, sekaligus meminimalisasi hambatan yang ada demi tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan. Berikut adalah faktor pendukung dan penghambat efektivitas kepemimpinan visioner Kepala Sekolah di SDN Kepunten Kecamatan Tulangan. 1) Komitmen dan keteladanan kepala sekolah, 2) Dukungan dari komite sekolah dan masyarakat, 3) Adanya pelatihan dan pembinaan bagi guru, 4) budaya kerja yang kondusif dan kolaboratif

Sedangkan faktor penghambat yang ada antara lain, 1) Keterbatasan sarana dan prasarana sekolah, 2) Masih adanya guru yang kurang adaptif terhadap perubahan, dan 3) Keterbatasan anggaran untuk pengembangan sekolah

Berikut temuan yang ada di SDN Kepunten terkait faktor pendukung dan penghambat efektivitas kepemimpinan visioner yaitu

Faktor pendukung utama dalam peningkatan kinerja guru di SDN Kepunten adalah komitmen kuat kepala sekolah. Kepala sekolah menunjukkan keteladanan nyata melalui kedisiplinan, kerja keras, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas kepemimpinan. Keteladanan tersebut membentuk budaya kerja positif yang diikuti oleh guru dalam aktivitas sehari-hari. Selain itu, kepala sekolah secara konsisten menanamkan growth mindset agar guru tidak takut mencoba inovasi pembelajaran. Guru didorong untuk berani bereksperimen meskipun terdapat risiko kegagalan. Kepala sekolah juga memberikan motivasi dan dukungan emosional baik dalam forum resmi maupun pertemuan informal. Pendekatan persuasif ini menciptakan suasana kerja yang terbuka, saling menghargai, dan meningkatkan profesionalisme guru.

Dukungan komite sekolah turut menjadi faktor pendukung penting dalam kelancaran proses pendidikan di SDN Kepunten. Komite sekolah berperan aktif sebagai mitra strategis dalam mendukung berbagai program sekolah. Dukungan tersebut diberikan dalam bentuk bantuan finansial maupun moral terhadap kegiatan pembelajaran dan nonpembelajaran. Komite turut mendukung kegiatan literasi, lomba sekolah, kebersihan lingkungan, serta kegiatan akhir tahun pelajaran. Selain itu, komite berperan sebagai penghubung komunikasi antara pihak sekolah dan orang tua siswa. Peran ini membantu menciptakan sinergi dalam pembinaan karakter dan kedisiplinan peserta didik. Dengan adanya dukungan komite, pelaksanaan program sekolah dapat berjalan lebih efektif dan berkelanjutan.

Budaya kolaboratif antar guru di SDN Kepunten juga menjadi faktor pendukung yang signifikan dalam peningkatan kinerja. Guru secara rutin mengikuti diskusi profesional melalui komunitas belajar yang digagas oleh kepala sekolah. Rapat reflektif mingguan dimanfaatkan sebagai sarana evaluasi dan perbaikan pembelajaran. Kerja sama antarguru terjalin lintas kelas dan lintas mata pelajaran. Guru saling memberi masukan dalam penyusunan modul ajar dan pelaksanaan asesmen. Kolaborasi juga meluas ke tingkat eksternal melalui kegiatan KKG dan komunitas gugus. Kegiatan tersebut memperluas wawasan, meningkatkan kreativitas, dan memperkuat kompetensi pedagogik guru.

Pelatihan guru menjadi faktor pendukung lain yang memperkuat profesionalisme pendidik di SDN Kepunten. Guru menunjukkan semangat belajar yang tinggi dengan aktif mengikuti pelatihan dan workshop eksternal. Pelatihan diikuti baik melalui kegiatan yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan maupun lembaga pelatihan independen. Hal ini menunjukkan adanya pola pikir bertumbuh dalam diri guru untuk terus meningkatkan kompetensi. Kepala sekolah memberikan dukungan penuh melalui pemberian izin, fasilitas, dan waktu bagi guru. Hasil pelatihan kemudian diterapkan dalam pembelajaran di kelas. Selain itu, guru membagikan praktik baik melalui kegiatan in-house training sehingga terjadi pemerataan pengetahuan.

Di sisi lain, keterbatasan sarana dan prasarana menjadi salah satu faktor penghambat peningkatan kinerja guru di SDN Kepunten. Perangkat teknologi pembelajaran seperti proyektor dan laptop belum tersedia secara merata di setiap kelas. Jaringan internet juga belum menjangkau seluruh ruang kelas secara optimal. Kondisi ini menghambat pelaksanaan pembelajaran berbasis digital. Selain itu, ketersediaan alat peraga untuk mata pelajaran sains dan matematika masih terbatas. Guru sering mengatasi kendala ini dengan membuat alat peraga sederhana dari bahan bekas. Meskipun kreatif, kondisi tersebut tetap membatasi optimalisasi pembelajaran berbasis praktik.

Resistensi sebagian guru terhadap perubahan juga menjadi faktor penghambat dalam implementasi inovasi pembelajaran. Beberapa guru masih kurang percaya diri dalam menerapkan pembelajaran berdiferensiasi. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan pemahaman terhadap konsep dan penerapannya. Guru yang telah lama mengajar cenderung lebih nyaman menggunakan metode pembelajaran tradisional. Strategi ceramah dan penugasan masih menjadi pilihan utama dibandingkan pembelajaran kolaboratif. Resistensi juga dipengaruhi oleh kekhawatiran terhadap peningkatan beban kerja. Selain itu, penggunaan teknologi digital dianggap menambah kompleksitas dalam proses pembelajaran.

Keterbatasan anggaran turut menjadi faktor penghambat yang dirasakan guru di SDN Kepunten. Keterbatasan anggaran sekolah membatasi pelaksanaan inovasi pembelajaran. Sebagian besar dana digunakan

untuk kebutuhan operasional rutin dan sarana fisik sekolah. Akibatnya, program pengembangan profesional guru dan pengadaan media digital belum dapat direalisasikan secara optimal.

Namun dari penelitian yang sudah dilakukan, peneliti menemukan kebaruan karakteristik dari Kepemimpinan Visioner, yaitu sikap responsif untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapi sekolah dengan cepat dan tepat. Hal tersebut ditunjukkan dari beberapa permasalahan yang terjadi, kemudian kepala sekolah segera tanggap untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Penyelesaian permasalahan tersebut tentunya diselesaikan dengan penuh kehati-hatian namun segera cepat diatasi tanpa dibiarkan berlarut-larut.

Responsivitas ini tampak Ketika kepala sekolah menghadapi kendala mendesak, baik terkait masalah kedisiplinan, administrasi, ampuun teknis pembelajaran. Kepala sekolah segera mengambil Tindakan solutif dengan melibatkan pihak terkait untuk mencegah masalah berkembang lebih besar. Sikap ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan visioner di SDN Kepunten memiliki dimensi pragmatis yang khas, yakni kemampuan bertindak sigap dalam menghadapi permasalahan sehari-hari tanpa mengabaikan arah visi jangka panjang.

Sikap tanggap dan cepat ini menjadi salah satu indikator penting yang mendukung efektivitas kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif. Kepala sekolah tidak hanya memiliki visi yang jelas untuk kemajuan sekolah, tetapi juga mampu merespons situasi secara cepat dan tepat sehingga permasalahan yang muncul tidak mengganggu proses pembelajaran dan kinerja guru. Dengan adanya kepemimpinan yang responsif seperti ini, guru merasa lebih didukung dan termotivasi untuk bekerja lebih baik, karena mereka melihat adanya kepastian bahwa permasalahan yang mereka hadapi akan segera ditindaklanjuti oleh pimpinan. Hal ini sejalan dengan karakteristik kepemimpinan visioner yang tidak hanya berorientasi pada masa depan, tetapi juga mampu mengelola dinamika dan permasalahan yang terjadi di masa kini secara efektif.

C. Pembahasan

1) Karakteristik Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

Capaian di SDN Kepunten berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah di SD Negeri Kepunten Kecamatan Tulangan telah diterapkan secara optimal dan memberikan dampak signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan visioner yang dimaksud dalam konteks ini adalah kemampuan kepala sekolah untuk mengembangkan visi jangka Panjang, menginspirasi seluruh warga sekolah serta menciptakan budaya kerja yang adaptif terhadap perubahan. Konsep kepemimpinan visioner ini sejalan dengan pandangan Nanus yang menegaskan bahwa pemimpin visioner memiliki kemampuan untuk menentukan arah (*direction setter*), bertindak sebagai agen perubahan (*change agent*), berorientasi pada masa depan (*future-oriented*), dan menjadi pelatih profesional (*professional coach*) bagi bawahannya.

Penelitian ini menemukan bahwa kepala sekolah SD Negeri Kepunten tidak hanya memenuhi keempat pilar kepemimpinan visioner tersebut, tetapi juga menunjukkan kebaruan berupa sikap responsif dan solutif dalam menghadapi berbagai permasalahan operasional dan pembelajaran di sekolah. Temuan ini memperkaya teori kepemimpinan visioner karena menunjukkan bahwa efektifitas kepemimpinan di Tingkat sekolah dasar juga sangat dipengaruhi oleh dimensi responsivitas yaitu kemampuan pemimpin bertindak cepat, tepat, dan kontekstual dalam memecahkan masalah. Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, kepala sekolah SD Negeri Kepunten menunjukkan karakteristik kepemimpinan visioner yang terimplementasi dalam berbagai aspek managerial dan pedagogik antara lain :

a) Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah sebagai Penentu Arah.

Kepala sekolah SD Negeri Kepunten telah mampu merumuskan dan menyampaikan visi serta misi sekolah dengan jelas, terukur, dan inspiratif kepada seluruh warga sekolah. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Patmawati, *et. al* yang menyebutkan bahwa perumusan visi dan misi yang jelas akan menjadi pedoman bagi seluruh warga sekolah dalam menjalankan aktivitas dan mencapai tujuan organisasi pendidikan.[22] Di SD Negeri Kepunten, internalisasi visi dan misi sekolah dilakukan secara konsisten melalui pendekatan komunikatif dan partisipatif. Kepala sekolah tidak hanya menyampaikan visi dalam forum formal seperti rapat dewan guru, tetapi juga menanamkannya dalam setiap agenda harian sekolah, seperti apel pagi, supervisi kelas, hingga saat interaksi langsung dengan siswa dan orang tua. Visi sekolah yang berorientasi pada pembentukan peserta didik yang berakhlak, cerdas, dan berdaya saing global terus digaungkan dalam berbagai program seperti gerakan literasi sekolah, pembiasaan nilai-nilai karakter, serta pemanfaatan teknologi dalam proses belajar mengajar.

Pendekatan ini menjadikan visi sekolah bukan sekadar dokumen administratif, melainkan telah menjadi bagian dari budaya sekolah yang dipahami dan dijalankan oleh seluruh warga sekolah. Dengan demikian, kepala sekolah SD Negeri Kepunten telah mewujudkan peran sebagai pemimpin visioner yang tidak hanya memformulasikan arah tujuan sekolah, tetapi juga memastikan bahwa setiap unsur organisasi berjalan selaras dengan visi yang telah ditetapkan.

b) Kepala Sekolah sebagai Agen Perubahan di Sekolah

Kepala sekolah menunjukkan karakteristik sebagai agen perubahan dengan mengidentifikasi kebutuhan inovasi dan pembaruan, khususnya dalam aspek penguatan budaya sekolah dan peningkatan kualitas pembelajaran. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Megawati, *dkk* yang menjelaskan bahwa pemimpin visioner mendorong perubahan dengan cara menginisiasi inovasi pembelajaran, meningkatkan partisipasi guru, dan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk berinovasi.[23]

Upaya kepala sekolah dalam mengatasi resistensi perubahan yang muncul dari sebagian guru dilakukan dengan pendekatan persuasif dan memberikan teladan nyata. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulasminten yang menyebutkan bahwa keberhasilan perubahan di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam membangun komunikasi interpersonal dan menunjukkan keteladanannya.[23]

Dengan demikian, peran kepala sekolah sebagai agen perubahan di SD Negeri Kepunten tidak hanya tampak dalam program formal, tetapi juga dalam upaya membangun mindset positif terhadap inovasi di kalangan guru.

c) Fokus Kepala Sekolah terhadap Masa Depan Lembaga

Kepala sekolah secara aktif memantau perkembangan kebijakan pendidikan, tren eksternal, serta kebutuhan masyarakat lokal. Strategi jangka panjang yang disusun mencakup peningkatan kompetensi guru, penguatan literasi sekolah, serta adaptasi terhadap teknologi pendidikan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Riyanto yang menyatakan bahwa orientasi masa depan dalam kepemimpinan sekolah sangat penting untuk menjawab tantangan globalisasi dan perubahan zaman.[24] Di SD Negeri Kepunten, kepala sekolah secara konsisten menunjukkan orientasi masa depan dengan menyusun program-program strategis yang berfokus pada penguatan kapasitas guru dan peningkatan mutu pembelajaran. Salah satu langkah nyata yang dilakukan adalah mendorong guru untuk mengikuti pelatihan dan workshop yang relevan dengan perkembangan kurikulum dan teknologi pendidikan. Selain itu, kepala sekolah juga menginisiasi program literasi sekolah yang melibatkan seluruh warga sekolah dan memperkuat kemitraan dengan orang tua serta masyarakat sekitar.

Dalam menghadapi tantangan digitalisasi, kepala sekolah SD Negeri Kepunten telah mengintegrasikan penggunaan media pembelajaran berbasis teknologi, seperti penggunaan aplikasi pembelajaran interaktif dan platform digital untuk asesmen. Upaya tersebut mencerminkan bahwa kepemimpinan di SD Negeri Kepunten tidak hanya responsif terhadap perubahan, tetapi juga proaktif dalam menyiapkan sekolah menghadapi tantangan pendidikan abad 21 secara berkelanjutan. Upaya tersebut menunjukkan kemampuan managerial yang berorientasi jangka Panjang dan berbasis pada inovasi berkelanjutan.

d) Kepala Sekolah sebagai Pelatih Profesional bagi Guru

Peran kepala sekolah tidak hanya sebagai administrator, tetapi juga sebagai pelatih profesional (professional coach) yang memberikan bimbingan, motivasi, serta supervisi akademik yang terstruktur. Melalui kegiatan supervisi, coaching, dan lesson study atau komunitas belajar, kepala sekolah mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran. Praktik ini sesuai dengan hasil penelitian D. Khotimah (2024) yang menegaskan bahwa kepemimpinan visioner yang diiringi dengan bimbingan profesional berpengaruh positif terhadap kinerja dan motivasi guru.[25]

Hal ini juga tercermin dalam praktik kepemimpinan di SD Negeri Kepunten, di mana kepala sekolah secara aktif melakukan pembinaan melalui supervisi kelas yang terjadwal dan pendekatan coaching individual kepada guru. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada evaluasi, tetapi lebih menekankan pada pengembangan kapasitas pedagogis guru melalui dialog reflektif dan umpan balik yang membangun. Selain itu, kepala sekolah di SD Negeri Kepunten turut mendorong pelaksanaan lesson study secara kolaboratif sebagai upaya peningkatan mutu pembelajaran yang berkelanjutan. Strategi tersebut terbukti mampu meningkatkan semangat profesionalisme guru serta menciptakan budaya belajar yang positif di lingkungan sekolah. Dengan peran sebagai pelatih profesional (professional coach), kepala sekolah mampu menjadi penggerak transformasi pendidikan yang berorientasi pada peningkatan kualitas proses dan hasil belajar siswa.

Dengan strategi coaching dan supervise partisipatif, kepala sekolah SD Negeri Kepunten mampu menciptakan lingkungan pembelajaran yang supotif. Dimana guru menjadi subjek utama dalam pengembangan profesional. Budaya *learning community* atau komunitas belajar yang tumbuh di sekolah menjadi indikator keberhasilan kepemimpinan visioner yang berorientasi pada pengembangan kapasitas individu.

e) Kepala Sekolah sebagai Penyelesai Masalah di Sekolah

Menurut Fahri, *dkk*, pemimpin yang efektif harus mampu mengidentifikasi permasalahan secara cepat dan mengambil keputusan yang tepat.[26] Dalam konteks kepemimpinan pendidikan, kepala sekolah sebagai problem solver menunjukkan kemampuan dalam menganalisis, mengintervensi, dan menyelesaikan konflik maupun tantangan yang muncul. Peran kepala sekolah sebagai problem solver sangat penting dalam menciptakan lingkungan sekolah yang adaptif, inovatif, dan resilien terhadap berbagai tantangan. Kemampuan ini tidak hanya terbatas pada penyelesaian masalah administratif atau operasional, tetapi juga mencakup aspek strategis seperti

manajemen konflik antar tenaga pendidik, penyelesaian permasalahan peserta didik, hingga respons terhadap perubahan kebijakan pendidikan. Kepala sekolah yang responsif mampu menganalisis situasi, merumuskan solusi, serta mengambil keputusan secara cepat dan tepat.

Menurut So'arota Zebua, dkk, kepala sekolah yang memiliki keterampilan problem solving yang tinggi cenderung lebih efektif dalam menciptakan iklim kerja yang produktif dan meningkatkan kinerja guru. [27] Hal ini sejalan dengan praktik kepemimpinan yang diterapkan di SD Negeri Kepunten, di mana kepala sekolah menunjukkan respons yang cepat terhadap berbagai permasalahan yang muncul, baik yang bersifat internal seperti konflik antar guru, ketidakhadiran siswa, maupun persoalan sarana prasarana. Dalam menghadapi persoalan tersebut, kepala sekolah tidak hanya mengambil keputusan secara sepahak, tetapi juga melibatkan pihak-pihak terkait untuk mencari solusi yang tepat melalui pendekatan dialogis dan musyawarah. Sikap tanggap dan partisipatif ini menjadikan kepala sekolah di SD Negeri Kepunten sebagai sosok pemimpin visioner yang tidak hanya mampu menyelesaikan masalah secara efektif, tetapi juga membangun budaya kolaboratif dalam menyiapkan berbagai tantangan pendidikan.

2) Dampak Kepemimpinan Visioner terhadap Kinerja Guru

Dampak Kepemimpinan Visioner terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kepunten memberikan dampak positif terhadap kinerja guru diberbagai aspek :

- a. Perencanaan pembelajaran : guru mampu Menyusun modul ajar sistematis dan kontekstual dengan kurikulum
- b. Penguasaan materi : Guru menguasai dan menyampaikan materi dengan jelas serta memberikan leyanan remidial dan pengayaan dalam pembelajaran,
- c. Strategi pembelajaran : guru menerapkan berbagai pendekatan yang variatif dan berbasis teknologi,
- d. Managemen Kelas : Suasana kelas menjadi kondusif dan interaktif,
- e. Evaluasi dan refleksi : guru melakukan evaluasi rutin dan refleksi pembelajaran untuk peningkatan berkelanjutan,
- f. Motivasi dan apresiasi : kepala sekolah memberikan penghargaan dan dorongan untuk berinovasi.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Turungku yang menemukan bahwa kepemimpinan visioner memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru, terutama dalam hal perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Selain itu, adanya dukungan, motivasi, serta penghargaan yang diberikan kepala sekolah menjadi faktor penting yang mendorong semangat dan kinerja guru.[28] Hal ini sesuai dengan temuan Soebiartika, Rindaningsih yang menjelaskan bahwa pemberian apresiasi dan penghargaan dari kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.[29]

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah menjadi faktor determinan dalam pemberantakan budaya kinerja guru yang produktif, inovatif, dan reflektif.

3) Faktor Pendukung dan Penghambat Efektivitas Kepemimpinan Visioner

Faktor pendukung dalam implementasi kepemimpinan visioner kepala sekolah di SD Negeri Kepunten didukung oleh beberapa faktor utama, yaitu :

- a) Komitmen dan keteladanan kepala sekolah dalam menjalankan visi Pendidikan.
- b) Budaya kolaboratif antar guru dan warga sekolah
- c) Dukungan Masyarakat dan komite
- d) Pelatihan dan pembinaan berkelanjutan bagi guru.

Namun masih terdapat hambatan yang berpengaruh terhadap pelaksanaan kepemimpinan visioner, antara lain :

- a) Keterbatasan sarana dan prasarana, masih belum memadai terkait jumlah fasilitas digital
- b) Resistensi Sebagian guru terhadap inovasi
- c) Keterbatasan anggaran untuk program pengembangan sekolah.

Temuan ini diperkuat Endi, Fuadi, dan Arifin yang menyatakan bahwa kepemimpinan visioner dapat berjalan efektif apabila didukung oleh sumber daya yang memadai, partisipasi seluruh warga sekolah, serta dukungan dari eksternal.[27] Oleh sebab itu, untuk memperkuat efektivitas pelaksanaan kepemimpinan visioner kepala sekolah dibutuhkan langkah-langkah strategis yang berkelanjutan. Menurut Hartono, dkk langkah-langkah yang dimaksud yaitu meningkatkan kerja sama antar pemangku kepentingan, memaksimalkan penggunaan sumber daya yang ada, serta mengurangi beban administrasi guru agar mereka dapat lebih focus pada peningkatan mutu pembelajaran.[30] Disamping itu, pengembangan professional yang berkesinambungan dan selaras dengan dinamika perkembangan zaman juga sangat diperlukan. Maka dengan demikian guru mampu berinovasi dan beradaptasi secara optimal dalam mewujudkan visi dan misi sekolah.

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini mengonfirmasi bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah di SD Negeri Kepunten mengandung unsur :

1. Perumusan arah yang jelas dan komunikatif
2. Kemampuan menginisiasi perubahan inovatif
3. Orientasi masa depan dan strategi jangka panjang
4. Pembinaan profesional guru melalui coaching reflektif
5. Serta, responsivitas terhadap masalah kontekstual.

Secara teoritis, temuan ini memperkuat teori Nanus namun menambahkan dimensi baru berupa responsif – solutif leadership, yang menekankan pentingnya kesimbangan antara visi strategis dan kemampuan tindakan cepat. Secara praktis, model kepemimpinan visioner yang diterapkan di SD Negeri Kepunten telah terbukti berdampak positif terhadap kinerja guru, budaya kolaboratif, serta mutu pembelajaran dan menjadi contoh praktik kepemimpinan transformatif di sekolah dasar. Untuk kedepannya diperlukan upaya strategis untuk memperkuat kolaborasi antar pemangku kepentingan, optimalisasi sumber daya yang tersedia, serta pengembangan profesional guru secara berkelanjutan agar kepemimpinan visioner dapat semakin efektif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Dengan penuh penghargaan peneliti menyampaikan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini. Terima kasih khusus ditujukan kepada Kepala Sekolah, Dewan Guru, tenaga kependidikan SDN Kepunten kecamatan Tulangan yang telah berkenan memberikan izin, kesempatan, serta kerjasama yang sangat baik selama proses pengumpulan data. Semua bentuk abntuan, dukungan, dan partisipasi tersebut memiliki arti yang sangat penting bagi keberhasilan penelitian ini.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap tiga rumusan masalah utama, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Karakteristik Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah di SD Negeri Kepunten menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki kemampuan sebagai penentu arah (direction setter), agen perubahan (change agent), berorientasi masa depan (future-oriented), dan pelatih profesional (professional coach). Selain itu, ditemukan satu karakteristik tambahan yang signifikan, yaitu kemampuan responsif dalam menyelesaikan masalah secara cepat dan tepat, yang mendukung terciptanya lingkungan sekolah yang kondusif, adaptif, dan kolaboratif. Kepemimpinan yang komunikatif, inspiratif, dan solutif ini menjadi fondasi penting dalam menjalankan visi sekolah.

Dampak Kepemimpinan Visioner di SD Negeri Kepunten terhadap Kinerja Guru terbukti signifikan dan positif. Guru menunjukkan peningkatan dalam merancang pembelajaran, penguasaan materi, penerapan metode yang variatif, manajemen kelas, pemberian tugas, hingga evaluasi pembelajaran. Selain itu adanya dukungan kepala sekolah dalam bentuk pembinaan, supervisi akademik yang dilakukan pada guru, coaching, serta pemberian motivasi dan apresiasi, turut mendorong guru untuk bekerja lebih profesional, inovatif, dan reflektif.

Efektifitas kepemimpinan visioner kepala sekolah dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor pendukung maupun faktor penghambat. Fakto pendukung antara lain komitmen kuat seorang kepala sekolah, dukungan guru, komite sekolah dan masyarakat, terciptanya budaya karya yang saling berkolaborasi, serta adanya pelatihan berkelanjutan bagi pendidik. Di sisi lain, terdapat kendala yang masih perlu dibenahi meliputi keterbatasan sarana prasarana, beberapa guru yang belum siap berinovasi, serta minimnya anggaran. Dari berbagai faktor ini menjadi langkah penting dalam merumuskan strategi untuk memperkuat kepemimpinan dalam meningkatkan mutu Pendidikan secara terus menerus.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada SD Negeri Kepunten Kecamatan Tulangan, Kabupaten Sidoarjo, sebagai lokasi penelitian yang telah memberikan izin, dukungan, serta kerja sama selama proses pengumpulan data. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh guru dan tenaga kependidikan yang telah berpartisipasi dan memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Selain itu, apresiasi diberikan kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dan fasilitas sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

REFERENSI

- [1] N. Suhaeni, “Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motifasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru,” *J. Accounting, Manag. Econ. Bus.*, vol. 1, no. 1, p. 32, 2022.

[2] N. Fahma, A. A. S. Kusuma, H. J. P, B. Soemardjoko, and S. Narimo, "Strategi Perubahan Inovatif dalam Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Muhammadiyah," *Ideguru J. Karya Ilm. Guru*, vol. 9, no. 3, pp. 1345–1350, 2024, doi: 10.51169/ideguru.v9i3.975.

[3] Asy'ari, "Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Upaya Membangun Kinerja Guru SD Adiwiyata Sekolah Alam Insan Mulia Surabaya," *Pendidik. dan Pembelajaran Sekol. Dasar*, vol. 1, pp. 68–82, 2017.

[4] U. Rojati, M. K. I. G. Saloom, M. S. Rosmawati, S. Pi, and M. S. Fathihani, *Teori*. 2021.

[5] D. Teori, S. Dalam, K. Pendidikan, P. Pangestu, and H. Asy, "P-issn: 2716-098x, e-issn: 2716-0971," vol. 6, no. 1, pp. 1–15, 2024, doi: 10.21831/jump.v4i2.60500.2.

[6] S. Sutikno, "Pemimpin dan Kepemimpinan Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan," *Holistica*, p. 156, 2018.

[7] R. Purwanto, "Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Mutu dan Kualitas Sekolah di SD Negeri Soko Sekolah Dasar Negeri Soko , Lamongan , Jawa Timur , Indonesia Principal 's Visionary Leadership on School Quality at SD Negeri Soko," *J. Pendidik. dan Teknol. Indones.*, vol. 1, no. 4, pp. 151–160, 2021.

[8] A. R. Syam, S. Nurjan, R. Kurnianto, L. Sumaryanti, and S. W. Handayani, "Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Pendidikan Pariwisata," *J. Pendidik. Nusant.*, vol. 1, no. 3, pp. 139–149, 2022, doi: 10.55080/jpn.v1i3.18.

[9] I. Imron, N. Susanti, and Y. I. Ariska, "Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seluma," *J. Multidisiplin Dehasen*, vol. 1, no. 1, pp. 20–26, 2022, doi: 10.37676/mude.v1i1.1977.

[10] E. Purwanto and I. Rindaningsih, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Komitmen Dan Kinerja Guru," *PERISAI J. Pendidik. dan Ris. Ilmu Sains*, vol. 2, no. 2, pp. 248–256, 2023, doi: 10.32672/perisai.v2i2.155.

[11] B. Alexandre Hutagalung, "Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)," *J. Manaj. Pendidik. Dan Ilmu Sos.*, vol. 3, no. 1, pp. 201–210, 2022, doi: 10.38035/jmpis.v3i1.866.

[12] S. Surani and N. Pilo, "Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Guru (Studi pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Makassar)," *Educ. Learn. J.*, vol. 1, no. 2, p. 137, 2020, doi: 10.33096/eljour.v1i2.71.

[13] N. Fazria, M. N. M@gm, N. Fazria Masfufah, and I. Rindaningsih, "ELSE (Elementary School Education Journal) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru: Literatur Review," vol. 8, no. 1, pp. 244–252, 2024, [Online]. Available: <https://jurnal.um-surabaya.ac.id/index.php/>

[14] S. Novari, D. Herryanto, P. Studi Manajemen Informatika, and U. Mahakarya Asia, "Sistem Informasi Keuangan Desa Pada Desa Makartitama Kec. Peninjauan Menggunakan Embarcadero Xe2," *JSIM J. Sist. Inf. Mahakarya*, vol. 02, no. 2, pp. 20–25, 2020.

[15] D. Assyakurrohim, D. Ikhram, R. A. Sirodj, and M. W. Afgani, "Case Study Method in Qualitative Research," *J. Pendidik. Sains dan Komput.*, vol. 3, no. 01, pp. 1–9, 2022.

[16] I. D. Rahmawati and F. A. P, "Penerapan Akuntansi Zakat (PSAK Syariah No. 109)," *Semin. Nas. dan Call Pap. Ekon. Syariah*, no. 109, pp. 92–104, 2015.

[17] S. R. Bastian Kafomai, "Abstrak Kondisi di lapangan tepatnya di Kupang pada saat ini pembelajaran di lakukan menyebabkan beberapa masalah diantaranya faktor lingkungan yaitu anak lebih memiliki banyak waktu di rumah dibanding saat berada di kurang memadai akan susah dalam menjel," vol. 8, no. 1, 2023.

[18] A. Alfansyur and Mariyani, "Seni Mengelola Data : Penerapan Triangulasi Teknik , Sumber Dan Waktu pada Penelitian Pendidikan Sosial," *Historis*, vol. 5, no. 2, pp. 146–150, 2020.

[19] N. Diya, A. Al Idrus, L. Sumardi, and M. Mustari, "Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan Kinerja Kepala Sekolah Berlatar Belakang Guru Penggerak sebagai Pemimpin Pembelajaran (Studi pada Satuan Pendidikan Sekolah Dasar di Kabupaten Lombok Timur)," vol. 9, no. 2, 2025, doi: 10.29303/jpap.v9i2.1100.

[20] N. Mukti, "Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah," *J. Kependidikan*, vol. 6, no. 1, pp. 71–90, 2018, doi: 10.24090/jk.v6i1.1697.

[21] A. Q. Muslim, "Model Penilaian Kinerja Guru," *Jurnal Al- Ta'dib* vol. 11, no. 1, pp. 37–54, 2018.

[22] I. Patmawati, M. N. Ma'arif, E. H. Toyibah, and C. Rasmanah, "Pentingnya Visi, Misi, dan Tujuan Sekolah," *J. Pelita Nusant.*, vol. 1, no. 2, pp. 182–187, 2023, doi: 10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i2.189.

[23] R. D. M. Sulasminten, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Swasta Se-Kecamatan Tandes Kota Surabaya Rojifah," *Fip Uns*, pp. 1–9, 2017.

[24] N. Riyanto, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Daya Saing Pendidikan di SMP

Islam Terpadu Harapan Ummat Purbalingga,” p. 314, 2023.

[25] D. K. Khotimah, Z. W. R. N. Tyas, and H. Hikmawati, “Strategi Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMK,” *J. Ris. dan Inov. Pembelajaran*, vol. 4, no. 1, pp. 222–231, 2024, doi: 10.51574/jrip.v4i1.1269.

[26] M Fahri Nursalim, Agustin Pratiwi, Sanida Nisa Farasi, and Mochammad Isa Anshori, “Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi,” *J. Manag. Soc. Sci.*, vol. 1, no. 3, pp. 86–108, 2023, doi: 10.59031/jmsc.v1i3.158.

[27] E. R. A. Fuadi, A. S. Arifin, and Institut, *Manajemen Pendidikan*. 2024.

[28] S. Turungku, “Analisis Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sdn 4 Biau,” no. Table 10, pp. 4–6, 2024.

[29] R. Soebiartika, I. Rindaningsih, M. P. Islam, F. A. Islam, and U. Muhammadiyah, “Systematic Literature Review (SLR): Implementasi Sistem Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sidoarjo,” vol. 2, no. 1, pp. 171–185, 2023, doi: 10.55123/mamen.v2i1.1630.

[30] A. L. Mikraj, A. H. Ilhami, A. Rukhama, and M. D. Pratama, “Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Pendidikan Berbasis Masa Depan di MA Ma ’ arif Balong,” vol. 5, no. 2, pp. 611–624, 2025.