

Kepemimpinan Pendidikan Visioner Dalam Mewujudkan Generasi Berkarakter

Rohimat

Pendidikan Agama Islam, STAI Muhammadiyah Garut

Email: rohimateasli7@gmail.com

Abstract. Character education is an important aspect in the formation of individuals with superior and moral personalities. Character education aims to foster positive values, discipline, responsibility, and social concern in students in order to be able to contribute constructively to the community and the surrounding environment. One of the important factors in the success of character education in schools is the visionary leadership of the principal. This research uses a qualitative approach with a type of case study that focuses on the visionary leadership of the principal of SMA Muhammadiyah Cikelet in developing the character of students in the school environment. The data sources in this study consist of school principals as the main informants, as well as teachers and education staff as supporting informants. Data was collected through in-depth interviews, field observations, and documentation. The results of the study show that the principal of SMA Muhammadiyah Cikelet has implemented visionary leadership effectively through the preparation of the school's vision and mission which is oriented towards the formation of religious character, discipline, and responsibility of students. The principal also plays a role as a motivator and role model, who is able to inspire and encourage all school residents, both teachers and students, to actively participate in creating a learning environment with character and noble character.

Keywords: Character Education; Educational Leadership; Generation With Character; Leadership Values; Visionary Leadership.

Abstrak. Pendidikan karakter merupakan aspek penting dalam pembentukan individu yang berkepribadian unggul dan bermoral. Pendidikan karakter bertujuan untuk menumbuhkan nilai-nilai positif, sikap disiplin, tanggung jawab, dan kepedulian sosial pada peserta didik agar mampu berkontribusi secara konstruktif terhadap masyarakat dan lingkungan sekitarnya. Salah satu faktor penting dalam keberhasilan pendidikan karakter di sekolah adalah kepemimpinan visioner kepala sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus yang berfokus pada kepemimpinan visioner kepala sekolah SMA Muhammadiyah Cikelet dalam mengembangkan karakter peserta didik di lingkungan sekolah. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari kepala sekolah sebagai informan utama, serta guru dan tenaga kependidikan sebagai informan pendukung. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SMA Muhammadiyah Cikelet telah menerapkan kepemimpinan visioner secara efektif melalui penyusunan visi dan misi sekolah yang berorientasi pada pembentukan karakter religius, disiplin, dan tanggung jawab peserta didik. Kepala sekolah juga berperan sebagai motivator dan teladan, yang mampu menginspirasi serta mendorong seluruh warga sekolah baik guru maupun siswa untuk berpartisipasi aktif dalam menciptakan lingkungan belajar yang berkarakter dan berakhlak mulia.

Kata Kunci: Pendidikan Karakter; Kepemimpinan Pendidikan; Generasi Berkarakter; Nilai-Nilai Kepemimpinan; Kepemimpinan Visioner.

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan adalah usaha yang disengaja oleh orang dewasa untuk membimbing, melatih, dan mendidik anak-anak agar bisa mengembangkan kemampuan mereka. Peran pendidikan sangat krusial dalam membentuk pribadi dan masyarakat. Seperti yang diungkapkan oleh Syafaruddin (2005), pendidikan merupakan inti dari pembangunan individu dan masyarakat. Pendidikan sangat mempengaruhi kemajuan suatu negara. Hal ini karena pendidikan bisa

menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, termasuk aspek spiritual, intelektual, dan keterampilan.

Isu Pendidikan karakter dewasa ini semakin hangat diperbincangkan (Saptorini & Putri, 2022; Wibowo et al, 2018). Apalagi di tengah-tengah kepungan arus teknologi informasi yang begitu massif, yang eksekunya bisa saja menjauhkan orang-orang pada nilai-nilai agama dan budaya sebagai falsafah kehidupan bangsa. Kemunculan teknologi informasi ini, juga tanpa disadari secara perlahan-lahan telah membuat orang-orang mulai mengabaikan nilai-nilai budaya dan tradisi yang sudah lama dilestarikan oleh para leluhur kita (Hilmi, 2015; Rahman, 2016; Safitri & Dewi, 2021). Nilai-nilai karakter seperti nilai, kesantunan, kesopanan, kebersamaan, kemandirian dan religiusitas perlahan-lahan mulai tergantikan dengan budaya individualistic, materialistic, dan hedonistik. Jika kondisi ini tidak segera ditanggapi serius oleh pemerintah, masyarakat dan sekolah sebagai sistem sosial, maka sangat dikhawatirkan generasi masa depan bangsa Indonesia akan menjadi generasi yang berkiblat pada budaya asing dan akan meninggalkan nilai kearifan local budaya timur yang menjadi identitas bangsa kita. (Purwanto, 2021).

Untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, kompetitif dan berintegritas menuju generasi emas tahun 2045, pemerintah telah menginisiasi program Penguatan Pendidikan Karakter (PPK). Program ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi sekolah, masyarakat, dan keluarga dalam upaya bergotong royong untuk membangun Sumber Daya Manusia bangsa yang unggul. Dasar hukum untuk program ini tercantum dalam Peraturan Presiden Nomor 87 tahun 2017 tentang Penguatan Pendidikan Karakter. Menurut Pasal 1, Gerakan Nasional Revolusi Mental (GNRM) dalam dunia Pendidikan diwujudkan melalui Gerakan Penguatan Pendidikan Karakter (PPK). Sementara itu, Pasal 2 dengan tegas menyatakan bahwa Pendidikan karakter adalah fondasi utama Pendidikan nasional dalam menghadapi perubahan dinamis di masa depan.

Bush & Coleman (2000) mengemukakan bahwa hanya memiliki cita-cita dalam pendidikan tidak cukup untuk mencapai tujuannya, tanpa strategi yang tepat dalam membangun sistem pendidikan yang sesuai. Namun kepemimpinan yang handal juga diperlukan untuk mengarahkan pengaturan sistem pendidikan di suatu negara. Beberapa negara seperti Amerika Serikat, Australia, Hong Kong, Inggris, dan Selandia Baru telah lama menerapkan manajemen berkualitas dalam meningkatkan produk dan kualitas pendidikan. kepemimpinan menurut Ordway (2003) adalah kegiatan atau usaha untuk mempengaruhi orang lain agar mereka mau bekerja sama dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, kepemimpinan merupakan kekuatan yang dapat menggerakkan orang. Kepemimpinan

pendidikan penting untuk menjalankan proses pendidikan dengan efektif, dan pemimpin pendidikan dapat dipilih langsung. Dalam era globalisasi, pemimpin pendidikan Indonesia harus mampu melakukan reformasi dalam proses pendidikan dengan tujuan menciptakan sistem pendidikan yang lebih komprehensif dan fleksibel.

Dalam konteks Pemerintahan Daerah, Menurut Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 99 Tahun 2019 tentang Perincian Tugas dan Fungsi Dinas Pendidikan Dinas Pendidikan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan bidang Pendidikan yang menjadi kewenangan Daerah, dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah. Dinas Pendidikan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati di tingkat Kabupaten/Kota dan kepada Gubernur untuk tingkat Provinsi. Peran Kepala Dinas Pendidikan yang memiliki visi jauh kedepan sangat diperlukan karena Pendidikan pada hakekatnya merupakan suatu usaha menyiapkan sumberdaya masa depan yang sesuai dengan tuntutan dan perkembangan jaman (Syahyadi, 2020). Tanpa memiliki visi jauh kedepan, tugas birokrasi hanya sebagai pelaksana tugas-tugas rutin serta seremonial kedinasan saja. Oleh karenanya, untuk membuat visi yang realistis, dapat dipercaya, dan menarik untuk masa depan organisasi sangat dibutuhkan kepemimpinan yang visioner.

Pemimpin visioner memiliki keterampilan untuk menjelaskan visi kepada orang lain, mengaplikasikan visi tersebut dalam kepemimpinan mereka, dan memperluas visi ke dalam berbagai konteks kepemimpinan yang berbeda (Alexandra et al, 2023). Dengan cara ini, visi yang diartikulasikan secara tepat dapat membangkitkan energi dan komitmen di tempat kerja. Sementara itu, Komariah (2004) memandang kepemimpinan visioner sebagai kemampuan pemimpin untuk menciptakan, merumuskan, mengkomunikasikan, mentransformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya sendiri atau dari interaksi sosial di antara anggota organisasi. Pemimpin visioner menganggap cita-cita organisasi di masa depan sebagai tujuan yang harus dicapai melalui komitmen dari seluruh anggota organisasi (Asmuni, 2016; Mukti, 2018). Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan visioner sangat penting untuk mengembangkan karakter siswa. Atas dasar latar belakang tersebut, penulis tertarik melakukan kajian tentang kepemimpinan visioner dalam pendidikan karakter. Penelitian ini bertujuan untuk membahas konsep dan implementasi kepemimpinan visioner dalam Pendidikan di Kabupaten Purwakarta, termasuk kemampuan pemimpin untuk menciptakan, merumuskan, mensosialisasikan, dan mengimplementasikan visi Pendidikan karakter.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang kepemimpinan visioner kepala Dinas Pendidikan dalam mengembangkan karakter peserta didik di Kabupaten Purwakarta. Penelitian ini difokuskan pada kasus yang unik secara intensif dan terperinci. Informan utama dalam penelitian ini terdiri dari Pegawai Dinas Pendidikan, kepala sekolah, dan guru, dengan kepala sekolah sebagai informan utama terkait sistem pembelajaran di sekolah. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan sejak awal penelitian hingga selesai, dengan melakukan reduksi data, memilah data sesuai dengan fokus, dan menarik kesimpulan pada setiap temuan. Untuk memeriksa keabsahan temuan, teknik triangulasi, pengecekan anggota, perpanjangan waktu pengamatan, dan ketersediaan referensi dilakukan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemimpin Visioner

Kepemimpinan memiliki kedudukan yang menentukan dalam organisasi. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dapat menggerakkan orang/personel kearah tujuan yang dicita-citakan, sebaliknya pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figure, tidak memiliki pengaruh, kepemimpinannya dapat mengakibatkan lemahnya kinerja organisasi, yang pada akhirnya dapat menciptakan keterpurukan. Kepemimpinan visioner merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam menciptakan, merumuskan, menyosialisasikan, dan mengimplementasikan gagasan-gagasan ideal yang berasal dari dirinya maupun hasil interaksi sosial dengan anggota organisasi dan stakeholder yang dipercayai sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus dicapai melalui komitmen semua personil. Visi organisasi menjadi penting dalam kepemimpinan visioner karena membimbing kebijakan dan operasionalisasi kerja organisasi. Sebuah organisasi yang ingin efektif dan kompetitif harus memiliki visi yang jelas dan dipahami oleh seluruh anggota, termasuk jajaran manajemen hingga bagian kebersihan. Kesimpulannya, kepemimpinan visioner melibatkan kemampuan pemimpin untuk menciptakan, merumuskan, mengkomunikasikan atau mensosialisasikan atau mentransformasikan dan mengimplementasikan visi organisasi secara efektif dengan dukungan dan komitmen dari seluruh personil.

Kompetensi Pemimpin Visioner

Kepemimpinan Visioner memerlukan kompetensi tertentu. Pemimpin visioner setidaknya harus memiliki empat kompetensi kunci sebagaimana dikemukakan oleh Nanus

(1992) yaitu (1) Seorang pemimpin visioner harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan seluruh anggota yang ada dalam organisasi; (2) Seorang pemimpin visioner harus memahami lingkungan luar dan memiliki kemampuan bereaksi secara tepat atas segala ancaman dan peluang; (3) Seorang pemimpin harus memegang peran penting dalam membentuk dan mempengaruhi praktek organisasi, prosedur, produk dan jasa. Seorang pemimpin dalam hal ini harus terlibat dalam organisasi untuk menghasilkan dan mempertahankan kesempurnaan pelayanan, sejalan dengan mempersiapkan dan memandu jalan organisasi ke masa depan; dan (4) Seorang pemimpin visioner harus memiliki atau mengembangkan imajinatif untuk mengantisipasi masa depan. Bentuk imajinatif ini berdasarkan kemampuan mengolah data dalam mengakses kebutuhan masa depan konsumen, teknologi, dan lain sebagainya. Ini termasuk kemampuan untuk mengatur sumber daya organisasi guna mempersiapkan diri menghadapi kemunculan kebutuhan dan perubahan.

Kepemimpinan visioner memiliki empat peran (Hidayah, 2016) yaitu: a. Penentu arah. Sebagai penentu arah, seorang pemimpin menyiapkan visi, mengomunikasikannya, memotivasi elemen untuk menuju masa depan. b. Agen perubahan, pemimpin visioner bertanggung jawab untuk merangsang perubahan di lingkungan internal. c. Juru bicara, mengetahui dan menghargai segala bentuk komunikasi dalam menjelaskan visi masa depan. d. Pelatih, sebagai pelatih, ia harus menggunakan kerja sama kelompok untuk mencapai visi yang telah disepakati bersama. Kepemimpinan Pendidikan yang visioner pada gilirannya akan menunjukkan kepemimpinan yang berkualitas. John Adair (1990), mengemukakan ciri-ciri pemimpin yang berkualitas yaitu

- 1) Memiliki integritas pribadi; (2) Memiliki antusiasme terhadap perkembangan lembaga yang dipimpinnya;
- 2) Mengembangkan kehangatan, budaya dan iklim organisasi; (4) Memiliki ketenangan dalam manajemen organisasi; dan (5) Tegas dan adil dalam mengambil tindakan/kebijakan kelembagaan.

Salah satu kompetensi utama seorang pemimpin visioner adalah kemampuan komunikasi yang kuat. Pemimpin visioner mampu mengartikulasikan visinya dengan jelas dan menginspirasi orang lain melalui kata-kata yang kuat dan memotivasi (Firdaus et al, 2023). Kemampuan komunikasi yang efektif memungkinkan pemimpin untuk menjelaskan visi, nilai-nilai, dan tujuan jangka panjang kepada anggota tim, serta membangun pemahaman dan dukungan yang luas terhadap visi tersebut. Mencapai visi jangka panjang seringkali melibatkan perjalanan yang penuh dengan tantangan dan rintangan. Pemimpin visioner harus mampu mengatasi kegagalan dan kemunduran, serta tetap berkomitmen pada visi mereka.

Ketekunan adalah sifat yang penting dalam mempertahankan semangat tim dan menjaga fokus pada tujuan jangka panjang.

Keterlibatan dan pemberdayaan juga menjadi prinsip utama dalam kompetensi kepemimpinan visioner. Pemimpin visioner tidak hanya memberikan arahan dan instruksi kepada tim, tetapi juga mendorong kolaborasi aktif dan partisipasi anggota tim dalam mencapai visi kepemimpinan visioner salah satunya ditandai oleh kemampuan dalam membuat perencanaan yang jelas sehingga dari rumusan visinya tersebut akan tergambar sasaran apa yang hendak dicapai dari pengembangan Lembaga yang dipimpinnya. Dalam konteks kepemimpinan Pendidikan, penentuan sasaran dari rumusan visi tersebut dikenal dengan penentuan sasaran bidang hasil pokok.

Karakteristik Pemimpin Visioner

Di tengah dinamika dunia yang terus berkembang dan penuh tantangan, kepemimpinan visioner menjadi kunci kesuksesan untuk mencapai hasil yang luar biasa. Seorang pemimpin visioner adalah seseorang yang memiliki visi jelas tentang masa depan yang diinginkan dan mampu menginspirasi orang lain untuk bergerak menuju visi tersebut. Karakteristik kepemimpinan visioner mencakup beberapa aspek penting yang membedakan mereka dari pemimpin konvensional.

Kepemimpinan visioner menjadi kunci utama untuk menghadapi tantangan masa depan. Seorang pemimpin visioner adalah sosok yang mampu melihat lebih dari apa yang ada di depan mata, memiliki visi yang kuat, dan mampu menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Penting bagi setiap organisasi untuk memiliki pemimpin visioner yang dapat mengarahkan mereka ke arah yang tepat. Seorang pemimpin visioner adalah sosok yang memiliki visi yang kuat tentang masa depan, berani mengambil risiko, dan memiliki kemampuan untuk menginspirasi orang lain. Karakteristik-karakteristik yang melekat pada kepemimpinan visioner dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan yang luar biasa diantaranya (1) Visi yang jelas; (2) Inovatif dan berani mengambil risiko; (3) Kemampuan komunikasi yang kuat; (4) Kolaboratif dan inklusif; dan (5) Fleksibel dan adaptif.

Strategi Kepemimpinan Visioner dan Prinsip-Prinsip Kepemimpinan

Kepemimpinan visioner adalah tentang memiliki visi yang kuat untuk masa depan dan mampu menginspirasi orang lain untuk mencapai visi tersebut. Namun, visi tanpa strategi yang tepat hanya akan menjadi impian tanpa tindakan konkret. Oleh karena itu, strategi dalam kepemimpinan visioner memainkan peran penting dalam mewujudkan visi dan mencapai hasil yang diinginkan. Beberapa alasan mengapa strategi sangat penting dalam kepemimpinan visioner adalah (1) Mengubah visi menjadi tindakan konkret; (2) Mengoptimalkan sumber

daya; (3) Menghadapi perubahan dan tantangan.

Menurut Bernes dalam buku *Prilaku Dalam Keorganisasian* mengatakan seseorang pemimpin dalam tim kaizen memfokuskan perhatiannya pertama kepada manusia baru kemudian pada hasilnya, sehingga tanggung jawab seorang pemimpin merupakan kebalikan dari tugas supervisor. Prinsip kepemimpinan kaizen menurut Bernes dikemukakan dengan mempertimbangkan bahwa kaizen mengandung prinsip sebagai berikut:

- 1) Mengadakan peningkatan secara terus menerus. sdah menjadi sifat alamiah suatu tugas dapat dilakukan secara sukses, maka kita pengalihan perhatian suatu yang baru. keberhasilan bukanlah suatu hasil akhi dari suatu tugas, keberhasilan adalah suatu langkah maju berikutnya.
- 2) Mengakui masalah secara terbuka. keterbukaan sebagai kekuatan yang bisa mengendalikan dan mengatasi berbagai masalah dengan cepat, dan juga secepatnya dapat mewujudkan kemampuan.
- 3) Mempromasikan keterbukaan, bagi organisasi tadisional, ilmu pengetahuan adalah kekuasaan pribadi. Tetapi, bagi organisasi kaizen, ilmu adalah untuk saling dibagikan dan hubungan komunikasi yang mendukungnya adalah sumbu efisiensi yang besar.
- 4) Menciptakan tim kerja. Dalam organisasi kaizen tim adalah bahan bangunan dasar yang membentuk struktur organisasi. masing-masing karyawan secara individual memberikan sumbangan berupa reputasi akan efisiensi, prestasi kerja dan peningkatannya.
- 5) Memberikan proses hubungan kerja yang benar. mengembangkan disiplin pribadi untuk menciptakan suasana harmonis dengan rekan sekerja didalam tim dan prinsip-prinsip utama perusahaan, sehingga sifat-sifat individual yang terpenting bisa tetap terjaga (Baidan & Aziz, 2014).

Kriteria dan Sifat Pemimpin

Menurut Vietzal Rivai dan Boy Raffi Amar dalam buku *pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi* mengatakan seorang pemimpin dalam suatu organisasi harus memiliki kriteria tertentu layaknya seorang pemimpin yang sejati kriteria tersebut, yaitu;

- 1) Pengaruh; seorang pemimpin adalah orang yang memiliki orang-orang yang mendukungnya yang turut membesarkan nama sang pemimpin.
- 2) Kekuasaan atau power, seorang pemimpin umumnya diikuti oleh orang lain karena dia memiliki kekuasaan yang membuat orang lain menghargai

keberadaannya, tanpa kekuasaan atau kekuatan yang dimiliki sang pemimpin tentunya tidak ada orang yang mau menjadi pendukungnya. kekuasaan dan kekuatan yang dimiliki seorang pemimpin ini, menjadi orang lain akan tergantung apa yang dimiliki seorang pemimpin, tanpa itu ia tidak akan bisa berbuat apaapa. hubungan ini menjadikan hubungan yang bersifat simbiosis mutualisme, dimana kedua belah pihak merasa saling diuntungkan.

- 3) Wewenang; wewenang disini dapat diartikan sebagai hak yang diberikan kepada pemimpin untuk menetapkan sebuah keputusan dalam melaksanakan suatu hal/kebijakan. wewenang disini juga dapat dialihkan kepada karyawan oleh pemimpin apabila pemimpin percaya bahwa karyawan tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, sehingga karyawan diberi kepercayaan untuk melaksanakan tanpa perlu campur tangan dari segi sang pemimpin.
- 4) Pengikut; seorang pemimpin yang memiliki pengaruh, kekuasaan/power dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila dia tidak memiliki pengikut yang berada dibelakangnya yang memberi dukungan mengikuti apa yang dikatakan pemimpin (Rivai dkk, 2013).

Menurut George Terry dalam buku Manajemen sumber daya manusia mengatakan ada beberapa sifat penting dalam kepemimpinan, sifat-sifat tersebut:

- 1) Energi yakni untuk tercapainya kepemimpinan yang baik memang diperlukan energi yang baik pula, jasmani maupun rohani. seorang pemimpin harus sanggup bekerja dalam jangka panjang dan dalam waktu yang tidak tertentu. Sewaktu-waktu dibutuhkan tenaganya, ia harus sanggup melaksanakannya mengingat kedudukannya dan fungsinya. karena itu kesehatan fisik dan mental benar-benar diperlukan bagi seorang pemimpin.
- 2) Memiliki stabilitas emosi maksudnya seorang pemimpin yang efektif harus melepaskan dari purbasangka. Kecurigaan terhadap bawahan-bawahannya. Sebaliknya ia harus tegas, konsekuen dan konsisten dalam tindak-tandanya, percaya sendiri dan memiliki jiwa sosial terhadap bawahannya
- 3) Motivasi diri maksudnya keinginannya untuk memimpin harus datang dari dorongan batin pribadinya sendiri, dan bukan paksaan dari luar dirinya. kekuatan dari luar hanya bersifat stimulasi saja terhadap keinginan-keinginan untuk menjadi pemimpin. Hal tersebut tercermin dalam keteguhan pendiriannya, kemauan keras dalam kerja dan penerapan sifat-sifat pribadi yang baik dalam pekerjaannya.

- 4) Kecakapan mengajar yakni sering kita dengar bahwa seorang pemimpin yang baik pada dasarnya adalah seorang guru yang baik. Mengajar adalah jalan yang terbaik untuk memajukan orang-orang atas pentingnya tugas-tugas yang dibebankan atau sebagainya.
- 5) Kecakapan sosial adalah seorang pemimpin harus mengetahui benar tentang bawahannya. Ia harus mempunyai kemampuan untuk bekerja sama dengan bawahan, sehingga mereka benar-benar memiliki kesetiaan bekerja di bawah kepemimpinannya.
- 6) Kemampuan teknis maksudnya meskipun dikatakan bahwa Semakin tinggi tingkat kepemimpinan seseorang, makin kurang diperlukan kemampuan teknis ini, karena lebih mengutamakan manajerial skillnya, namun sebenarnya kemampuan teknis ini diperlukan juga. Karena dengan dimilikinya kemampuan teknis ini seorang pemimpin akan lebih mudah dikoreksi bila terjadi suatu kesalahan pelaksanaan tugas (Martoyo, 2000).

Fungsi, Peran, dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Usman Effendi Fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi kerja, mengarahkan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dicapai sesuai dengan target dan perencanaan. Agar kelompok berjalan dengan efektif, pemimpin harus melaksanakan fungsi utama, yaitu;

- 1) Fungsi yang berhubungan dengan tugas atau pemecahan masalah yaitu menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat.
- 2) Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok atau sosial yaitu segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar persetujuan dengan kelompok lain, penengahan perbedaan kelompok dan sebagainya (Effendi, 2011).

Menurut Burt Nanus yang dikutip lembaga Pendidikan dan Pengembangan Manajemen Jakarta. Seorang pemimpin diharapkan dapat berperan sebagai berikut:

- 1) Pemberi arah yakni seorang pemimpin diharapkan mampu memberi pengarahan, sehingga dapat diketahui sampai sejauh mana efektifitas maupun efisiensi pelaksanaan dalam upaya pencapaian tujuan.
- 2) Agen Perubahan maksudnya seorang pemimpin sebagai katalisator perubahan pada lingkungan eksternal. Untuk itu, pemimpin harus mampu mengantisipasi perkembangan dunia luar, serta menganalisis implikasinya terhadap organisasi,

menetapkan visi yang tepat untuk menjawab hal yang utama dan prioritas atas perubahan tersebut, mempromosikan penelitian, serta memberdayakan karyawan menciptakan perubahan- perubahan yang penting.

- 3) Pembicara maksudnya pemimpin sebagai pembicara ahli, pendengar yang baik, dan penentu visi organisasi merupakan penasihat negosiator organisasi dari pihak luar, agar memperoleh informasi dukungan, ide dan sumberdaya yang bermanfaat bagi perkembangan organisasi.
- 4) Pembina maksudnya pemimpin adalah pembina tim yang memberdayakan individu- individu dalam organisasinya dan mengarahkan perilaku mereka sesuai visi yang telah dirumuskan. Dengan kata lain ia berperan sebagai mentor, yang menjadikan visi menjadi realitas.

Menurut Komang Ardana dan Ni Wayan Mujiati dalam buku *Prilaku Organisasi* mengatakan ada beberapa faktor tertentu yang dapat mempengaruhi proses kepemimpinan dalam suatu organisasi, faktor tersebut antara lain adalah;

- 1) Karakteristik pribadi pemimpin: Yang sangat menonjol adalah inteligensi. Umumnya pemimpin akan mempunyai taraf inteligensi yang lebih tinggi dari pada yang dipimpin. Selain itu ada karakteristik lain seperti, Kecerdasan dan memotivasi.
- 2) Kelompok yang dipimpin: Kumpulan dari pada karakteristik pribadi seorang pemimpin seperti yang diuraikan di atas itu belum berarti apa-apa, sebelum ia menggunakan sebagai alat untuk menginterpretasi tujuan yang harus dicapai olehnya.
- 3) Situasi: Setiap pemimpin akan berfungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, fisik, dan waktu. Tiap-tiap perubahan situasi membutuhkan perubahan dalam macam kemampuan memimpin.

Dengan pengertian bahwa setiap situasi adalah unik, maka untuk tiap situasi dibutuhkan pemimpin yang spesifik dan fleksibel untuk menghadapi situasi yang dahsyat (Ardana, 2011).

Model-Model Kepimpinan

Menurut Wirawan dalam buku *Kepemimpinan* mengatakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah cara atau seni yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mengatur dan mengarahkan bawahannya dalam pencapaian visi atau tujuan bersama yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. berikut beberapa model dari gaya kepemimpinan adalah:

- 1) Model kepemimpinan memberitahu yakni gaya kepemimpinan ini cocok diaplikasikan kepada karyawan yang tidak berani memikul tanggung jawab, yang memiliki perilaku tugasnya di atas rata-rata dan perilaku hubungannya di bawah rata-rata. pada model kepemimpinan memberitahu ini, pemimpin memberikan instruksi khusus dan mensupervisi ketat kinerja para pengikutnya. Ciri-ciri model kepemimpinan ini adalah: a) Memberikan petunjuk secara jelas dan rinci mengenai tugas yang harus dikerjakan para karyawan, b) Mendefinisikan secara operasional peran pengikut, c) Komunikasi Sebagian besar satu arah, d) Pemimpin yang membuat keputusan, 8) Supervisi ketat dan meminta pertanggungjawaban pengikut, 9) Instruksi secara bertingkat (Wirawan, 2014).
- 2) Model kepimpinan tipe militeristik yakni Model kepemimpinan yang biasa memakai cara yang lazim digunakan dalam kemiliteran. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat sebagai berikut: a) Dalam mengerjakan bawahan lebih sering mempergunakan system perintah; b) Dalam mengerjakan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya. c) Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. d) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan, e) Sukar menerima kritikan dari bawahannya, f) Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan tipe kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya.

Thoha menjelaskan bahwa tipe kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menselaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan yang akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya (Ningrat, 1980: 21); (Hifza & Aslan, 2020); (Hifza, Suhardi, dkk., 2020); (Hifza, Juliana, dkk., 2020).

Tipe kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya. Secara teoritis telah banyak dikenal gaya kepemimpinan, namun gaya mana yang terbaik tidak mudah untuk ditentukan. Untuk memahami gaya kepemimpinan, sedikitnya dapat dikaji dari tiga pendekatan utama, yaitu pendekatan sifat, perilaku, dan situasional.

- 1) Pendekatan sifat yakni pendekatan sifat mencoba menerangkan sifat-sifat yang membuat seseorang berhasil. Pendekatan ini bertolak dari asumsi bahwa individu merupakan pusat kepemimpinan. Kepemimpinan dipandang sebagai sesuatu yang mengandung lebih banyak unsur individu, terutama pada sifat-sifat individu. Penganut pendekatan ini berusaha mengidentifikasikan sifat-sifat kepribadian yang dimiliki oleh pemimpin yang berhasil dan yang tidak berhasil (Burhanuddin, 1994: 65). Dalam hal ini, sifat-sifat kepribadian yang dimiliki setiap pemimpin itu turut mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memimpin. Sutisna, pendekatan sifat berpendapat bahwa terdapat sifat-sifat tertentu, seperti kekuatan fisik atau keramahan yang esensial, pada kepemimpinan yang efektif. Sifat-sifat pribadi yang tak terpisahkan ini seperti intelegensi, dianggap bisa dialihkan dari satu situasi ke situasi yang lain. Karena tidak semua orang memiliki sifat-sifat ini, hanyalah mereka yang memiliki ini yang bisa dipertimbangkan untuk menempati kedudukan kepemimpinan. Pendekatan ini menyarankan beberapa syarat yang harus dimiliki pemimpin yaitu: a) Kekuatan fisik dan susunan syaraf, b) Penghayatan terhadap arah dan tujuan, c) Antusiasme, d) Keramahmatan, e) Integritas, f) Keahlian teknis, g) Kemampuan mengambil keputusan, h) Intelegensi, i) Ketrampilan memimpin, j) Kepercayaan (Hamalik, 2011: 103-104). Tipe pemimpin yang biasa memakai cara yang lazim digunakan dalam kemiliteran. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat seperti; (a) dalam mengerjakan bawahan lebih sering mempergunakan sistem perintah; (b) mengerjakan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya; (c) senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan; (d) menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan; (e) sukar menerima kritikan dari bawahannya; dan (f) menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan (Sutikno, 2009).
- 2) Pendekatan sifat tampaknya tidak mampu menjawab berbagai pertanyaan di sekitar kepemimpinan. Sebagai contoh, adakah kombinasi optimal dari sifat kepribadian dalam menentukan keberhasilan kepemimpinan. Apakah sifat-sifat kepribadian itu mampu mengindikasikan kepemimpinan yang potensial? Apakah karakteristik itu dapat dipelajari atau telah ada sejak seseorang lahir? Ketidakmampuan pendekatan ini dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut menyebabkan banyak kritik yang datang dari berbagai pihak.
- 3) Pendekatan perilaku maksudnya setelah pendekatan sifat kepribadian tidak

mampu memberikan jawaban yang memuaskan, perhatian para pakar berbalik dan mengarahkan studi mereka kepada perilaku pemimpin. Studi ini memfokuskan dan mengidentifikasi perilaku yang khas dari pemimpin dalam kegiatannya mempengaruhi orang lain (pengikut). Pendekatan perilaku kepemimpinan banyak membahas keefektifan gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin.

4) Pendekatan situasional sebenarnya hampir sama dengan pendekatan perilaku keduanya menyoroti perilaku kepemimpinan dalam situasi tertentu. Dalam hal ini kepemimpinan lebih merupakan fungsi situasi daripada sebagai kualitas pribadi, dan merupakan suatu kualitas yang timbul karena interaksi orang-orang dalam situasi tertentu.

Menurut pandangan perilaku, dengan mengkaji kepemimpinan dari beberapa variabel yang mempengaruhi perilaku akan memudahkan menentukan gaya kepemimpinan yang paling cocok. Pendekatan ini menitikberatkan pada berbagai gaya kepemimpinan yang paling efektif diterapkan dalam situasi tertentu.

Kepemimpinan Visioner Kepala Dinas Pendidikan dalam Pendidikan Karakter di SMA Muhammadiyah Cikelet Kabupaten Garut

Pentingnya Pendidikan karakter pada Lembaga Pendidikan dikemukakan oleh Durkheim (1990) bahwa fungsi Lembaga Pendidikan bukan hanya mengajarkan ilmu pengetahuan dan teknologi, melainkan wahana untuk menumbuhkan warga negara yang baik. Pemerintah Kabupaten Garut menyadari betul bagaimana pentingnya nilai-nilai luhur budaya sunda dijadikan falsafah Pendidikan dalam menyiapkan generasi yang berkarakter, sehingga mampu menempatkan dirinya dalam kehidupan lingkungan masyarakatnya dan pengaruh kebudayaan dari luar masyarakatnya.

Kepemimpinan visioner dan pendidikan karakter saling berhubungan dan saling mempengaruhi dalam konteks pembentukan generasi yang unggul dan beretika. Menurut Husaini (2013) ada 5 kaitan antara kepemimpinan visioner dan pendidikan karakter. Beberapa hubungan antara kepemimpinan visioner dan pendidikan karakter adalah (1) Merumuskan Visi Pendidikan Karakter; (2) Memotivasi dan Menginspirasi Tim; (3) Membangun Budaya organisasi yang Positif; (4) Mengembangkan Keterampilan Kepemimpinan Tim;

Melalui hubungan yang erat antara kepemimpinan visioner dan pendidikan karakter, sebuah organisasi atau lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan karakter yang positif, menghasilkan siswa yang unggul secara akademik dan beretika, serta mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan kehidupan dengan

integritas.

Berangkat dari kajian berbagai pendapat diatas maka Kepemimpinan Visioner Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Garut harus mampu mengimplementasikan visi Kabupaten Garut melalui program-program unggulan Pendidikan yang direncanakan secara strategis oleh kepala Dinas Pendidikan beserta jajarannya yang tentunya harus sejalan dengan visi misi yang telah dirumuskan. Dalam hal ini seorang Kepala Dinas sebagai seorang pemimpin visioner dalam mengembangkan lembaganya harus mampu berperan sebagai penentu arah kebijakan organisasi untuk menciptakan kondisi ideal di masa yang akan datang melalui suatu pemahaman yang jelas tentang tujuan dan mengetahui apa yang harus dikerjakan serta dapat mencapai tujuan yang jelas. Covey (1992) mengemukakan, *“if you want to accomplish something, you start with the end in mind. To begin with the end in mind means to start with a clear understanding of your destination. It means to know where you’re going.*

Perumusan Visi Pendidikan Karakter

Seorang pemimpin visioner dalam konteks pendidikan memiliki pemahaman yang mendalam tentang tantangan dan peluang yang dihadapi oleh siswa, guru, dan sistem pendidikan secara keseluruhan. Mereka tidak hanya fokus pada peningkatan hasil akademik, tetapi juga pada pengembangan keterampilan dan karakter siswa yang relevan dengan tuntutan dunia modern.

Salah satu karakteristik utama seorang kepala dinas pendidikan sebagai pemimpin visioner adalah memiliki visi yang jelas dan inspiratif. Visi ini harus menggambarkan aspirasi dan tujuan yang ingin dicapai dalam pendidikan, seperti meningkatkan aksesibilitas pendidikan, menciptakan kurikulum yang relevan, atau mengembangkan siswa yang kreatif dan inovatif. Visi ini tidak hanya berfokus pada kepentingan jangka pendek, tetapi juga mempertimbangkan kebutuhan jangka panjang masyarakat dan dunia kerja.

Selanjutnya, seorang pemimpin visioner dalam pendidikan harus mampu mengartikulasikan dan mengkomunikasikan visi mereka kepada semua pemangku kepentingan, termasuk guru, orang tua, siswa, dan masyarakat. Komunikasi yang efektif akan membantu membangun kepercayaan dan mendapatkan dukungan yang kuat dari mereka. Selain itu, kepala dinas pendidikan juga harus mendengarkan dan memperhatikan masukan dari pemangku kepentingan tersebut, karena partisipasi mereka sangat penting dalam mengimplementasikan visi tersebut.

Mengembangkan strategi dan inisiatif yang inovatif adalah tugas lain yang harus diemban oleh seorang kepala dinas pendidikan sebagai pemimpin visioner. Mereka harus secara aktif mencari peluang untuk meningkatkan mutu pendidikan, termasuk menerapkan teknologi

dalam pembelajaran, mengembangkan program pendidikan yang berfokus pada keahlian masa depan, atau memperkuat keterampilan kewirausahaan siswa. Dengan berani mencoba pendekatan baru dan beradaptasi dengan perubahan, kepala dinas pendidikan dapat menciptakan sistem pendidikan yang dinamis dan relevan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Garut memiliki karakteristik pemimpin visioner dalam memimpin organisasinya. Langkah-langkahnya meliputi menetapkan visi dan misi Pemerintah Kabupaten Garut sebagai pondasi dalam Menyusun tujuan, sasaran, strategi, program, kegiatan dan sub kegiatan pada Dinas Pendidikan, dilakukan dengan cara menganalisis dan merumuskan dengan tim perumus yang terdiri dari Sekretaris, Kasubbag Perencanaan dan Pelaporan, Kepala Bidang Teknis bersama para Kasi yang memiliki kompetensi terkait dengan program. Selanjutnya visi dan misi Pemerintah Kabupaten Garut dimasukkan dalam dokumen Rencana Strategis yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Bupati Garut dan disosialisasikan kepada seluruh Pejabat Dinas Pendidikan, staf, Pengawas, Penilik, Kepala Sekolah serta guru-guru. Sosialisasi dilakukan dalam bentuk rapat-rapat kedinasan, sosialisasi ke Kecamatan, serta forum pembinaan-pembinaan. Kepala Dinas juga sebagai sosok motivator yang mampu menginspirasi dan mendorong seluruh warga/pegawai Dinas Pendidikan mulai dari level Mid management sampai dengan entry management.

Membangun Budaya organisasi yang Positif

Dari hasil penelitian dilapangan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Garut terlihat beberapa langkah yang telah dilakukan dalam menyikapi perubahan pertama, Kepala Dinas Pendidikan melakukan perbaikan layanan dengan membuat front office atau unit khusus layanan melalui sistem berbasis online, yang bertugas melayani pendidik, tenaga kependidikan serta masyarakat yang membutuhkan layanan di bidang Pendidikan, hal ini diharapkan menjadi motivasi bagi bawahannya, Kepala sekolah dan guru-guru, untuk lebih optimalkan lagi pelayanannya kepada masyarakat. Hal ini dikuatkan lagi dengan menetapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) bagi setiap layanan, dengan adanya SOP ini masyarakat, pendidik maupun tenaga kependidikan memiliki alur yang jelas, dan kepastian dalam penyelesaian setiap pelayanan yang diajukan kepada Dinas Pendidikan. Kepala dinas dalam apel pagi sering mengingatkan bahwa peraturan sekolah harus mencerminkan nilai-nilai karakter yang hendak ditumbuhkan oleh sekolah secara jelas agar semua warga sekolah dapat memahami dan mematuhi hal-hal yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan dalam menumbuhkan karakter. Peraturan sekolah dalam jangka panjang akan membentuk lingkungan sekolah yang berbudaya sesuai dengan nilai-nilai karakter yang diharapkan. Keberadaan lingkungan yang

konduktif menurut Mulyasa (2021) baik secara fisik maupun non fisik akan menyukseskan pelaksanaan pendidikan karakter di sekolah.

Mengembangkan Keterampilan Kepemimpinan Tim

Memahami keahlian dan kekuatan anggota tim adalah penting dalam mengoptimalkan kinerja tim. Kepala dinas pendidikan sangat mengenali keahlian individu dalam timnya dan membagikan tugas secara adil, berdasarkan kekuatan dan minat mereka. Hal ini tentunya meningkatkan motivasi dan rasa memiliki anggota tim. Kepala dinas pendidikan membentuk Pokja Sekolah Ramah Anak, Pokja Tatanan di Bale Atikan, Pokja AKPK, Pokja Anti Korupsi, Pokja *tujuh poin* berdasarkan keahliannya yang dimiliki oleh setiap individu. Mengembangkan keterampilan kepemimpinan tim memiliki urgensi yang tinggi hal tersebut disadari oleh kepala dinas pendidikan kabupaten Purwakarta karena akan berdampak pada kolaborasi yang efektif, peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran, pengembangan staf yang efektif, inovasi dan adaptasi, serta peningkatan iklim organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, kepala dinas pendidikan perlu fokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan tim untuk mencapai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya.

Sebelum melaksanakan pendidikan karakter Kepala dinas pendidikan kabupaten Purwakarta mendorong dan memberikan keleluasaan kepada kepala sekolah untuk melaksanakan asesmen awal dalam bentuk diskusi, musyawarah juga dialog dengan stakeholders sekolah. Hal ini dilaksanakan untuk mengidentifikasi sarana prasarana, sumber belajar di luar dan di dalam lingkungan sekolah, identifikasi sumber daya manusia dan identifikasi pembiayaan pendidikan karakter. Hal ini dimaksudkan agar kebijakan yang akan dilaksanakan berjalan sesuai dengan tujuan dan kebutuhan yang diharapkan. Melalui asesmen awal ini akan diketahui seberapa besar daya dukung sumber daya yang dimiliki organisasi baik secara internal maupun eksternal yang dapat dimanfaatkan untuk keberhasilan tujuan sebuah program.

Dalam pelaksanaan visi misi terkait Pendidikan karakter, sejak tahun 2018, Kepala Dinas membentuk tim pengembang sekolah baik jenjang PAUD, SD maupun SMP, yang beranggotakan Kepala Sekolah dan guru-guru yang memiliki kompetensi dan motivasi yang tinggi yang bertugas memberikan masukan serta membantu Kepala Dinas dalam perumusan implementasi kebijakan Pendidikan karakter melalui bidang teknis. Dengan kata lain Kepala Dinas Pendidikan sebagai agen perubahan juga menciptakan agen-agen perubahan lain di bawahnya salah satunya adalah melalui tim pengembang sekolah. Abad 21 hal ini bertujuan agar seluruh guru di Garut kedepan mampu mendesain pembelajaran yang membawa siswa

pada pencapaian kompetensi inti dan kompetensi dasar yang telah ditentukan dalam kurikulum nasional dengan basis materi ajar berkearifan lokal.

Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pendidikan

Dalam hubungannya dengan misi pendidikan, kepemimpinan dapat diartikan sebagai usaha Kepala Sekolah dalam memimpin, mempengaruhi dan memberikan bimbingan kepada para personil pendidikan sebagai bawahan agar tujuan pendidikan dan pengajaran dapat tercapai melalui serangkaian kegiatan yang telah direncanakan. Fungsi kepemimpinan pendidikan menunjuk kepada berbagai aktivitas atau tindakan yang dilakukan oleh seorang Kepala Sekolah dalam upaya menggerakkan guru-guru, karyawan, siswa dan anggota masyarakat agar mau atau berbuat sesuatu guna melaksanakan program-program pendidikan di sekolah. Lebih lanjut, M.I. Anwar mengatakan bahwa untuk memungkinkan tercapainya tujuan kepemimpinan pendidikan di sekolah, pada pokoknya kepemimpinan pendidikan memiliki tiga fungsi berikut:

- 1) Membantu kelompok merumuskan tujuan pendidikan yang akan dicapai yang akan menjadi pedoman untuk menentukan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan;
- 2) Fungsi dalam menggerakkan guru-guru, karyawan, siswa dan anggota masyarakat untuk menyukseskan program pendidikan di sekolah; dan
- 3) Menciptakan sekolah sebagai suatu lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis, dan nyaman, sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh produktivitas akan memperoleh kepuasan kerja tinggi. Artinya pemimpin harus menciptakan iklim organisasi yang mampu mendorong produktivitas pendidikan yang tinggi dan kepuasan kerja yang maksimal.

Kemampuan seorang pemimpin mempengaruhi orang lain didukung oleh kelebihan yang dimilikinya, baik yang berkaitan dengan sifat kepribadian maupun yang berkaitan dengan keluasan pengetahuan dan pengalamannya, yang mendapat pengakuan dari orang-orang yang dipimpin. Menurut Lezotte sekolah yang efektif tercipta karena kepemimpinan yang diterapkan di sekolah diarahkan pada proses pemberdayaan para guru sehingga kinerja guru lebih berdasarkan pada prinsip-prinsip dan konsep bersama, bukan karena suatu instruksi dari pimpinan. Peningkatan mutu sekolah memerlukan perubahan kultur organisasi suatu perubahan yang mendasar tentang bagaimana individu-individu dan kelompok memahami pekerjaan dan perannya dalam organisasi sekolah. Kultur sekolah terutama dihasilkan oleh kepemimpinan Kepala Sekolah. Kepala Sekolah harus memahami bahwa sekolah sebagai suatu sistem organik,

sehingga mampu berperan sebagai pemimpin leader dibandingkan sebagai manajer.

Sebagai Leader Kepala Sekolah harus:

- a) Lebih banyak mengarahkan daripada mendorong atau memaksa;
- b) Lebih bersandar pada kerja sama dalam menjalankan tugas dibandingkan bersandar pada kekuasaan atau Surat Keputusan (SK);
- c) Senantiasa menanamkan kepercayaan pada diri guru dan staf administrasi, bukannya menciptakan rasa takut;
- d) Senantiasa menunjukkan bagaimana cara melakukan sesuatu daripada menunjukkan bahwa ia tahu sesuatu;
- e) Senantiasa mengembangkan suasana antusias, bukannya mengembangkan suasana yang menjemukan; dan
- f) Senantiasa memperbaiki kesalahan yang ada daripada menyalahkan kesalahan pada seseorang, bekerja dengan penuh kesungguhan, bukannya ogah-ogahan karena serba kekurangan.

Agar kepemimpinan Kepala Sekolah efektif, beberapa sifat dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin (Kepala Sekolah) dalam menggalang hubungan baik dengan orang-orang yang dipimpin yaitu:

1. Memberi contoh;
2. Berkepentingan pada kualitas;
3. Bekerja dengan landasan hubungan kemanusiaan yang baik;
4. Memahami masyarakat sekitarnya;
5. Memiliki sikap mental yang baik;
6. Berkepentingan dengan staf dan sekolah;
7. Melakukan kompromi untuk mencapai kesepakatan;
8. Mempertahankan stabilitas;
9. Mampu mengatasi stres;
10. Menciptakan struktur agar sesuatu bisa terjadi;
11. Mentolerir adanya kesalahan;
12. Tidak menciptakan konflik pribadi;
13. Memimpin melalui pendekatan yang positif;
14. Tidak mendahului orang-orang yang dipimpinnya;
15. Mudah dihubungi oleh orang; dan
16. Memiliki keluarga yang serasi

Kepemimpinan Kepala Sekolah harus dapat menggerakkan dan memotivasi

kepada:

- a) Guru, untuk menyusun program, menyajikan program dengan baik, melaksanakan evaluasi, melakukan analisis hasil belajar dan melaksanakan perbaikan dan pengayaan secara tertib dan bertanggung jawab.
- b) Karyawan, untuk mengerjakan tugas administrasi dengan baik, melaksanakan kebersihan lingkungan secara rutin, melaksanakan tugas pemeliharaan gedung dan perawatan barang-barang inventaris dengan baik dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab;
- c) Siswa, untuk rajin belajar secara tertib, terarah dan teratur dengan penuh kesadaran yang berorientasi masa depan; dan
- d) Orang tua dan masyarakat, agar mampu untuk menumbuhkan dan mengembangkan kemitraan yang lebih baik agar partisipasi mereka terhadap usaha pengembangan sekolah makin meningkat dan dirasakan sebagai suatu kewajiban, bukan sesuatu yang membebani.

Yang lebih penting lagi, kepemimpinan Kepala Sekolah harus dapat memberikan kesejahteraan lahir batin, mengembangkan kekeluargaan yang lebih baik, meningkatkan rasa kebersamaan dalam mencapai tujuan dan menumbuhkan budaya positif yang kuat di lingkungan sekolah.

Komponen sekolah, termasuk sekolah dasar dan madrasah ibidaiyah, terdiri dari administrasi sekolah, kelembagaan, ketenagaan, kurikulum, siswa, sarana, prasarana, dan situasi umum sekolah. Kepala Sekolah merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam keberhasilan sekolah mencapai tujuannya.

Kegiatan Kepala Sekolah tidak hanya berkaitan dengan pimpinan pengajaran saja, melainkan meliputi seluruh kegiatan sekolah, seperti pengaturan, pengelolaan sekolah, dan supervisi terhadap staf guru dan staf administrasi. Kepala Sekolah pada dasarnya melakukan kegiatan yang beraneka macam dari kegiatan yang bersifat akademik, administratif, kegiatan kemanusiaan dan kegiatan sosial.

Banyak kegiatan Kepala Sekolah yang sangat bermanfaat, yang bisa ditiru oleh Kepala Sekolah lain dalam melaksanakan tugasnya. Beberapa sekolah yang mempunyai prestasi yang baik di dalam pengelolaan sekolah (prestasi hasil belajar siswa, hubungan sekolah dengan masyarakat) dapat dijadikan bahan kajian oleh sekolah lain dalam rangka mengelola sekolahnya sendiri. Walaupun disadari pula bahwa tidak ada situasi yang sama yang dapat dijadikan landasan untuk pengelolaan sekolah seperti guru, siswa, administrasi dan alat peralatan. Hal ini sangat mempengaruhi bagi terciptanya sekolah

yang efektif. Kepala Sekolah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai tugas memadukan unsur-unsur sekolah dengan situasi lingkungan budayanya, yang merupakan kondisi bagi terciptanya sekolah yang efektif. Sekolah yang efektif adalah sekolah yang memiliki mutu yang baik. Artinya, bahwa mutu siswa yang dihasilkan oleh sekolah itu mempunyai kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan dan keinginan masyarakat dan menjawab tantangan moral, mental dan perkembangan ilmu serta teknologi. Siswa yang bermutu adalah siswa yang memiliki kemampuan dan potensi mengembangkan dirinya menjadi warga yang berguna bagi nusa, bangsa dan negara.

Dengan demikian maka Kepala Sekolah adalah seorang pemimpin pendidikan yang merencanakan, mengorganisasikan, mengkoordinasikan, mengawasi, dan menyelesaikan seluruh kegiatan pendidikan di sekolah dalam pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran. Mulyasa menyimpulkan bahwa Kepala Sekolah memiliki tujuh peran yaitu Kepala Sekolah selaku Edukator, Manajer, Advisor, Supervisor, Leader, Inovator, dan Motivator (EMAS LIM). Sebagai seorang pemimpin, Kepala Sekolah bertindak dan berperan selaku supervisor yang berkewajiban agar tiap guru atau bawahannya melakukan situasi sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Tanggung jawab supervisor adalah mengusahakan agar guru sebagai bawahannya mau melaksanakan tugasnya sesuai dengan persyaratan-persyaratan tugas/pekerjaan yang telah ditetapkan.

Sebagai seorang supervisor, Kepala Sekolah diharapkan bertindak sebagai seorang konsultan yang dinamis, menyiapkan supervisi pendidikan dari latihan, instruksi, penyuluhan dan evaluasi. Dengan demikian tugas utama seorang supervisor adalah menolong seorang bawahan mencapai tujuan organisasi dengan cara menunjukkan kepada bawahan, bagaimana cara menyelesaikan tugas dengan mempengaruhi kemampuan bawahan.

Dalam melaksanakan perannya sebagai seorang supervisor, Kepala Sekolah dituntut untuk lebih dekat dengan para guru, khususnya pada saat mereka berada di lingkungan sekolah. Pengamatan terhadap guru dapat dilakukan melalui pengamatan langsung pada proses mengajar, maupun supervisi terhadap perilaku pengajaran. Kepala Sekolah harus mampu menggerakkan guru agar melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru. Evaluasi terhadap guru dapat dilakukan oleh guru, siswa dan Kepala Sekolah. Evaluasi ini dalam rangka mengetahui sampai sejauhmana guru-guru melaksanakan tugasnya, sesuai dengan program atau rencana satuan bahan pelajaran

(apakah guru tersebut telah berhasil menyelesaikan bahan pelajaran dalam waktu yang telah ditentukan).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan visioner yang diimplementasikan oleh kepala dinas pendidikan dalam pendidikan sudah berjalan dengan baik. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Garut memiliki karakteristik pemimpin visioner dalam memimpin organisasinya. Langkah-langkahnya meliputi menetapkan visi dan misi Pemerintah Kabupaten Garut sebagai pondasi dalam Menyusun tujuan, sasaran, strategi, program, kegiatan dan sub kegiatan pada Dinas Pendidikan, dilakukan dengan cara menganalisis dan merumuskan dengan tim perumus yang terdiri dari Sekretaris, Kasubbag Perencanaan dan Pelaporan, Kepala Bidang Teknis bersama para Kasi yang memiliki kompetensi terkait dengan program. Selanjutnya visi dan misi Pemerintah Kabupaten Garut bisa dimasukkan dalam dokumen Rencana Strategis yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Bupati Garut dan disosialisasikan kepada seluruh Pejabat Dinas Pendidikan, staf, Pengawas, Penilik, Kepala Sekolah serta guru-guru. Sosialisasi dilakukan dalam bentuk rapat-rapat kedinasan, sosialisasi ke Kecamatan, serta forum pembinaan-pembinaan. Kepala Dinas juga sebagai sosok motivator yang mampu menginspirasi dan mendorong seluruh warga/pegawai Dinas Pendidikan mulai dari level Mid management sampai dengan entry management. Kepala Sekolah adalah seorang pemimpin pendidikan yang merencanakan, mengorganisasikan, mengkoordinasikan, mengawasi, dan menyelesaikan seluruh kegiatan pendidikan di sekolah dalam pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran. Kepala Sekolah memiliki tujuh peran yaitu Kepala Sekolah selaku Edukator, Manajer, Advisor, Supervisor, Leader, Inovator, dan Motivator (EMAS LIM).

DAFTAR REFERENSI

- Alexandra, T. K., Hardhienata, S., & Herfina, H. (2023). Penguatan Kepemimpinan Visioner Dan Kepuasan Kerja Dalam Upaya Peningkatan Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(1), 022-027.
- Asmuni, A. (2016). Kepemimpinan Visioner dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1).
- Bush, T., & Coleman, M. (2000). Leadership and strategic management in education. *Leadership and Strategic Management in Education*, 1-96.
- Covey, S. R. (1992). *Principle centered leadership*. Simon and Schuster.

- Durkheim, E. (1990). *Pendidikan Moral Suatu Studi Teori dan Aplikasi Sosiologi Pendidikan*. Jakarta: Erlangga.
- Firdaus, D. R., Khairunnisa, K., Zohriah, A., & Fauzi, A. (2023). Analisis Model Kepemimpinan Kharismatik dan Visioner di Pondok Pesantren. *Journal on Education*, 5(4), 15038-15049.
- Hidayah, N. (2016). *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah*. Yogyakarta: AR- Ruzz Media
- Hilmi, M. Z. (2015). Nilai-nilai kearifan lokal dalam perilaku sosial anak-anak remaja di desa sepi kecamatan keruak kabupaten lombok timur. *Journal of Educational Social Studies*, 4(1).
<http://kawakib06.multiply.com/journal/item/6> (Diakses tanggal 7 November 2025 Pukul 07.53)
- Husaini, U. (2013). *Manajemen Teori, praktik dan Riset Pendidikan*. Edisi 4. Cetakan 1. Jakarta: Bumi Aksara.
- Komariah, A. (2004). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Menyongsong Merdeka Belajar. In *Prosiding Seminar Nasional Politeknik Negeri Lhokseumawe* (Vol. 4, No. 1, pp. 53-56).
- Mukti, N. (2018). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah. *Jurnal Kependidikan*, 6(1), 71-90.
- Mulyasa, E., *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004
- Nanus, B. (1992). *Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of Direction for Your Organization*. San Francisco CA: Jossey-Bass Publishers.
- Ordway, T. (2003). *The Art of Leadership*. New York: McGraw-Hill Book Inc.
- Purwanto. (2021). *Pendidikan Karakter di Sekolah Teori, Praktik dan Model Kepemimpinan*. Jakarta: Indonesia Emas Grup.
- Rahman, A. (2016). Pengaruh negatif era teknologi informasi dan komunikasi pada remaja (perspektif pendidikan islam). *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan Islam*, 14(1).
- Safitri, A., & Dewi, D. A. (2021). Implementasi Nilai-Nilai Pancasila sebagai Pedoman Generasi Milenial dalam Bersikap di Media Sosial. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 3(1), 78-87.
- Saptorini, Y. D., & Putri, T. A. (2022). Strategi Pendidikan Karakter Anak Usia Sd Di Era Society 5.0. *El Banar: Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 5(1), 29-36.
- Syafaruddin, A. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE.
- Syahyadi, R. (2020). Sinergitas Pendidikan Vokasi, Pemerintah dan Dunia Usaha-Dunia Industri dalam
- Wibowo, A. A., Ma'mun, E. N., & Karim, M. A. (2018). Internalisasi Nilai Pendidikan Karakter Aswaja (Studi Analisis Aktivasi Nilai-nilai Keaswajaan). *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 18(2), 4-20.