



Uji plagiasi tesis 1

13%
Suspicious texts

- 4% Similarities
 - 2 % similarities between quotation marks
 - 0 % among the sources mentioned
- 4% Unrecognized languages
- 5% Texts potentially generated by AI

Document name: 2. CEK PLAGIASI_FINAL _TESIS SITI LI'ANATUZ ZUHRO_248610800012 SDN KEPUNTEM copy 2.pdf
Document ID: 29d03a5decb73b0069c6754bffd2fcc0d4fc7a7d
Original document size: 359.17 KB

Submitter: Siti Zuhro
Submission date: 11/26/2025
Upload type: url_submission
analysis end date: 11/26/2025

Number of words: 9,641
Number of characters: 74,829

Location of similarities in the document:



Sources of similarities

Main sources detected

No.	Description	Similarities	Locations	Additional information
1	doi.org ANALYSIS OF THE VISIONARY LEADERSHIP OF THE PRINCIPAL IN IMPROVING THE LEARNING OUTCOMES OF STUDENTS https://doi.org/10.61796/ijss.v2i1.33 6 similar sources	2%		Identical words: 2% (203 words)
2	journal.upgris.ac.id PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA KEPALA SEKOLAH http://journal.upgris.ac.id/index.php/jmp/article/download/3146/2178 6 similar sources	< 1%		Identical words: < 1% (86 words)
3	dx.doi.org KEPEMIMPINAN VISIONER DALAM PENINGKATAN MUTU SEKOLAH http://dx.doi.org/10.32699/paramurobi.v7i1.7114 2 similar sources	< 1%		Identical words: < 1% (74 words)
4	ejournal.uin-suska.ac.id https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/IDJ/article/viewFile/32879/11732	< 1%		Identical words: < 1% (23 words)
5	Strategi+Dakwah+Islam+sesuai+template+umsida++Asna+jadi.doc... #1ad0db Comes from my group 2 similar sources	< 1%		Identical words: < 1% (27 words)

Sources with incidental similarities

No.	Description	Similarities	Locations	Additional information
1	ejournal.yasin-alsys.org Tantangan Kepemimpinan Kepala Sekolah Visioner dalam Meningkatkan Kinerja Guru https://ejournal.yasin-alsys.org/index.php/alsys/article/download/434/341	< 1%		Identical words: < 1% (28 words)
2	doi.org Pengaruh Leadership Transformasional terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v5i1.4568	< 1%		Identical words: < 1% (20 words)
3	repository.uindatokarama.ac.id https://repository.uindatokarama.ac.id/id/eprint/3441/1/Thesis_SARINI_TURUNGKU.pdf	< 1%		Identical words: < 1% (22 words)
4	123dok.com Teknik Pengorganisasian Dan Analisis Data https://123dok.com/article/teknik-pengorganisasian-dan-analisis-data.yevg37o4	< 1%		Identical words: < 1% (20 words)
5	Document from another user #6c04c3 Comes from another group	< 1%		Identical words: < 1% (16 words)

Referenced source (without similarities detected) These sources were cited in the paper without finding any similarities.

- 1 <https://journal.um.ac.id>

Points of interest

Page | 1

Analysis of Visionary Leadership of School Principals on Teacher Performance in Public Elementary Schools in Tulangan District

Analisis Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Tulangan
Siti Li'anatuz Zuhro¹, Imelda Dian Rahmawati²

12Magister Managemen Pendidikan Islam, Pendidikan Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Jl. Mojopahit No. 666 B, Sidowayah, Celep kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61215
lianatuz.zuu@gmail.com, imeldadian@umsida.ac.id

Abstrack. 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 Kepuntent, 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 Kepuntent Kecamatan Tulangan. Metode yang digunakan adalah penelitian



[ejurnal.uin-suska.ac.id](https://ejurnal.uin-suska.ac.id/index.php/IDJ/article/viewFile/32879/11732)

<https://ejurnal.uin-suska.ac.id/index.php/IDJ/article/viewFile/32879/11732>

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]

<mailto:lianatuz.zuu@gmail.com>
<mailto:imeldadian@umsida.ac.id>

id

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 peran 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) pelatihan 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 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 memeliki 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 memanagemen 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 Kepunten 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



jurnal.upgris.ac.id | PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK DI KECAMATAN TEMB...
<http://jurnal.upgris.ac.id/index.php/jmp/article/download/3146/2178>

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



dx.doi.org | KEPEMIMPINAN VISIONER DALAM PENINGKATAN MUTU SEKOLAH
<http://dx.doi.org/10.32699/paramuobi.v7i1.7114>

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

4

Document from another user

Comes from another group

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 informan) 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 wali murid terkait kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

Pengolahan data dalam penelitian ini untuk memperoleh data ringkas 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

5

123dok.com | Teknik Pengorganisasian Dan Analisis Data

<https://123dok.com/article/teknik-pengorganisasian-dan-analisis-data.yevg37o4>

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

6

Document from another user

Comes from another group

mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data

7

repository.uindatokarama.ac.id

<https://repository.uindatokarama.ac.id/id/eprint/3441/1/Thesis%20SARINI%20TURUNGKU.pdf>

kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai

8

media.neliti.com

<https://media.neliti.com/media/publications/42378-ID-implementasi-prinsip-prinsip-good-governance-dalam-meningkatkan-kinerja-organisa.pdf>

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 profesional 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

Page | 5

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,



strategi 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



doi.org | ANALYSIS OF THE VISIONARY LEADERSHIP OF THE PRINCIPAL IN IMPROVING TEACHER PERFORMANCE
<https://doi.org/10.61796/ijss.v2i1.33>

kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru, dan 3) Faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap



jurnal.upgris.ac.id | PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK DI KECAMATAN TEM...

<http://journal.upgris.ac.id/index.php/jmp/article/download/3146/2178>

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

Kepemimpinan
Visioner

Indikator
(Instrumen)

Temuan di SDN Kepunten

1. Penentu
Arah

1.1 Merumuskan visi

& misi jelas;

1.2 Menyampaikan
visi ke
stakeholder;

1.3 Visi dan misi
memiliki tujuan
jangka pendek-
panjang

1.1.1 Kepala sekolah telah menyusun visi misi inspiratif yang dihadiri oleh seluruh dewan guru SD Negeri Kepunden dan komite serta peguyuban di awal menjabat pada tahun 2024.

1.1.2 Visi tersebut yaitu "Terwujudnya insan yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan YME, peduli lingkungan, dan Nasionalis (BERLIAN)" disusun agar selaras dengan Kurikulum Merdeka dan kebutuhan masyarakat.

1.2.1 Sosialisasi visi dilakukan pada rapat resmi awal tahun pelajaran baru bersama seluruh walimurid, banner, papan visi, sehingga semua pihak memahami arah kebijakan sekolah.

1.3.1 Visi dan misi tercantum dalam dokumen RKT, RKJM, dan Kurikulum Operasional Sekolah, kepala sekolah memastikan implementasinya berkelanjutan dalam kegiatan pembelajaran.

1.3.2 Visi dan misi disesuaikan dengan perkembangan pendidikan dan kebutuhan masyarakat dibuktikan dengan isi dari visi dan misi yang dirumuskan diselaraskan dengan pembelajaran pada Kurikulum Merdeka.

1.3.3 Kepala sekolah secara rutin mengevaluasi ketercapaian visi melalui refleksi semesteran dan rapat kerja tahunan, agar visi tetap relevan dengan perkembangan pendidikan.

Page | 6

2 Agen
Perubahan

2.1 Mengidentifikasi
kebutuhan
perubahan;

2.2 Inisiasi inovasi;
2.3 Mengatasi

resistensi dalam
Kurikulum
Pembelajaran

2.1.1 Melalui rapat dewan guru saat mulai menjabat kepala sekolah di SD Negeri Kepunden, Kepala sekolah dengan sigap memetakan aset sekolah dengan analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) sebagai dasar inovasi.

2.2.1 Inovasi digitalisasi dalam pembelajaran. Seluruh pembelajaran didorong untuk menerapkan pembelajaran berbasis digital. Hal itu terwujud dari kegiatan supervisi akademik yang terjadwal setiap semesternya.

2.2.2 Pembiasaan berkarakter yang terjadwal di setiap harinya yaitu :

a. Hari Senin : pembiasaan Nasionalis dengan adanya Upacara Bendera kemudian dilanjutnya menyanyikan lagu wajib Nasional.

b. Hari Selasa : Pembiasaan bugar yaitu pembiasaan pagi ceria dengan melakukan senam bersama 7 Kebiasaan Anak Indonesia Hebat (7KAIH)

c. Hari Rabu : Literasi yaitu kegiatan literasi numerasi yang dilaksanakan di setiap jenjang kelas, suatu waktu dilaksanakan bersamaan terpusat mulai kelas 1 – 6 untuk melaksanakan kegiatan tersebut. Terdapat guru koordinator yang secara bergantian bertugas memandu kegiatan literasi numerasi. Dari program ini menumbuhkan belajar sepanjang hayat murid dan dewan guru.

d. Hari Kamis : Bersih
e. Hari Jum'at : Religi
f. Hari Sabtu : Kreatif

Dari berbagai pembiasaan tersebut menjadikan guru dan tenaga kependidikan selalu meningkatkan kompetensi diri dengan perkembangan zaman dan segala kebutuhan masyarakat.

2.3.1 Resistensi guru diatasi dengan pendekatan persuasif dan teladan misalnya saat kebijakan kurikulum merdeka diterapkan dan mengharuskan pembelajaran berbasis permasalahan ataupun projek Based Learning dan menerapkan Pembelajaran Mendalam. Kepala sekolah dengan pendekatan persuasif yaitu melakukan kegiatan Diskusi dan refleksi dalam Komunitas Belajar bahkan coaching individual sehingga membuka wawasan guru dan tenaga kependidikan pentingnya mengikuti kebijakan pendidikan yang harus dilaksanakan.

2.3.2 Kepala Sekolah menjadi teladan perubahan dengan berpartisipasi langsung dalam pelatihan dan menunjukkan penerapan praktik baru dalam managemen sekolah yaitu menyelaraskan visi misi terhadap pembelajaran mendalam.

2.3.3 Mendorong kolaborasi antar guru untuk berbagi praktik baik dan inovasi pembelajaran berdiferensiasi sesuai kebutuhan murid.

Page | 7

3 Fokus ke Masa Depan

3.1 Memantau tren eksternal;

3.2 Menyusun strategi jangka panjang;

3.3 Mendorong inovasi

3.1.1 Kepala Sekolah aktif mengikuti seminar dan forum kepala sekolah untuk memantau kebijakan pendidikan dan tren teknologi terbaru kemudian bisa diikuti oleh guru serta siswa. Apabila ada kegiatan lomba yang diadakan oleh Dinas Pendidikan, sebisa mungkin siswa dan guru berpartisipasi dalam kegiatan lomba tersebut.

3.2.1 Kepala sekolah melakukan analisis lingkungan internal dan eksternal melalui analisis SWOT diawali beliau ditugaskan di sekolah ini dan selalu berkembang setiap satu tahun sekali untuk memastikan program sekolah adaptif terhadap kebutuhan abad ke-21.

3.2.2 Kepala sekolah membuat roadmap 3-5 tahun, sesuai kurikulum merdeka & kebutuhan abad 21 dalam dokumen RKT (Rencana Kerja Tahunan), RKJM (Rencana Kerja Jangka Menengah) sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang melibatkan dewan guru dan tenaga kependidikan, komite, paguyuban, orang tua, serta tokoh masyarakat.

3.3.1 Dari penyusunan roadmap bisa menyusun berbagai program sekolah yang inovatif sesuai dengan tuntutan masyarakat misalnya Jum'at manis Istighotsah, Melaksanakan Sholat Dhuha berjamaah, Sholat Dhuhr berjamaah, Berdoa bersama secara terpusat, Makan Bersama Sarapan sehat, Gelar karya Siswa yaitu hasil pembelajaran yang telah dilaksanakan dari kurikuler yang sudah dilaksanakan, kegiatan peringatan Hari Besar Nasional dan Hari Besar Islam secara menyeluruh dengan kolaborasi para wali murid.

3.3.2 Mengintegrasikan pendidikan literasi, numerasi dan lingkungan hidup dalam program sekolah agar sejalan dengan visi sekolah. Diimplementasikan di program sekolah literasi dan numerasi di hari Rabu.

4 Pelatih Profesional

4.1 Memberi umpan balik;

4.2 mendukung pengembangan guru;

4.3 mentoring

4.1.1 Kepala sekolah melaksanakan Supervisi Akademik berbasis coaching rutin sebagai bentuk peningkatan kompetensi guru dalam pembelajaran,

4.2.1 Mendorong guru untuk mengikuti berbagai pelatihan peningkatan kompetensi guru. Hal itu terbukti dengan pengajuan kepala sekolah untuk mengikuti Pelatihan Pembelajaran Mendalam untuk sekolah yang didaftarkan secara mandiri. Selain itu Kepala Sekolah memfasilitasi workshop, Pembentukan komunitas Belajar sebagai ruang peningkatan kompetensi guru dan ruang berbagi praktik baik.

4.2.2 Membentuk Komunitas belajar Guru sebagai wadah berbagi praktik baik, diskusi reflektif, dan peningkatan kompetensi pedagogik di beberapa pelatihan baik secara tatap muka langsung maupun tidak langsung (daring)

Page | 8

4.2.3 Kepala sekolah melakukan coaching dan refleksi guru secara berkala, Guru termotivasi untuk refleksi dan inovasi pembelajaran.

4.3.1 Kepala sekolah membangun hubungan mentoring yang dekat melalui diskusi informal dan pendampingan dalam menyusun modul ajar

4.3.2 Kepala sekolah memberikan apresiasi dan penguatan positif terhadap usaha guru yang mencoba metode baru atau inovasi dalam pembelajaran baik secara verbal dan nonverbal

4.3.3 Mendukung pengembangan profesionalisme guru dengan pembinaan berkelanjutan, mendorong mereka menjadi fasilitator belajar yang aktif, reflektif, dan berorientasi pada kebutuhan siswa.

Tabel 4.1 Karakteristik Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah di SDN Kepunte
Sumber: Nur Mukti. Jurnal Kependidikan, tahun 2018, hlm.81-82[20]

2. 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 Kinerja Guru

Indikator (Instrumen) Temuan di SDN Kepunten

1. Perencanaan 1.1 Modul ajar sistematis;
- 1.2 Tujuan jelas;

Guru di SDN Kepunten menunjukkan kemampuan yang baik dalam Menyusun modul ajar secara sistematis. Modul disusun berdasarkan capaian pembelajaran Kurikulum Merdeka, dengan susunan yang terstruktur mulai dari tujuan, kegiatan belajar, hingga asesmen. Selain itu, guru menyesuaikan isi modul dengan karakter dan kebutuhan peserta didik, seperti memasukkan aktivitas literasi, numerasi, dan pembentukan karakter dalam setiap kegiatan belajar. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan pembelajaran dilakukan dengan matang dan kontekstual.

Dalam aspek kejelasan tujuan pembelajaran, guru telah menetapkan tujuan yang spesifik dan terukur di setiap pertemuan. Tujuan tersebut tidak hanya dicantumkan dalam perangkat ajar, tetapi juga

Page | 9

disampaikan di awal pembelajaran agar siswa memahami arah belajar mereka. Guru juga mengintegrasikan nilai-nilai profil pelajar Pancasila, seperti gotong rakyat dan mandiri, dalam tujuan pembelajaran yang disusun. Dengan demikian, perencanaan pembelajaran di SDN Kepunten telah mencerminkan pendekatan holistic yang berorientasi pada karakter dan kompetensi siswa.

2. Penguasaan Materi

- 2.1 Kuasai materi;
- 2.2 Penyampaian

runtut;
2.3 Remedial dan

Pengayaan

Dalam aspek penguasaan materi, guru menunjukkan penguasaan yang mendalam terhadap bidang Pelajaran masing-masing. Guru mampu menjelaskan konsep-konsep sulit dengan contoh kongkret dari kehidupan sehari-hari, sehingga siswa mudah memahami isi Pelajaran. Selain itu, guru juga mengaitkan materi dengan konteks lokal, seperti lingkungan sekitar sekolah, tradisi Masyarakat, dan isu social yang relevan dengan topik Pelajaran.

Pada indikator penyampaian materi secara runtut, guru menyusun alur pembelajaran dari konsep dasar yang lebih kompleks. Penyampaian dilakukan dengan

menggunakan media pembelajaran seperti gambar, video, atau alat peraga sederhana agar materi lebih menarik dan mudah dipahami siswa. Sementara itu, dalam hal remidial dan pengayaan, guru memerlukan bimbingan tambahan bagi siswa yang belum mencapai KKM melalui kegiatan remidial setiap minggu. Bagi siswa yang sudah tuntas, guru menyiapkan kegiatan pengayaan berupa proyek mini dan karya kreatif yang memacu kemampuan berpikir Tingkat tinggi. Misalnya membuat diorama tanaman dan hewan di kelas IV kemudian siswa secara bergantian menjadi tutor sebaya menjelaskan tentang diorama yang sudah dibuat.

3. Metode & Strategi

3.1 Strategi sesuai karakter siswa;

3.2 Berpusat pada siswa;

3.3 Tantangan

Guru di SDN Kepuntent telah menerapkan strategi pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa. Mereka menyesuaikan metode dengan gaya belajar yang beragam, misalnya penggunaan media visual bagi siswa yang senang melihat, serta kegiatan praktik dan permainan untuk siswa yang memiliki gaya belajar kinestetik. Guru juga menerapkan pembelajaran berdiferensiasi agar semua siswa mendapatkan pengalaman belajar yang sesuai dengan kemampuan masing-masing.

Kegiatan pembelajaran di kelas juga berpusat pada siswa, Dimana siswa dilibatkan secara aktif melalui diskusi kelompok, eksperimen, dan simulasi peran. Guru berperan sebagai fasilitator yang memotivasi dan membimbing siswa untuk menemukan Solusi atas permasalahan pembelajaran secara mandiri. Ketika menghadapi tantangan seperti perbedaan kemampuan belajar, guru mengatasinya dengan membentuk kelompok belajar heterogen dan bekerja sama dengan guru lain dalam coaching session untuk merancang Solusi pembelajaran yang tepat.

- 4. Penugasan 4.1 Instruksi jelas;
- 4.2 Kriteria transparan;
- 4.3 Umpan balik

Dalam aspek penugasan, guru memberikan instruksi yang jelas baik secara lisan maupun tertulis. Setiap penugasan diawali dengan penjelasan Langkah-langkah kerja dan contoh hasil yang diharapkan agar siswa tidak mengalami kebingungan. Guru juga memberi kesempatan bagi siswa untuk bertanya

sebelum tugas dikumpulkan guna memastikan pemahaman yang menyeluruh

Terkait kriteria penilaian, guru menjelaskan rubrik penilaian secara transparan dan menemelkan di papan tulis agar dapat dilihat semua siswa. Siswa bahkan dilibatkan dalam proses penilaian sederhana, terutama dalam tugas kelompok. Setelah tugas dikumpulkan, guru memberikan umpan balik konstruktif berupa komentar positif dan saran perbaikan. Selain melalui tulisan, guru juga melakukan diskusi kelas untuk membahas hasil kerja agar siswa dapat belajar dari kesalahan yang umum terjadi.

5. Manajemen Kelas

- 5.1 Suasana kondusif;
- 5.2 Kesepakatan kelas;
- 5.3 Hubungan positif

Dalam hal managemen kelas, guru mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif, tertib, dan menyenangkan. Penataan ruang kelas dilakukan secara fleksibel. Misalnya kadangkala berbentuk kelompok atau melingkar agar interaksi antara siswa lebih aktif. Guru menegakkan disiplin dengan pendekatan positif, yaitu memberi apresiasi pada siswa yang tertib dan mengingatkan dengan lembut bagi yang melanggar aturan.



Pada aspek kesepakatan kelas, guru Bersama siswa Menyusun aturan dan kontrak belajar di awal tahun ajaran. Kesepakatan tersebut diutamakan di dinding kelas dan menjadi pedoman perilaku Bersama. Selain itu, guru menjalin hubungan positif dengan siswa melalui komunikasi yang terbuka dan empatik. Guru menyapa siswa setiap pagi dan memberikan perhatian khusus pada anak yang mengalami kesulitan, bukan dengan hukuman, melainkan dengan pendekatan personal.

6. Refleksi & Evaluasi

- 6.1 Evaluasi rutin;
- 6.2 Refleksi;
- 6.3 Teknik evaluasi

variatif

Guru secara konsisten melakukan evaluasi rutin setelah pembelajaran berlangsung. Evaluasi dilakukan dalam bentuk tes formatif, observasi perilaku, sumatif maupun asesmen proyek. Hasil evaluasi kemudian dibahas dalam pertemuan antara guru untuk menentukan tindak lanjut terhadap siswa yang mengalami kesulitan.

Dalam refleksi pembelajaran, guru menuliskan catatan reflektif di akhir setiap pertemuan untuk mengevaluasi keberhasilan strategi yang digunakan. Guru juga aktif berdiskusi dalam komunitas belajar dan KKG (Kelompok Kerja Guru) untuk berbagi pengalaman dan menemukan Solusi Bersama. Selain itu guru menggunakan Teknik evaluasi yang variatif, seperti portofolio, penilaian proyek, penilaian kognitif berupa tes, dan proyek tematik untuk mendapatkan gambaran menyeluruh tentang perkembangan siswa.

7. Dukungan Kepala Sekolah

- 7.1 Dorongan inovasi;
- 7.2 Motivasi;
- 7.3 Supervisi;
- 7.4 Apresiasi

Kepala sekolah SDN Kepunteun memberikan dukungan yang kuat terhadap pengembangan kinerja guru. Dalam hal dorongan inovasi, kepala sekolah menginisiasi penerapan supervise akademik berbasis coaching dan mendorong guru mengikuti pelatihan pembelajaran berdiferensiasi. Mengingat kepala sekolah adalah lulusan Guru Penggerak sehingga ilmu yang didapat bisa diterapkan langsung dalam sekolah dan diterapkan di depan guru demi kemajuan Pendidikan. Guru juga diberi ruang untuk melakukan sharing session dalam kegiatan Komunitas Belajar guna saling berbagi praktik baik.

adalah bagian dari proses belajar. Ia sering memberikan semangat dalam rapat atau saat supervisi, bahkan memberi contoh langsung dengan mencoba metode pembelajaran baru.

Dalam supervisi, pendekatan yang digunakan bersifat membimbing, bukan menghakimi. Saat supervisi akademik kepala sekolah menempatkan guru sebagai mitra bukan sebagai bawahan. Kepala sekolah melakukan pendampingan personel dan tindak lanjut berupa refleksi bersama.

Sedangkan dalam aspek spresiasi, kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru berprestasi melalui sertifikat, ucapan langsung, maupun pengakuan terbuka di media internal sekolah. Bentuk penghargaan sederhana ini terbukti meningkatkan rasa percaya diri dan semangat kerja guru.

Tabel 4.2 Dampak Kepemimpinan Visioner terhadap Kinerja Guru

Sumber:



Abdul Qodir Muslim dan Ismail Suardi Wekke.

Jurnal Alta'dib, tahun 2018, hlm. 47[21]

3. 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. 3) Beban administrasi yang cukup tinggi, dan 4) Keterbatasan anggaran untuk pengembangan sekolah

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

Kategori Indikator Temuan di SDN Kepunten

1. Pendukung 1.1 Komitmen

Kepala Sekolah;

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam membangun semangat kerja dan profesionalisme guru. Pertama kepala sekolah menunjukkan keteladanan nyata dalam disiplin, kerja keras, dan komitmen terhadap tugas. Hal ini menjadi contoh yang diikuti guru sehingga muncul budaya

kerja yang positif di sekolah.

Page | 12

Kedua, kepala sekolah secara aktif menanamkan growth mindset kepada guru agar tidak takut mencoba hal baru dan berani melakukan inovasi pembelajaran, meskipun menghadapi resiko kegagalan.

Ketiga kepala sekolah terus memberikan motivasi dan dudukan emosional, baik dalam forum resmi seperti rapat maupun pertemuan informal. Pendekatan persuasif ini menciptakan suasana kerja yang terbuka dan saling menghargai antara pimpinan dan guru. Hal ini dibuktikan ada tiga guru yang mengikuti program guru penggerak karena motivasi dan dukungan kepala sekolah yang beliau awalnya dari Pendidikan guru penggerak. Sadar bahwa dampak yang luar biasa dengan adanya program guru penggerak karena akan meningkatkan kinerja guru dan keberhasilan pembelajaran sesuai dengan kebijakan yang ada.

1.2 Dukungan
Komite;

Komite sekolah menjadi mitra aktif dalam memperkuat kinerja guru dan membantu kelancaran kegiatan pembelajaran di SDN Kepunten. Pertama, komite sekolah berkontribusi secara finansial dan moral dalam mendukung kegiatan Pendidikan, seperti lomba, kegiatan literasi sekolah, program kebersihan lingkungan sekolah, kegiatan akhir tahun Pelajaran. Semua kegiatan sekolah didukung aktif oleh jajaran komite SDN Kepunten dengan baik.

Selain itu, komite SDN Kepunten berperan sebagai penghubung komunikasi antara orang tua dan pihak sekolah, terutama dalam membentuk sinergi pembelajaran yang berkarakter dan kedisiplinan siswa di rumah maupun di sekolah.

1.3 Budaya
Kolaboratif;

Budaya kolaboratif antar guru di SDN Kepunten sangat kuat dan menjadi salah satu faktor kunci peningkatan kinerja. Pertama, guru secara rutin melakukan diskusi yaitu melalui kegiatan komunitas belajar yang digagas oleh kepala sekolah dan diadakannya rapat reflektif mingguan secara rutin.

Selain itu, kerja sama juga terjalin lintas kelas dan lintas mata Pelajaran, Dimana guru saling memberi masukan dalam penyusunan modul ajar dan saat kegiatan asesmen di tiap semester bahkan di setiap minggunya.

Selanjutnya kolaborasi dengan sekolah lain juga terbangun melalui pelatihan bersama di Guru di Komunitas Gugus maupun KKG Kecamatan. Kegiatan tersebut memiliki manfaat yaitu untuk memperluas wawasan serta meningkatkan kreatifitas guru.

1.4 Pelatihan Guru Dewan guru SDN Kepunten menunjukkan semangat belajar yang tinggi dalam mengembangkan kompetensi profesionalnya. Guru aktif mengikuti pelatihan dan workshop eksternal, baik yang diadakan dinas Pendidikan maupun Lembaga pelatihan independent. Hal itu terbukti bahwa dewan guru SDN Kepunten memiliki pola pikir bertumbuh yaitu selalu memiliki kesadaran untuk selalu mengupgrade ilmu pemgetahuan.

Kepala sekolah memberi dukungan penuh dengan memberikan izin, fasilitas, dan waktu kepada guru untuk mengembangkan diri. Selanjutnya dari kegiatan tersebut hasil pelatihan diterapkan di kelas dan dibagikan membaiki kegiatan komunitas belajar yaitu berbagi praktik baik melalui kegiatan in-house training (IHT), sehingga terjadi pemerataan pengetahuan dan meningkatkan kompetensi kolektif.

2. Penghambat 2.1 Sarana terbatas

Meskipun semangat guru tinggi, keterbatasan sarana masih menjadi kendala utama di SDN Kepunten ini, pertama perangkat teknologi pembelajaran yang masih belum merata seperti proyektor, terbatasnya jumlah laptop, dan jaringan internet belum tersedia secara merata di setiap kelas, sehingga menghambat pembelajaran berbasis digital.



Kedua, alat peraga untuk mata Pelajaran sains dan matematika masih minim, sehingga guru sering membuat alat bantu sederhana dari bahan bekas untuk memfasilitasi praktik belajar siswa. Siswa lebih memahami jika menggunakan benda konkret daripada benda abstrak.

2.2 Resistensi Guru

Sebagian guru menghadapi tantangan dalam beradaptasi dengan kebijakan dan inovasi pembelajaran baru.

Pertama masih terdapat guru yang kurang percaya diri menerapkan pembelajaran berdiferensiasi karena belum sepenuhnya memahami konsepnya.



Guru yang sudah lama mengajar cenderung lebih nyaman menggunakan metode tradisional seperti ceramah, penugasan dibandingkan strategi kolaboratif. Resistensi juga dipengaruhi oleh kekhawatiran terhadap peningkatan beban kerja dan penggunaan teknologi digital dalam pembelajaran.

2.3 Beban Administrasi;

Tugas administrasi yang harus dilakukan guru menjadi salah satu kendala terbesar yang dirasakan guru. Hal demikian juga terjadi di SDN Kepunten. Guru merasa terbebani dengan pengisian laoran, rekap nilai, dan dokumen pembelajaran di berbagai platform digital. Waktu yang digunakan untuk mengembangkan perangkat ajar dan berinteraksi dengan siswa sering tersita untuk urusan administrasi yang harus diselesaikan. Sehingga proses pembelajaran masih ada penghambat.

2.4 Anggaran terbatas

Keterbatasan dana operasional juga menjadi hambatan dalam pelaksanaan inovasi pembelajaran. Sebagian besar anggaran sekolah masih digunakan untuk kebutuhan pokok seperti sarana fisik dan kegiatan rutin sekolah, sehingga dana untuk Pengembangan profesional guru masih minim. Misalnya saja dalam kegiatan pelatihan atau benchmarking antar sekolah sering tetrunda karena biaya transportasi dan akomodasi yang tidak mencukupi. Dan rencana pengadaan media digital seperti tablet atau perangkat proyektor belum bisa diwujudkan karena kerbatasan anggaran tahunan sekolah.

Tabel 4.3 Faktor Pendukung dan Penghambat Efektivitas Kepemimpinan Visioner di SDN Kepunten

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, amupun 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

Page | 14

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 efektivitas 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., all 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 berakhlik, 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 perbaruan, 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 keteladanan.[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

Page | 15

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 suporitif. 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 Penyelesa 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 sepihak, 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 menyikapi berbagai tantangan pendidikan.

2) Dampak



[journal.upgris.ac.id | PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK DI KECAMATAN TEM...](http://journal.upgris.ac.id/index.php/jmp/article/download/3146/2178)

Kepemimpinan Visioner terhadap Kinerja Guru

Page | 16

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 troyan 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) Beban administratif yang tinggi
- d) 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 profesional 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 berupa responsif – solutif leadership, yang menekankan pentingnya keseimbangan 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

Page | 17

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.

Efektivitas kepemimpinan visioner kepala sekolah dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor pendukung maupun faktor penghambat. Faktor pendukung antara lain komitmen kuat seorang kepala sekolah, dukungan guru, komite sekolah dan masyarakat, terciptanya budaya kerja 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, tingginya beban administrasi, serta minimnya anggaran. Dari berbagai faktor ini menjadi langkah penting dalam merumuskan strategi untuk memperkuat kepemimpinan dalam meningkatkan mutu Pendidikan secara terus menerus.

REFERENSI

[1] N. Suhaeni, "Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Efektivitas Kepemimpinan

 12

doi.org | ANALYSIS OF THE VISIONARY LEADERSHIP OF THE PRINCIPAL IN IMPROVING TEACHER PERFORMANCE
<https://doi.org/10.61796/ijss.v2i1.33>

Kepala Sekolah dan Motivasi 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.

 13

Dasar, vol. 1, pp.
68–82, 2017.

[4] U. Rojiati, 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]

 13

doi.org | ANALYSIS OF THE VISIONARY LEADERSHIP OF THE PRINCIPAL IN IMPROVING TEACHER PERFORMANCE
<https://doi.org/10.61796/ijss.v2i1.33>

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,

Sipil Kabupaten Seluma," J.



Multidisiplin Dehasen, vol. 1, no. 1, pp. 20–26, 2022, doi: 10.37676/mude.v1i1.1977.

Page | 18

[10] E. Purwanto and I. Rindaningsih,

"Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan



doi.org | ANALYSIS OF THE VISIONARY LEADERSHIP OF THE PRINCIPAL IN IMPROVING TEACHER PERFORMANCE
<https://doi.org/10.61796/ijss.v2i1.33>

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. Alexandro 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



doi.org | ANALYSIS OF THE VISIONARY LEADERSHIP OF THE PRINCIPAL IN IMPROVING TEACHER PERFORMANCE
<https://doi.org/10.61796/ijss.v2i1.33>

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



doi.org | Pengaruh Leadership Transformasional terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Islam
<https://doi.org/10.58578/itsaqofah.v5i1.4568>

(Elementary School

Education Journal) FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU:

Literatur

Review,"

vol. 8, no. 1, pp. 244–252, 2024, [Online].

Available: <https://journal.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,

[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]



Strategi+Dakwah+Islam+sesuai+template+umsida+-+Asna+jadi.docx | Strategi+Dakwah+Islam+sesuai+template+umsida+-+Asna+jadi

Comes from my group

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]



doi.org | ANALYSIS OF THE VISIONARY LEADERSHIP OF THE PRINCIPAL IN IMPROVING TEACHER PERFORMANCE
<https://doi.org/10.61796/ijss.v2i1.33>

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, "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,



adoc.pub | PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP SWASTA SE-KECAMATAN TANDES KOTA...

"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 Pendidik 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. Turunku,



[repository.uindatokarama.ac.id](https://repository.uindatokarama.ac.id/id/eprint/3441/1/Thesis%20SARINI%20TURUNGKU.pdf)

<https://repository.uindatokarama.ac.id/id/eprint/3441/1/Thesis%20SARINI%20TURUNGKU.pdf>

"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):



[doi.org | Pengaruh Leadership Transformasional terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Islam](https://doi.org/10.58578/itsaqofah.v5i1.4568)

<https://doi.org/10.58578/itsaqofah.v5i1.4568>

Implementasi Sistim 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



[jurnal.uns.ac.id](https://jurnal.uns.ac.id/jurnalpubstakilmiah/article/download/103074/50620)

<https://jurnal.uns.ac.id/jurnalpubstakilmiah/article/download/103074/50620>

Kepala Sekolah

Dalam Mewujudkan Pendidikan Berbasis Masa Depan di MA Ma 'arif

Balong," vol. 5, no. 2, pp. 611–624, 2025.