

**GAYA KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DAN  
KEPENDIDIKAN DI SD NEGERI 2 BAKONGAN  
KABUPATEN ACEH SELATAN**

**TESIS**

Untuk Memperoleh Gelar Magister Ilmu Pendidikan Pada  
Program Studi Penjaminan Mutu Pendidikan

**MARLIZA**  
**NIM: 22116049**



**UBBG**

**PROGRAM MAGISTER  
PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS BINA BANGSA GETSEMPENA  
2024**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Marliza

NIM : 22116049

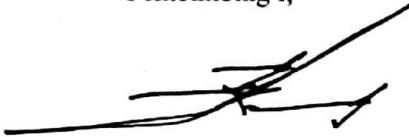
Program Studi : Magister Penjaminan Mutu Pendidikan

Judul Tesis : Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam  
Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di SD  
Negeri 2 Bakongan Kabupaten Aceh Selatan

Tesis ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan pada Ujian Tesis  
Program Magister.

Banda Aceh, Sabtu, 07 September 2024

Pembimbing I,



Dr. Rahmattullah, M.Si  
NIDN. 0101037203

Pembimbing II,



Dr. Zahrair, S.Pd., M.Pd  
NIDN. 0112067803

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan



Dr. Akmaluddin, S.Pd.I., M.Pd  
NIDN. 1301018601

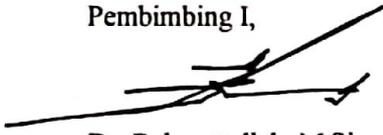
**LEMBAR PENGESAHAN**

**GAYA KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DAN  
KEPENDIDIKAN DI SD NEGERI 2 BAKONGAN  
KABUPATEN ACEH SELATAN**

Tesis ini telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan  
Tim Penguji Tesis Program Magister Studi Penjaminan Mutu Pendidikan  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Bina Bangsa Getsempena

Banda Aceh, Sabtu, 07 September 2024

Pembimbing I,



Dr. Rahmattullah, M.Si  
NIDN. 0101037203

Pembimbing II,



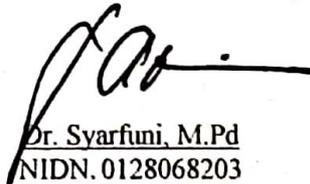
Dr. Zahrani, S.Pd., M.Pd  
NIDN. 0112067803

Menyetujui,  
Ketua Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan



Dr. Akmaluddin, S.Pd.I., M.Pd  
NIDN. 1301018501

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Bina Bangsa Getsempena



Dr. Syarfuni, M.Pd  
NIDN. 0128068203

**PENGESAHAN TIM PENGUJI**

**GAYA KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DAN  
KEPENDIDIKAN DI SD NEGERI 2 BAKONGAN  
KABUPATEN ACEH SELATAN**

Tesis ini telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan  
Tim Penguji Tesis Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Bina Bangsa Getsempena

Banda Aceh, Sabtu, 07 September 2024

Pembimbing I : Dr. Rahmattullah, M.Si  
NIDN. 0101037203



(.....)

Pembimbing II : Dr. Zahraini, S.Pd., M.Pd  
NIDN. 0112067803



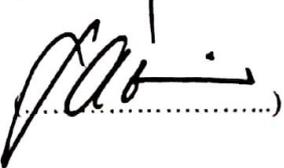
(.....)

Penguji I : Dr. Hj. Lili Kasmini, S.Si., M.Si  
NIDN. 0117126801



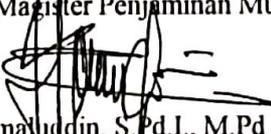
(.....)

Penguji II : Dr. Syarfuni, M.Pd  
NIDN. 0128068203



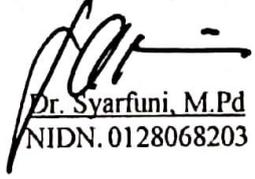
(.....)

Menyetujui,  
Ketua Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan



Dr. Akmaluddin, S. Pd.I., M.Pd  
NIDN. 1301018601

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Bina Bangsa Getsempena



Dr. Syarfuni, M.Pd  
NIDN. 0128068203

## PENGESAHAN KELULUSAN

GAYA KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI SD NEGERI 2 BAKONGAN KABUPATEN ACEH SELATAN telah dipertahankan dalam ujian tesis oleh MARLIZA, 22116049, Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan, Universitas Bina Bangsa Getsempena pada, Sabtu, 07 September 2024.

Menyetujui,

Pembimbing I,



Dr. Rahmattullah, M.Si  
NIDN. 0101037203

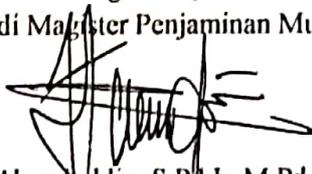
Pembimbing II,



Dr. Zahraini, S.Pd., M.Pd  
NIDN. 0112067803

Mengetahui,

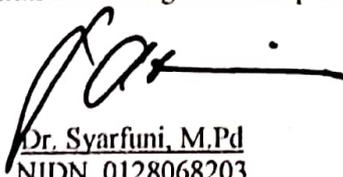
Ketua Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan



Dr. Akmaluddin, S.Pd.I., M.Pd  
NIDN. 1301018601

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Bina Bangsa Getsempena



Dr. Syarfuni, M.Pd  
NIDN. 0128068203

**PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT DAN  
MEMALSUKAN DATA**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Marliza

NIM : 22116049

Angkatan : II (Dua)

Prodi : Magister Penjaminan Mutu Pendidikan

Judul Tesis : Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam  
Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di  
SD Negeri 2 Bakongan Kabupaten Aceh Selatan

dengan ini menyatakan bahwa:

1. Benar tesis saya adalah karya saya sendiri, bukan dikerjakan orang lain;
2. Saya tidak melakukan plagiat dalam penulisan tesis saya;
3. Saya tidak ada merubah atau memalsukan data penelitian saya.

Jika ternyata dikemudian hari terbukti bahwa telah melakukan salah satu hal diatas, maka saya bersedia dikenai sanksi yang berlaku berupa pencopotan gelar saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Banda Aceh, Sabtu, 04 November 2024

Saya yang membuat pernyataan,

Materai 10000

Marliza

## ABSTRAK

Marliza. 2024. *Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di SD Negeri 2 Bakongan Kabupaten Aceh Selatan*. Tesis, Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan, Universitas Bina Bangsa Getsempena. Pembimbing I: Dr. Rahmattullah, M.Si., Pembimbing II: Dr. Zahraini, S.Pd, M.Pd.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan tercapai atau tidaknya visi dan misi sesuatu sekolah, terutama dengan gaya visioner kepala sekolah akan terarah pada upaya memajukan sekolah yang dipimpinnya terutama dalam meningkatkan kinerja pendidik dan kependidikan. Tujuan penelitian ini ialah (1) mendeskripsikan dan menganalisis gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan dan (2) mendeskripsikan dan menganalisis faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan. Metode penelitian bersifat kualitatif dengan jenis deskriptif. Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah, guru dan pihak tata usaha dan honorer. Pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi dan analisis bersifat deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan dilakukan dengan menjadikan diri kepala sekolah sebagai penentu arah kebijakan dalam mewujudkan visi dan misi sekolah. Menjadikan diri sebagai agen perubahan dengan menerapkan dan menginovasi berbagai kebijakan yang dianggap dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Kepala sekolah juga menjadikan dirinya sebagai juru bicara dengan aktif menginformasikan berbagai perubahan kebijakan dalam dunia pendidikan, baik kepada guru maupun tenaga Pendidik dan kependidikan lainnya. Kepala sekolah juga menjadikannya dirinya sebagai pelatih yang selalu terlibat dalam membicarakan kebijakan pendidikan kepada bawahannya baik melalui pelatihan maupun diskusi lainnya. (2) Faktor pendukung kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan antara lain kompetensi yang baik, kuatnya dukungan bawahan dan keberadaan fasilitas sekolah yang lengkap. Sedangkan faktor penghambat berupa seringnya ketinggal perkembangan informasi baru, anggaran sekolah yang masih terbatas dalam mengadakan berbagai kegiatan peningkatan kinerja seperti pelatihan dan sebagainya serta terjadinya perbedaan pendapat dengan bawahan baik guru maupun Tenaga Pendidik dan Kependidikan lainnya.

*Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Visioner, Kinerja, Tenaga Pendidik, Kependidikan*

## ABSTRACT

Marliza. 2024. Leadership Style Visionary Head of School in Improving Educational and Educational Power Performance in State Elementary School 2 Bakongan Kabupaten Aceh Selatan. Thesis, Master's Degree Program in Penjaminan Mutu Pendidikan, Universitas Bina Bangsa Getsempena. Advisor I: Dr Rahmattullah, M.Si., Advisor II: Dr. Zahraini, S.Pd. M.Pd

The school principal's leadership style really determines whether or not the vision and mission of a school is achieved, especially with a school principal's visionary style which will be directed at efforts to advance the school he leads, especially in improving the performance of educators and education. The aims of this research are (1) to describe and analyze the school principal's visionary leadership style in improving the performance of teaching and education staf at State Elementary School 2 Bakongan and (2) to describe and analyze the supporting and inhibiting factors for the school principal's visionary leadership in improving the performance of teaching and education staf in State Elementary School 2 Bakongan. The research method is qualitative with a descriptive type. The research subjects consisted of school principals, teachers and administrative and honorary personnel. Data collection used interviews, observation and documentation and qualitative descriptive analysis. The results of the research show that (1) the school principal's visionary leadership style in improving the performance of teaching and education staf State Elementary School 2 Bakongan is carried out by making the principal determine policy direction in realizing the school's vision and mission. Become an agent of change by implementing and innovating various policies that are considered to improve the performance of educational staf. The school principal also makes himself a spokesperson by actively informing various policy changes in the world of education, both to teachers and other educational and educational staf. The school principal also acts as a trainer who is always involved in discussing education policies with his subordinates, either through training or other discussions. (2) Supporting factors for the school principal's visionary leadership in improving the performance of teaching and education staf at State Elementary School 2 Bakongan include good competence, strong support from subordinates and the existence of complete school facilities. Meanwhile, inhibiting factors include frequently lagging behind the development of new information, school budgets that are still limited in carrying out various performance improvement activities such as training and so on, as well as differences of opinion with subordinates, both teachers and other teaching and educational staf.

Keywords: Visionary Leadership Style, Performance, Educational Power, Education

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga terselesaikan penulisan Tesis ini yang berjudul “**Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di SD Negeri 2 Bakongan Kabupaten Aceh Selatan**”. Tidak lupa pula, shalawat beserta salam penulis limpahkan kepada pangkuan alam Baginda Rasulullah Muhammad SAW, karena berkat perjuangan beliau-lah kita telah dituntunnya dari alam jahiliyah ke alam islamiyah, dari alam kegelapan ke alam yang terang benderang yang penuh dengan ilmu pengetahuan, seperti yang kita rasakan pada saat ini.

Tesis ini merupakan kewajiban yang harus penulis selesaikan dalam rangka melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Program Magister Pendidikan (S2) pada Universitas Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh. Dalam rangka pelaksanaan penelitian dan penulisan Tesis ini, penulis banyak memperoleh bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dimana pada kesempatan ini penulis menyampaikan ungkapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Lili Kasmini, S.Si., M.Si, selaku Rektor Universitas Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh.
2. Dr. Akmaluddin, S.Pd, I., M.Pd, selaku ketua Program Studi Penjaminan Mutu Pendidikan Universitas Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh.
3. Dr. Rahmattullah. M.Si, sebagai pembimbing I yang telah membantu dan memberikan arahan sehingga terselesainya Tesis ini dengan baik. Dr. Zahraini, M.Pd, selaku pembimbing II yang telah sangat banyak memberikan masukan, saran dan motivasi kepada peneliti dalam menyelesaikan Tesis ini.
4. Seluruh dosen dan karyawan Program Studi PMP Universitas Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh yang telah banyak memberikan ilmu dan bimbingan kepada penulis.
5. Teristimewa penulis persembahkan thesis ini kepada Ayahanda tercinta serta Ibunda tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasehat,

serta dorongan yang luar biasa selama penulis mengikuti perkuliahan sampai menyelesaikan pendidikan, serta penulis berharap dapat menjadi anak yang dapat dibanggakan.

6. Karya tulis ini juga penulis persembahkan kepada seluruh keluarga besar saya yang terus memberikan semangat dan motivasi dalam penulisan Thesis ini. Terima kasih banyak yang tak terhingga untuk semua doa dan dukungannya.
7. Terima kasih juga kepada sahabat-sahabat saya seperjuangan di Program Studi PMP Universitas Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh.
8. Seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan doa dan dukungan kepada penulis sehingga Tesis ini dapat diselesaikan. Semoga kebaikan yang telah diberikan, hanya Allah SWT membalas semua kebaikan kepada kalian semua.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Thesis ini masih belum sempurna. Hal ini tidak terlepas dari keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan yang penulis miliki. Penulis berharap semua yang dilakukan menjadi amal ibadah dan dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca. Dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pembaca sebagai motivasi bagi penulis. Semoga kita selalu mendapat ridha dari Allah SWT. Amin Ya Rabbal Alamin.

Banda Aceh, Juni 2024

Penulis

**Marliza**

## DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iv
PENGESAHAN KELULUSAN .....	v
PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT DAN MEMALSUKAN DATA.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1    Latar Belakang Masalah .....	1
1.2    Fokus Penelitian .....	7
1.3    Rumusan Masalah .....	7
1.5    Manfaat Penelitian.....	8
1.5.1    Manfaat Teoritis .....	8
1.5.2    Manfaat Praktis .....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	9
2.1    Kerangka Teoritis .....	9
2.1.1    Kinerja Guru .....	9
2.1.2    Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	15
2.1.3    Kinerja Pegawai Sekolah.....	19
2.2    Penelitian yang Relevan .....	30
2.3    Kerangka Konseptual dan Hipotesis .....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
3.1    Desain Penelitian.....	34
3.2    Subjek Penelitian.....	35
3.3    Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.4    Teknik Analisis Data .....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1    Hasil Penelitian.....	44
4.1.1    Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	44
4.1.2    Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan....	45
4.1.3    Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan .....	61
4.2    Pembahasan .....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	75
5.1    Kesimpulan .....	75
5.2    Implikasi .....	76
5.3    Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA.....	79

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Informan Penelitian .....	34
Tabel 3.2. Kisi-kisi Instrumen Wawancara .....	37
Tabel 4.1. Jumlah Guru, Tandik dan PTK SD Negeri 2 Bakongan .....	44
Tabel 4.2. Sarana dan Prasana SD Negeri 2 Bakongan .....	45
Tabel 4.3. Hasil Observasi Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan .....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	33
--------------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. SK Pembimbing .....	81
Lampiran 2. Surat Izin Penelitian .....	82
Lampiran 3. Hasil Wawancara.....	85
Lampiran 4. Dokumentasi.....	122
Lampiran 5. LoA Artikel Tesis .....	124
Lampiran 6. Daftar Riwayat Hidup.....	125

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kepemimpinan menjadi suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan organisasi. Oleh karena itu, kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan kemauan orang lain untuk mengikuti keinginan pemimpin. Kepemimpinan kependidikan yang diperlukan saat ini adalah kepemimpinan yang didasarkan pada jati diri bangsa yang hakiki yang bersumber dari nilai-nilai budaya dan agama, serta mampu mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi dalam dunia khususnya dan umumnya atas kemajuan-kemajuan yang diraih di luar sistem sekolah.

Kepemimpinan begitu kuat mempengaruhi kinerja organisasi sehingga rasional apabila keterpurukan pendidikan salah satunya disebabkan oleh faktor kepemimpinan. Hal ini karena belum adanya visi strategis yang menempatkan pendidikan sebagai leading sector. Hal ini memberikan makna betapa kuatnya visi pendidikan mempengaruhi kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (Jean, et.al, 2023).

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor efektif yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi dan misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program sekolah yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Oleh karena itu kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan yang memadai, baik pengetahuan profesional, kepemimpinan

instruksional, ketrampilan administrative dan keterampilan sosial untuk meningkatkan mutu sekolah kemenangan pendidikan. Visi dapat mengisi kehampaan, membangkitkan semangat, menimbulkan kinerja, bahkan mewujudkan prestasi pendidikan, apalagi di tengah-tengah tuntutan kemandirian berpikir dan tindakan (Fajar, et.al, 2023).

Pentingnya peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di sesuatu sekolah, mengingat fenomena sumber daya manusia terkait tenaga kependidikan tersebut tentu sangat penting ditingkatkan. Hal ini dikarenakan tenaga pendidik dan kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Adapun tenaga kependidikan meliputi kepala sekolah atau madrasah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium teknisi, pengelolaan kelompok belajar dan tenaga kebersihan (Suarga, 2019). Dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Tenaga kependidikan berkaitan dengan tugas administrasi, sarana prasarana, kebersihan, kasir, accounting, payroll dan kepersonaliaan dan bidang tugas lainnya yang diberikan. Berbagai kelompok pegawai sekolah ini dapat bekerja dengan baik, apabila kinerjanya terus diupayakan untuk ditingkatkan, dan salah satu pihak yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai sekolah ini ialah kepala sekolah sebagai pemimpin, dengan melakukan pendekatan. Oleh

sebab itu, maka kepemimpinan kepala sekolah sangat dibutuhkan dan diperlukan (Sugiyanto, 2020).

Kepala sekolah bertanggung jawab secara penuh terhadap berbagai kegiatan sekolah, seperti proses kegiatan pembelajaran di sekolah, fasilitas sekolah, terpenuhinya karyawan sekolah dan lain sebagainya. Lifornita dan Sholeh (2021) mengemukakan bahwa secara langsung kepala sekolah memiliki peran dalam memimpin, mengarahkan, mengambil kebijakan yang akan dilaksanakan serta mengontrol jalannya pendidikan yang dilaksanakan lembaga tersebut. Kepala sekolah juga memiliki peran penting dalam upaya menjaga mutu pendidikan, termasuk salah satunya dengan meningkatkan kinerja pegawai yang ada di sekolah yang dipimpinnya.

Sebagai pimpinan kepala sekolah tentu memiliki banyak cara dan gaya dalam memimpin dan meningkatkan kinerja bawahannya termasuk pegawai sekolah, di antara kriteria tipe pemimpin yang memiliki kemampuan berpikir dari segi tindakan agar dapat membantu sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan. Oleh karena itu kepala sekolah dituntut untuk menerapkan gaya kepemimpinan visioner agar dapat mengatasi perubahan dan mengikuti perkembangan teknologi. Komariah dan Triatna (2017) menyatakan kepemimpinan visioner ditandai dengan kemampuan dalam membuat perencanaan yang jelas, sehingga rumusan visi tergambar jelas sesuai sasaran yang hendak dicapai. Dengan begitu kepala sekolah harus bertanggungjawab dalam menyusun strategis perencanaan guna menciptakan tujuan sekolah yang hendak dicapai. Tanpa adanya perencanaan yang jelas maka visi untuk meningkatkan kinerja pagawai sekolah tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Begitu pula yang harus dilakukan oleh kepala Sekolah Dasar Negeri 2 Bakongan yang terletak di Jl. T. Cut Ali Keude Bakongan, Kecamatan Bakongan, Kabupaten Aceh Selatan dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah yang dipimpinnya. Saat ini SD Negeri 2 Bakongan Kabupaten Aceh Selatan dikepalai oleh seorang kepala sekolah yang membawahi 14 (empat belas) orang pegawai yang terdiri dari 13 tenaga pendidikan dan 1 orang tenaga kependidikan. Hingga saat ini SD Negeri 2 Bakongan sudah terakreditasi B. SD Negeri 2 Bakongan sudah memiliki visi dan misi serta tujuan sekolah yang hendak dicapai. Adanya visi dan misi yang sudah ditetapkan tersebut tentu menjadi tanggung jawab seluruh elemen sekolah untuk mencapainya, mulai dari kepala sekolah, tenaga pendidik dan kependidikan termasuk siswa SD Negeri 2 Bakongan.

Berdasarkan data awal penelitian yang peneliti temukan di lapangan terkait kinerja tenaga pendidikan dan kependidikan sudah sangat baik, namun ada aspek- aspek tertentu yang masih terlihat kurang diperhatikan oleh tenaga pendidik dan kependidikan, seperti kedisiplinan sebagian pendidik dan kependidikan yang masih ada kurang tepat waktu hadir ke sekolah dan terlambat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan (Wawancara: 19 Mei 2024). Sementara itu menurut keterangan kepala SD Negeri 2 Bakongan sebagian tenaga pendidik dan kependidikan sudah sangat baik dalam bekerja yang ditandai hasil penilaian terhadap kinerja pendidikan di SD Negeri 2 Bakongan sudah tergolong baik (Wawancara: Kepala SD Negeri 2 Bakongan, 20 Mei 2024).

Gambaran awal kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di atas tentu tidak bisa dilepaskan dari sosok kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki ciri

khas tertentu dalam memimpin dan mencapai visi dan misi sekolah yang ada. Hasil wawancara awal dan pengamatan di lapangan diketahui bahwa gaya kepemimpinan visioner yang dijalankan kepala SD Negeri 2 Bakongan sangat beragam dan disesuaikan dengan situasi dan kondisi. Gaya kepemimpinan lebih cenderung dijalankan secara terbuka dan transparan serta menerima berbagai masukan dari bawahannya sehingga berbagai kendala dalam pencapaian tujuan visi dan misi dapat diatasi (Observasi: 20 Mei 2024).

Kepemimpinan visioner di SD Negeri 2 Bakongan, telah diterapkan oleh Kepala Sekolah. Dengan terlaksananya penciptaan suasana dalam pembiasaan yang bersifat religius, penerapan program sesuai dengan potensi siswa, pelaksanaan disiplin kerja, dan pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang bersifat memupuk rasa nasionalisme. Kepala sekolah SD Negeri 2 Bakongan juga menyampaikan visi dan mengkomunikasikannya, serta meyakinkan bahwa apa yang dilakukannya merupakan hal yang benar, dan mendukung partisipasi pada seluruh tingkat dan seluruh tahapan usaha menuju masa depan (Wawancara: Kepala SD Negeri 2 Bakongan, 20 Mei 2024).

Hasil pengamatan awal juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan dilakukan dengan menjadikan diri kepala sekolah penentu arah kebijakan dalam mewujudkan visi dan misi sekolah. Menjadikan diri sebagai agen perubahan dengan menerapkan dan menginovasi berbagai kebijakan yang dianggap dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Kepala sekolah juga menjadikan dirinya sebagai juru bicara dengan aktif menginformasikan berbagai perubahan kebijakan dalam dunia pendidikan,

baik kepada tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan lainnya. Kepala sekolah juga menjadinya dirinya sebagai pelatih yang selalu terlibat dalam membicarakan kebijakan pendidikan kepada bawahannya baik melalui pelatihan maupun diskusi lainnya (Wawancara: Kepala SD Negeri 2 Bakongan, 20 Mei 2024).

Kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan didukung oleh berbagai faktor antara lain kompetensi yang baik, kuatnya dukungan bawahan dan keberadaan fasilitas sekolah yang lengkap. Sedangkan faktor penghambat berupa seringnya ketinggal perkembangan informasi baru, anggaran sekolah yang masih terbatas dalam mengadakan berbagai kegiatan peningkatan kinerja seperti pelatihan dan sebagainya serta terjadinya perbedaan pendapat dengan bawahan baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan lainnya (Wawancara: Kepala SD Negeri 2 Bakongan, 20 Mei 2024).

Terkait gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan tenaga pendidik dan kependidikan sudah dikemukakan oleh beberapa peneliti sebelumnya, seperti kajian Lifornita dan Sholeh (2021) menyebutkan bahwa penerapan kepemimpinan visioner kepada sekolah pada pendidikan dasar ialah dengan memandang jauh kedepan, memiliki visi yang jelas dan mengajak semua elemen dalam sekolah berkontribusi mewujudkan visi tersebut. Bahkan Mukti (2018) dalam penelitian menyebutkan bahwa seorang pemimpin kepala sekolah yang benar-benar visioner sangat dituntut untuk memiliki tujuan atau visi yang jelas yang ingin dicapai. Jika tidak ada visi maka hanya akan menjadi orang yang bekerja tanpa arah dan kejelasan yang akan mudah digoyangkan dan dihancurkan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan Kabupaten Aceh Selatan**”.

## **1.2 Fokus Penelitian**

Penelitian ini menfokuskan pada aspek gambaran gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan Kabupaten Aceh Selatan serta faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan Kabupaten Aceh Selatan.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan fokus penelitian di atas, maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini ialah:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan Kabupaten Aceh Selatan?
2. Faktor-faktor apa saja pendukung dan penghambat gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan tenaga pendidik dan kependidikan sekolah di SD Negeri 2 Bakongan Kabupaten Aceh Selatan?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Sebagaimana rumusan masalah di atas, maka adapun tujuan dari pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan Kabupaten Aceh Selatan.
2. Untuk mendeskripsikan faktor-faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan Kabupaten Aceh Selatan.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoretis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan pengembangan khazanah pengetahuan pendidikan umumnya, dan khususnya terkait gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan, serta dapat menjadi masukan dan landasan kajian untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Secara praktis hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait, yaitu:

1. Bagi kepala sekolah, kajian ini sebagai bahan evaluasi dan masukan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja, pegawai sekolah sehingga dapat mengambil gaya kepemimpinan yang lebih cocok dengan kehidupan masyarakat sekolah.
2. Bagi pegawai sekolah, kajian ini sebagai bahan referensi dalam bekerjasama dengan pihak kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja di SD Negeri 2 Bakongan Kabupaten Aceh Selatan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teoritis**

##### **2.1.1 Kinerja Guru**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah**

Kepemimpinan yang relevan dengan tuntutan school based management yang berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan anak adalah kepemimpinan yang memiliki visi (visionary leadership). Visionary leadership adalah sebuah konsep tentang, kepemimpinan yang kerja pokoknya difokuskan pada rekayasa masa depan yang penuh tantangan (Komariah & Triatna, 2017).

Kepemimpinan ini menuntut kepala sekolah sebagai manajer di sekolah agar memiliki kemampuan yang visioner, yaitu kemampuan dalam melakukan inovasi dan pengembangan madrasah yang disertai dengan pandangan yang jauh kedepan dalam mengembangkan lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikannya secara efektif dan kompetitif.

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin untuk menciptakan, merumuskan, mengomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal baik yang berasal dari dirinya sendiri atau sebagai hasil interaksi sosial antar-anggota organisasi dan anggota yang diyakini sebagai cita-cita organisasi pada masa depan yang harus bisa dicapai atau diwujudkan melalui komitmen semua personil. Kepemimpinan visioner memiliki karakteristik khas yang menjadi dasar untuk mengetahui gambaran sikap dan perilaku pemimpin yang memiliki orientasi pada visi (Elvin, et.al, 2023).

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, dapat dipercaya, dan menarik tentang masa depan organisasi yang terus tumbuh dan meningkat dibanding saat ini (Hidayat, 2016). Ciri khas kepemimpinan yang bertipekan visioner adalah yang memiliki visi jelas dan keseluruhan kinerjanya berfokus penuh terhadap masa depan (future) yang penuh dengan banyak tantangan dan rintangan. Kepemimpinan pendidikan visioner pada akhirnya akan menunjukkan kepemimpinan yang berkualitas. Sudarman (2018) mengemukakan ciri-ciri, pemimpin berkualitas, yaitu: 1) memiliki integritas pribadi, 2) memiliki antusiasme terhadap perkembangan lembaga yang dipimpinnya, 3) mengembangkan kehangatan, budaya, dan iklim organisasi, 4) memiliki ketenangan dalam manajemen organisasi dan 5) tegas dan adil dalam mengambil tindakan/kebijakan kelembagaan.

Kepemimpinan visioner adalah sebuah model/pola kepemimpinan yang dimaksudkan memberi arti pada kerja dan usaha yang dilakukan secara bersama-sama oleh seluruh komponen organisasi dengan cara memberi arahan berdasarkan visi yang dibuat dengan jelas (Machali dan Hidayat, 2015). Kepemimpinan visioner merupakan pola kepemimpinan yang berusaha untuk menggerakkan orang-orang kearah impian bersama dengan dampak iklim emosi paling positif dan paling tepat digunakan saat perubahan membutuhkan visi baru atau ketika dibutuhkan arah yang jelas (Coleman, 2015).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan visioner adalah sebuah pola memimpin dengan cara menentukan visi bersama sesuai dengan tuntutan perubahan di masyarakat kemudian memberi petunjuk

kepada orang-orang di dalam organisasi untuk bekerja sesuai dengan visi yang telah ditetapkan bersama-sama sehingga hasil kerja yang diwujudkan akan sesuai dengan visi. Seorang pemimpin visioner harus memahami tiga hal, yaitu konsep visi, karakteristik, dan unsur visi serta tujuan visi.

#### 2.1.1.2 Karakteristik Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner mempunyai karakteristik yang membedakan kepemimpinan visioner dengan lainnya. Model kepemimpinan visioner memberikan gambaran mengenai kepemimpinan yang berbeda dengan model-model kepemimpinan yang lainnya. Terdapat beberapa pendapat yang dikemukakan oleh ahli mengenai karakteristik yang menjadi ciri kepemimpinan visioner. Nanus menegaskan pemimpin visioner adalah pemimpin yang efektif dan memiliki karakteristik antara lain: (1) selalu mempunyai rencana; (2) berorientasi penuh pada hasil; (3) mengadopsi visi-visioner baru yang menantang; (4) mengomunikasikan visi; (5) mempengaruhi orang lain untuk mendapat dukungan; (6) bersemangat memanfaatkan sumberdaya untuk mewujudkan visi (Suprayitno, 2017).

Sedangkan menurut Komariah dan Triatna (2018) kepemimpinan visioner memiliki karakter diantaranya: (1) fokus ke masa depan yang penuh tantangan dan mampu menyiasatinya, (2) menjadi agen perubahan yang unggul, (3) menjadi penentu arah organisasi yang memahami prioritas, (4) menjadi pelatih profesional (5) membimbing orang kearah profesionalisme kerja yang diharapkan.

Priansa & Somad (2016) mengemukakan kepala sekolah yang visioner juga memiliki ciri-ciri diantaranya adalah:

- 1) Komitmen terhadap nilai spiritual, adalah ciri khas yang dimiliki pemimpin visioner. Kepala sekolah mewujudkan integritas pribadi, memancarkan energi, vitalitas, dan kehendak yang kuat untuk bertindak.
- 2) Visi yang inspiratif, memiliki visi yang dapat memberikan inspirasi kepada seluruh stakeholder sekolah, sehingga dapat dengan mudah mewujudkan visi yang telah ditetapkan sekolah. Hal tersebut dapat terjadi karena adanya inspirasi positif dari masa depan, serta arah yang jelas bagaimana mencapai visi sekolah tersebut.
- 3) Hubungan baik, kepala sekolah yang visioner adalah dengan senantiasa menjaga hubungan baik dan saling menghormati siapapun. Bentuk hubungan baik tersebut dapat terlihat dari sifat kepedulian kepada sesama dan selalu menganggap mereka adalah aset terbesar bagi sekolah.
- 4) Inovatif, kepala sekolah yang visioner berani mengambil langkah inovatif. Ia mampu mengubah paradigma lama yang tidak sesuai dengan perkembangan zaman, kemudian menciptakan strategi yang inovatif dengan pemikiran konseptual, sistematis, strategi, dan aplikatif.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa ciri kepemimpinan visioner yang baik antara lain komitmen terhadap nilai spiritual, visi yang inspiratif, hubungan baik dan inovatif, kepala sekolah yang visioner berani mengambil langkah inovatif

#### 2.1.1.3 Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

Terdapat beberapa peran kepemimpinan visioner menurut Burt Nanus yang dikutip oleh Komariah dan Triatna (2018) memiliki empat peran diantaranya

##### 1. Penentu arah (Direction Setter)

Pemimpin yang memiliki visi berperan sebagai penentu arah organisasi. Sebagai penentu arah seorang pemimpin menyampaikan visi mengomunikasikannya, memotivasi pekerja dan rekan, serta meyakinkan orang bahwa apa yang dilakukannya adalah benar, serta memberikan dukungan partisipasi pada seluruh tingkat dan seluruh tahap usaha yang menuju masa depan. Di saat organisasi sedang mengalami masa kebingungan menghadapi berbagai perubahan-perubahan dan struktur baru, visionary leadership tampil sebagai pelopor yang menentukan arah yang dituju melalui pikiran-pikiran rasional dan cerdas tentang sasaran-

sasaran yang akan dituju serta mengarahkan perilaku-perilaku untuk bergerak maju sesuai dengan visi yang sudah ada.

Sebagai penentu arah, pemimpin harus menyeleksi dan menetapkan sasaran dengan mempertimbangkan lingkungan eksternal masa depan yang menjadi tujuan pengerahan seluruh sumber daya organisasi. Ia harus mampu menyusun langkah-langkah yang tepat sasaran agar dapat diterima oleh semua anggota dan dianggap sebagai suatu terobosan baru dalam lembaga.

## 2. Agen Perubahan (Agent Of Change)

Seorang kepala sekolah dalam menjalankan peran kepemimpinannya sebagai Agen Perubahan, memiliki tanggungjawab yang besar dalam melakukan perubahan di lingkungan internal atau sekolah. Kepala Sekolah memberikan perubahan-perubahan baru, kepala sekolah akan merasa tidak nyaman dengan situasi organisasi yang tidak ada perubahan atau statis, karakter pemimpin yang visioner senantiasa memimpikan keberhasilan dan kesuksesan sebuah lembaga pendidikan melalui terobosan-terobosan baru yang dapat membangkitkan semangat kerja dan menyelesaikan tantangan dengan menterjemahkannya dalam agenda kerja yang rasional.

Perubahan yang terjadi secara terus menerus pada sektor ekonomi, sosial, teknologi dan politis dengan cepat, tentu saja juga mempengaruhi kebutuhan pelanggan yang senantiasa berubah sebagaimana dengan perubahan keinginan para stakeholders. Visionary Leadership tidak puas dengan pencapaian yang sudah ada, ia ingin memiliki keunggulan dari yang ada serta selalu berpikir untuk mengembangkan inovasi baru yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas sekolah. Kepala sekolah yang efektif harus secara konstan menyesuaikan dengan

perubahan-perubahan yang akan terjadi dan berpikir kedepan mengenai perubahan yang potensial yang bisa diubah.

### 3. Juru Bicara (Spokesperson)

Seorang kepala sekolah juga memiliki peran sebagai juru bicara. Kepala sekolah harus mengetahui dan menghargai segala bentuk komunikasi yang tersedia, guna menjelaskan dan membangun dukungan untuk suatu visi masa depan. Pemimpin sebagai juru bicara dari sebuah visi harus mengkomunikasikan suatu pesan yang mengikat semua orang agar melibatkan diri dan menyentuh visi organisasi secara internal maupun eksternal. Dengan begitu kepala sekolah dituntut untuk bisa menjadi seorang juru bicara yang handal sehingga bisa meyakinkan lingkungan internal dan bahkan lebih luas lagi. Hal tersebut dapat menciptakan trust dan kegairahan dalam mewujudkan visi kedepan serta dapat berimplikasi terhadap pembangunan dan kemajuan suatu organisasi.

### 4. Pelatih (Coach)

Seorang kepala sekolah yang visioner harus dapat berperan sebagai pelatih. Dalam artian ini kepala sekolah yang visioner harus mampu menciptakan kekompakan dan menjalin kerjasama kelompok untuk mencapai visi yang menjadi cita-cita bersama. Ia dituntut untuk bisa memaksimalkan kemampuan seluruh anggotanya untuk bekerjasama dan mengkoordinasi aktivitas atau usaha mereka, kearah pencapaian suatu visi organisasi. Selain itu kepala sekolah sebagai pelatih harus selalu dapat menjaga pekerjaan sumber daya sekolah untuk memusatkan realisasi visi dengan pengarahan dan memberi harapan serta membangun kepercayaan diantara sumber daya sekolah yang penting bagi sekolah dan visinya untuk masa depan.

## **2.1.2 Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah**

### **2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok. Kepemimpinan merupakan seni memengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok (Akmaluddin, et.al, 2023). Dalam karyanya yang lain Akmaluddin, et.al (2023) juga mengartikan kepemimpinan sebagai kapasitas seseorang untuk membujuk dan menginspirasi orang lain untuk bertindak sesuai dengan tujuan bersama.

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku kepala sekolah yang digunakan untuk mengembangkan program lembaga sekolah, menciptakan lingkungan yang disiplin dengan menerapkan tata tertib yang telah dibuat, meningkatkan kesejahteraan bawahan serta sikap komunikasi kepala sekolah dengan bawahannya (Nadia, et.at, 2023).

Gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan (Ashlan dan Akmaluddin, 2021).

Berdasarkan definisi yang disampaikan oleh para ahli maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

#### 2.1.2.2 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Thoha sebagaimana dikutip oleh Ashlan dan Akmaluddin (2021) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dibagi menjadi dua kategori gaya yang ekstrem yaitu:

1. Gaya kepemimpinan otokratis, gaya ini dipandang sebagai gaya yang di dasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.
2. Gaya kepemimpinan demokratis, gaya ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Karwati dan Priansa (2019) berpendapat gaya kepemimpinan paling luas dikenal gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan *Laissez faire*. Ketiga gaya kepemimpinan tersebut dijelaskan oleh Ashlan dan Akmaluddin (2021) sebagai berikut:

##### 1. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan ini meletakkan seorang kepala sekolah sebagai sumber kebijakan. Kepala sekolah memandang pegawai sekolah, staf, dan pegawai lain sebagai hanya menerima instruksi dari kepala sekolah dan tidak diperkenankan untuk membantah. Tipe kepemimpinan otokratis memandang bahwa segala sesuatu ditentukan oleh kepala sekolah sehingga keberhasilan sekolah terletak dari kepala sekolah.

##### 2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini menyajikan ruang kesetaraan dalam pendapat. Pegawai sekolah, staf, dan pegawai memiliki hak untuk berkontribusi dalam

tanggungjawab yang diembannya dan merupakan bagian dari keseluruhan sekolah sehingga mendapat tempat sesuai dengan harkat dan martabat. Kepemimpinan demokratis menempatkan kepala sekolah sebagai seseorang yang mempunyai tanggung jawab untuk mengarahkan, mengontrol, dan mengevaluasi, serta mengkoordinasikan berbagai pekerjaan yang diemban pegawai sekolah, staf, dan pegawai lainnya.

### 3. Gaya Kepemimpinan Laissez Fairre

Gaya kepemimpinan ini memberikan kebebasan mutlak kepada pegawai sekolah, staf, dan pegawai lainnya. Dalam hal ini kepala sekolah bersifat pasif dan tidak memberikan keteladanan dalam kepemimpinannya. Dalam teori kepemimpinan situasional, gaya kepemimpinan akan efektif jika disesuaikan dengan tingkat kematangan. Kematangan adalah kemampuan dan kemauan anak buah dalam mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas yang dibebankan. Dalam mewujudkan suatu organisasi yang baik seorang pemimpin perlu memiliki gaya kepemimpinan sebagai alat dalam mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

#### 2.1.2.3 Pengertian Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah juga merupakan cara kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan mengerakkan tenaga pendidik, staf, siswa, orang tua siswa dan pihak lain untuk bekerja serta guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Aji, et.al (2023) gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan cara yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah dengan sifat tertentu untuk mempengaruhi karyawan dalam mencapai tujuan sekolah.

Perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut sebagai gaya (style) kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang dimaksud sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya. Secara umum, Karwati dan Priansa (2019) kepala sekolah yang paling luas dikenal adalah gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan laissez faire. Kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, bertanggung jawab atas tercapainya visi, misi, tujuan, peran, dan mutu pendidikan di sekolah. Karwati dan perilaku kepemimpinan yang lazim digunakan oleh kepala sekolah, yaitu gaya kepemimpinan perilaku instruktif, konsultatif, partisipatif, dan Gaya kepemimpinan yang dimaksud sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya.

Zuryati, et.al (2015) mengemukakan bahwa: Gaya kepemimpinan yang efektif itu berbeda-beda sesuai dengan kedewasaan menurutnya bukan dalam arti usia atau stabilitas emosional melainkan keinginan untuk berprestasi, kesediaan untuk menerima tanggungjawab, dan mempunyai kemampuan serta pengalaman yang berhubungan dengan tugas. Gaya kepemimpinan pendidikan adalah cara seseorang pemimpin lembaga pendidikan dalam mengatur, mengarahkan, dan membimbing tenaga pendidik agar mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan.

#### 2.1.2.4 Indikator Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dimensi pengukuran gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Sagala dalam Ashlan dan Akmaluddin (2021) bahwa ada tiga indikator gaya kepemimpinan diperagakan oleh Bill Woods yakni:

1. Otokratis yaitu pemimpin membuat keputusan sendiri, karena kekuasaan terpusatkan dalam diri satu orang, ia memikul tanggungjawab dan wewenang penuh.
2. Demokratis (partisipatif) yaitu pemimpin itu berkonsultasi dengan kelompok mengenai masalah yang menarik perhatian mereka dimana mereka dapat menyumbangkan sesuatu.
3. Kendali bebas yaitu pemimpin memberi kekuasaan pada bawahan, kelompok dapat mengembangkan sasarannya sendiri dan memecahkan masalahnya sendiri, pengarahan tidak ada atau hanya sedikit.

### **2.1.3 Kinerja Pegawai Sekolah**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu yang dimulai dengan serangkaian tolak ukur yang berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi (Hafidulloh, et, at. 2020).

Hasibuan (2016) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Gede et.al (2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan, kinerja dapat diukur melalui efisiensi dan efektifitas.

Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut pandangan Byars (dalam Indrasari, 2017) bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan.

#### 2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Sekolah

Menurut Gibson (2018), ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor individu mencakup kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis mencakup persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi mencakup struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan.

Penjelasan lain mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh Mulyasa (2017) yang menyebutkan sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai sekolah, baik faktor internal maupun eksternal antara lain: (1) dorongan untuk bekerja; (2) tanggungjawab terhadap tugas; (3) minat terhadap tugas; (4) penghargaan terhadap tugas; (5) peluang untuk berkembang; (6) perhatian dari kepala sekolah; (7) hubungan interpersonal dengan sesama pegawai sekolah; (8) kelompok diskusi terbimbing.

Selanjutnya, Surya (2017) menyatakan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja pegawai adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan pegawai sekolah

yang dilatarbelakangi oleh faktor-faktor: (1) imbalan jasa; (2) rasa aman; (3) hubungan antar pribadi; (4) kondisi lingkungan kerja; dan (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan kinerja.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan di atas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja dapat disimpulkan antara lain: (1) tingkat kesejahteraan (reward system); (2) lingkungan atau iklim kerja pegawai sekolah; (3) desain karir dan jabatan pegawai sekolah; (4) kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri; (5) motivasi atau semangat kerja; (6) pengetahuan; (7) keterampilan dan (8) karakter pribadi pegawai sekolah.

Hafidulloh, et, at (2020) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai antara lain:

1. Kepribadian dan Dedikasi

Kepribadian adalah suatu cerminan dari citra seorang pegawai sekolah dan akan memengaruhi interaksi antara pegawai sekolah dan peserta didik. Oleh karena itu, kepribadian merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya martabat pegawai sekolah. Kepribadian pegawai sekolah akan tercermin dalam sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing peserta didik. Semakin baik kepribadian pegawai sekolah, semakin baik dedikasinya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pegawai sekolah, ini berarti tercermin suatu dedikasi yang tinggi dari pegawai sekolah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik. Aspek-aspek tersebut di atas merupakan potensi kepribadian sebagai syarat mutlak yang harus dimiliki oleh seorang pegawai sekolah dalam melaksanakan profesinya.

## 2. Pengembangan Profesi

Profesi pegawai sekolah kian hari menjadi perhatian seiring dengan perubahan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang menuntut kesiapan agar tidak ketinggalan. Pengembangan profesi pegawai sekolah merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi pegawai sekolah.

## 3. Hubungan dan Komunikasi

Terbinanya hubungan dan komunikasi di dalam lingkungan sekolah memungkinkan pegawai sekolah dapat mengembangkan kreativitasnya sebab ada jalan untuk terjadinya interaksi dan ada respon balik dari komponen lain di sekolah atas kreativitas dan inovasi tersebut, hal ini menjadi motor penggerak bagi pegawai sekolah untuk terus meningkatkan daya inovasi dan kreativitasnya yang bukan saja inovasi dalam tugas utamanya tetapi bisa saja muncul inovasi dalam tugas yang lain yang diamanatkan sekolah. Ini berarti bahwa pembinaan hubungan dan komunikasi yang baik di antara komponen dalam sekolah menjadi suatu keharusan dalam menunjang peningkatan kinerja.

## 4. Hubungan dengan Masyarakat

Hubungan sekolah dengan masyarakat merupakan bentuk hubungan komunikasi ekstern yang dilaksanakan atas dasar kesamaan tanggungjawab dan tujuan. Masyarakat merupakan kelompok individu-individu yang berusaha menyelenggarakan pendidikan atau membantu usaha-usaha pendidikan. Dalam masyarakat terdapat lembaga-lembaga penyelenggaran pendidikan, lembaga keagamaan, kepramukaan, politik, sosial, olah raga, kesenian yang bergerak

dalam usaha pendidikan. Dalam masyarakat juga terdapat individu-individu atau pribadi-pribadi yang bersimpati terhadap pendidikan di sekolah.

#### 5. Kedisiplinan

Menurut Gie (2019) disiplin adalah suatu keadaan tertib di mana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang. Disimpulkan bahwa disiplin adalah ketaatan dan ketepatan pada suatu aturan yang dilakukan secara sadar tanpa adanya dorongan atau paksaan pihak lain atau suatu keadaan di mana sesuatu itu berada dan semestinya serta tiada suatu pelanggaran-pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung.

#### 6. Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekolah di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya. Terpenuhinya berbagai macam kebutuhan manusia, akan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan apapun tugasnya.

#### 7. Iklim Kerja

Iklim kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, sosial dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerjasama yang harmonis dan kondusif antara kepala sekolah dengan pegawai sekolah, antara pegawai sekolah dengan pegawai sekolah yang lain, antara pegawai sekolah dengan pegawai sekolah dan keseluruhan komponen itu harus menciptakan hubungan dengan peserta didik sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran tercapai.

### 2.1.3.3 Indikator Kinerja Pegawai Sekolah

Gede, at.al, (2021) mengemukakan indikator yang dinilai dalam penilaian kinerja karyawan adalah seperti yang diuraikan sebagai berikut:

1. Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.
2. Inovasi terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.
3. Kreatifitas karyawan, yaitu merupakan sikap dan perilaku karyawan di dalam menggunakan kemampuan berfikir yang rasional kearah mencari berbagai alternatif di dalam memecahkan berbagai masalah.
4. Motivasi karyawan, dititik beratkan terhadap keinginan kerja baik kuantitas maupun kualitas sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam uraian pekerjaan.
5. Kerjasama, dititik beratkan pada kesediaan untuk bekerjasama dengan para karyawan yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan tanggungjawab serta kesediaan untuk memotivasi karyawan lain untuk bekerjasama.
6. Kedisiplinan, dititik beratkan pada penilain terhadap ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan-peraturan, kebijaksanaan - kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh perusahaan serta pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan uraian pekerjaan.
7. Kepemimpinan, dititik beratkan pada penilaian terhadap kemampuan merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan tugas dan tanggungjawab disamping mampu membimbing dan menggerakkan bawahan kearah pencapaian tujuan secara ikhlas.

8. Kecerdasan, dititik beratkan pada penilaian terhadap kecerdasan karyawan yang menyangkut aspek kecerdasan intelegensia, kecerdasan emosional dan kecerdasan dalam mengubah kendala menjadi peluang.

Sedangkan Sedarmayanti dalam Gude, et.al, (2021) menyatakan ada beberapa dimensi yang harus diikuti dalam penilaian kinerja yaitu; (1) Quantity of work (banyaknya pekerjaan); (2) Quality of work (kualitas pekerjaan); (3) Job knowledge (pengetahuan tentang pekerjaan); (4) Creativeness (kreativitas); (5) Cooperation (kerjasama); (6) Dependability (dapat diandalkan); (7) Initiative (inisiatif); (8) personal qualities (kualitas pribadi).

#### **2.1.4 Kinerja Tenaga Pendidik**

##### **2.1.4.1 Pengertian Tenaga Pendidik**

Hasibuan (2016) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan tenaga pendidik menurut Undang-Undang Tenaga pendidik dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1 adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Kinerja tenaga pendidik merupakan hasil kerja yang dicapai oleh peran tenaga pendidik baik madrasah maupun lembaga pendidikan yang sesuai tanggung jawab maupun tugas dengan memperoleh adanya tujuan terhadap Pendidikan (Pane, et.al, 2023). Selanjutnya Rusman dalam Hafidulloh,et.al,(2020) mengungkapkan bahwa kinerja tenaga pendidik adalah wujud perilaku suatu

kegiatan tenaga pendidik dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang tenaga pendidik merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar.

Menurut Mulyana (2017) kinerja tenaga pendidik merupakan keberhasilan tenaga pendidik dalam pembelajaran dikelas yang dapat ditinjau dari dua segi:

1. Segi proses yaitu tenaga pendidik dikatakan berhasil jika mampu melibatkan sebgaiian besar anak didik secara aktif baik fisik, mental, maupun sosial dalm proses pembelajaran. Di samping itu, dapat dilihat dari gairah dan semangat tenaga pendidik pada waktu mengajar dikelas serta adanya rasa percaya diri.
2. Segi hasil, yaitu tenaga pendidik dikatakan berhasil apabila mampu mengubah perilaku sebgaiian besar anak didik kearah penguasaan kompetensi dasar yang baik.

Dari pembahasan tentang pengertian kinerja tenaga pendidik, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja tenaga pendidik adalah suatu kegiatan para tenaga pendidik dengan melakukan bimbingan, mengajar, mendidik, serta transfer knowledge terhadap siswa sesuai kemampuan seorang tenaga pendidik yang dimilikinya serta mendapatkan hasil ataupun taraf pada kesuksesan setelah mencapai oleh tenaga pendidik terhadap profesi pekerjaan dengan kriteria serta evaluasi terhadap pemimpin pada lembaga pendidikan yakni kepala sekolah yang paling utama.

#### 2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Pendidik

Menurut Gibson (2018), ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik adalah sebagai berikut:

1. Faktor individu (kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang).
2. Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja).

3. Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan).

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan di atas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja tenaga pendidik dapat disimpulkan antara lain: (1) tingkat kesejahteraan (reward system); (2) lingkungan atau iklim kerja; (3) desain karir dan jabatan; (4) kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri; (5) motivasi atau semangat kerja; (6) pengetahuan; (7) keterampilan; dan (8) karakter pribadi tenaga pendidik.

#### 2.1.4.3 Indikator Kinerja Tenaga Pendidik

Kinerja tenaga pendidik sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena tenaga pendidik mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. tenaga pendidik memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu tenaga pendidik sebagai pengajar, tenaga pendidik sebagai pembimbing dan tenaga pendidik sebagai administrator kelas (Danim, 2017).

Hafidulloh, at.al, (2020) mengemukakan beberapa indikator kinerja tenaga pendidik seperti berikut:

1. Kemampuan belajar merencanakan mengajar, yang meliputi: (1) menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan; (2) menyesuaikan analisa materi pelajaran; (3) menyusun program semester; dan (4) menyusun program atau pembelajaran.

2. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, yang meliputi: (1) tahap pra instruksional; (2) tahap instruksional; dan (3) tahap evaluasi dan tidak lanjut.
3. Kemampuan mengevaluasi, yang meliputi: (1) evaluasi normatif; (2) evaluasi formatif; (3) laporan hasil evaluasi; dan 4) pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

Hafidulloh, et.al, (2020) membagi indikator kinerja tenaga pendidik dalam tiga bagian, yaitu: (1) keterampilan, pengetahuan, dan tanggung jawab tenaga pendidik, (2) pencapaian prestasi siswa pada level kelas, dan (3) pencapaian prestasi sekolah. Muhlisin dan Kresnawati (2019) mengungkapkan indikator kinerja tenaga pendidik antara lain: (1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar; (2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa; (3) Penguasaan metode dan strategi mengajar; (4) Pemberian tugas-tugas kepada siswa; (5) Kemampuan mengelola kelas; dan (6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja tenaga pendidik adalah hasil yang dicapai oleh tenaga pendidik dalam pelaksanaan tugas mengajar yang bermutu.

Dalam penelitian ini, kinerja tenaga pendidik dimaksudkan sebagai unjuk kerja dalam pelaksanaan tugas mengajar dengan empat indikator, yaitu: (1) kinerja dalam perencanaan pembelajaran; (2) kinerja dalam pelaksanaan pembelajaran; (3) kinerja dalam penilaian pembelajaran; dan (4) kinerja dalam pengembangan profesi. Aspek- aspek dalam keempat indikator inilah yang dijadikan standar minimum kinerja tenaga pendidik dalam penelitian ini.

### **2.1.5 Tenaga Kependidikan**

Tenaga kependidikan mencakup seluruh tenaga yang ada dalam suatu organisasi pendidikan, khususnya tenaga guru dan staf. Tenaga kependidikan memiliki peran yang tidak mudah selain yang berkaitan dengan permasalahan teknis, tetapi juga mencakup berbagai persoalan rumit dan kompleks, baik mencakup soal perencanaan, pendanaan serta efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan. dengan ini juga berkaitan dengan skill tenaga kependidikan yang dituntut mampu mengikuti perkembangan yang mampu menghasilkan suatu layanan yang berkualitas.

Hal ini tenaga kependidikan dapat diartikan sebagai penunjang suatu berlangsungnya awal kegiatan sampai dengan akhir kegiatan yang dibantu oleh salah satu bidang yang terdapat dalam bidang tenaga kependidikan yang memiliki tugas dalam menangani administrasi pendidikan adalah staf administrasi atau tenaga personalia. Pengertian tenaga kependidikan sendiri menurut Purwanto (2019:21), bahwa tenaga kependidikan merupakan faktor penting dalam keseluruhan perangkat penggerak pendidikan. Dalam pengelolaan tenaga kependidikan mulai dari perencanaan dan pengeorganisasian yang menjadi titik penekanannya adalah personel itu sendiri.

Dalam bidang tenaga kependidikan pada satuan pendidikan terdapat komponen atau sub sistem yang saling berkaitan dengan proses pembelajaran yang memiliki peran meningkatkan mutu pendidikan dan pelayanan pendidikan sekaligus mendukung proses pembelajaran di sekolah. Salah satu sub sistem atau komponen tersebut adalah tenaga administrasi sekolah (TAS/M). Standar kualisi tenaga administrasi sekolah (TAS/M) harus memiliki kompetensi sesuai dengan

standar yang disyaratkan, karena dengan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga administrasi akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang mempengaruhi mutu pendidikan dan pelayanan administrasi.

## **2.2 Penelitian yang Relevan**

Kajian terkait gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah dasar sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Agar terhindar dari kesamaan dengan kajian ini, maka peneliti memaparkan beberapa kajian sebelumnya, antara lain sebagai berikut:

Penelitian Putwanto (2021) berjudul “Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Mutu dan Kualitas Sekolah di SD Negeri Soko”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan visioner ini dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru karena kepala sekolah dapat memberikan visi yang jelas dan dapat mengimplementasikan visi yang telah dibuatnya untuk masa depan guru tersebut, sehingga dengan peningkatan kinerja guru diharapkan terjadi peningkatan pula terhadap mutu dan kualitas pendidikan di SD Negeri Soko. Best practice ini, kepemimpinan visioner kepala sekolah memiliki sub variabel : Fokus pada tujuan organisasi; Membuat rencana jangka panjang; Mengembangkan Visi Bagi Masa Depan Organisasi; Selalu Berada dalam Kondisi Siap dan Dinamis untuk Perubahan; dan Selalu Mengetahui Perubahan Kebutuhan Konstituen. Kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kinerja mengajar guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas sekolah pada Sekolah Dasar Negeri.

Penelitian Nikolaus, et, al (2019) berjudul “Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru”. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa peningkatan kinerja guru sesudah penerapan kepemimpinan visioner kepala sekolah lebih besar dari kinerja guru sebelum penerapan kepemimpinan visioner kepala sekolah dan hipotesis yang menyatakan adanya peningkatan kinerja guru pada penerapan kepemimpinan visioner kepala sekolah (Ha) “diterima”. Kemudian gaya kepemimpinan visioner telah menunjukkan efektifitas nyata 75%, artinya kuat dan dapat diandalkan sebagai gaya kepemimpinan yang baik dalam meningkatkan kinerja bawahannya.

Penelitian Hermawan (2023) “Kepemimpinan Visioner dalam Peningkatan Mutu Sekolah”. Hasil tinjauan menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan ini sangat dibutuhkan oleh para pemimpin sekolah saat ini. Ciri-ciri tersebut mencerminkan karakteristik seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan visioner yang menjadi inspirator perubahan dan memiliki visi yang jelas tentang arah yang akan dituju oleh organisasi.

Penelitian Fajar, et. Al (2023) berjudul “Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs YLPI Ibaadurrahman Kota Sukabumi”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan oleh kepala sekolah secara umum direspon dengan Kerjasama yang baik oleh bawahannya, yang mana menggunakan gaya kepemimpinan demokratis-partisipatifl . Dengan adanya kepemimpinan tersebut yang berdampak kepada tenaga kependidikan karena adanya kepemimpinan demokratis kebebasan untuk mengembangkan potensi sangatlah besar, terjali hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan, terciptanya lingkungan

kerja yang nyaman dan memahami betapa pentingnya mengajak semua pihak sekolah untuk mewujudkan visi tersebut sesuai dengan tupoksinya masing-masing.

Penelitian Safruddin (2023) berjudul “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Islam Kecamatan Koja Jakarta Utara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah dasar Islam di Kecamatan Koja Jakarta Utara sudah memiliki kompetensi yang sesuai dengan regulasi pemerintah serta memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan ideal serta mendukung kinerja guru kearah profesionalisme. Diantara gaya kepemimpinan yang sesuai dan telah diterapkan adalah gaya kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif, sehingga dapat mengembangkan ide-ide dan inspirasi dari guru dan tenaga kependidikan. Gaya kepemimpinan demokratis dan partisipatif juga memberikan kesempatan mengatasi berbagai permasalahan dan dicarikan solusi secara bersama. Gaya kepemimpinan tersebut juga sesuai dengan ajaran agama Islam, membentuk lingkungan yang harmonis dalam lingkungan kerja serta mendukung peningkatan kinerja guru di sekolah.

### **2.3 Kerangka Konseptual dan Hipotesis**

Agar mempermudah dalam penelitian, maka perlukiranya penulis membuat kerangka atau alur berfikir, sehingga terlihat jelas maksud dan tujuan penelitian ini.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Siyoto dan Sodik (2015) mendefinisikan pendekatan kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Metode kualitatif berusaha mengungkap berbagai keunikan yang terdapat dalam individu, kelompok, masyarakat, dan/atau organisasi dalam kehidupan sehari-hari secara menyeluruh, rinci, dalam, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Hal ini sesuai dengan pendapat Sulaiman dan Mania (2020) yang mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Adapun jenis penelitian ini bersifat deskriptif. Mariana (2023) mendefinisikan penelitian deskriptif adalah metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Alasan peneliti menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif ialah dikarenakan penelitian ini hanya memaparkan dalam uraian kata-kata bukan berbentuk angka terkait gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidikan dan kependidikan di SD Negeri 2

Bakongan serta faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan Kabupaten Aceh Selatan.

### 3.2 Subjek Penelitian

Dalam penelitian kualitatif pihak yang memberikan informasi disebut dengan informan atau subjek penelitian. Ambarwati (2022) menyatakan informan adalah pelaku yang memiliki peran penting untuk mendukung proses penelitian yang dilakukan dengan memberikan tanggapan serta informasi terkait hal yang dianggap penting oleh peneliti. Sugiyono (2019) mengemukakan informan penelitian adalah pihak yang menjadi sampel atau subjek yang dituju oleh peneliti untuk diteliti. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Informan Penelitian

No	Informan	Jumlah
1	Kepala Sekolah	1 orang
2	Tenaga pendidik PNS	2 orang
5	Pegawai P3K	4 orang
6	Pegawai Tata Usaha	1 orang
7	Pegawai Honorer	7 orang
Total		15 orang

Sumber: Hasil Peneliti, 2024

Informan dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling. Nasution (2023) mengemukakan purposive sampling adalah pengambilan sampel yang dilakukan sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan. Pengambilan sampel tersebut dilakukan secara sengaja dengan jalan mengambil sampel tertentu saja yang mempunyai karakteristik, ciri, kriteria, atau sifat tertentu. Adapun yang menjadi kriteria informan dalam penelitian ini ialah

(1) terlibat langsung dalam kegiatan peningkatan kinerja dan pengelolaan Pendidikan di SD Negeri 2 Bakongan dan (2) sudah menjadi pegawai sekolah atau pegawai sekolah di SD Negeri 2 Bakongan Kabupaten Aceh Selatan minimal dua tahun.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan data yang bersifat primer dan sekunder. Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh orang yang berkepentingan atau yang memakai data tersebut. data yang diperoleh melalui wawancara (Tanzeh, 2019). Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian bersumber dari hasil wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, wakil kurikulum, tata usaha dan pegawai sekolah mata pelajaran.

Adapun data sekunder adalah data yang tidak secara langsung dikumpulkan oleh orang yang berkepentingan (Moleng, 2018). Data yang dipakai berupa literatur bacaan yang memiliki relevansi dengan kajian ini seperti profil sekolah, tesis, jurnal ilmiah, buku-buku, majalah, artikel dan situs internet.

Kedua data penelitian ini dikumpulkan menggunakan teknik pengumpulan data yang terdiri dari wawancara, observasi dan studi dokumentasi.

#### **3.3.1 Wawancara (Interview)**

Wawancara adalah situasi peran antar-pribadi bersemuka (face to face), ketika seseorang, yakni pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada seseorang yang diwawancarai, atau responden (Sulaiman dan Mania, 2020).

Penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur. Wawancara tidak terstruktur atau terbuka, adalah wawancara yang bebas. Peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun secara sistematis dan lengkap. Peneliti hanya menggunakan beberapa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan, kemudian dikembangkan sesuai kondisi dalam wawancara dilapangan. Dalam wawancara tidak terstruktur, pengumpul data belum mengetahui secara pasti data apa yang akan diperoleh, sehingga peneliti lebih banyak mendengarkan apa yang diceritakan oleh responden. Peneliti lebih banyak menempatkan diri sebagai pendengar ketimbang sebagai penanya (Sulaiman dan Mania, 2020).

Untuk mendapatkan hasil wawancara yang lebih menyeluruh, maka penulis menggunakan beberapa perlengkapan wawancara seperti alat tulis dan alat perekam berupa tipe recorder. Adapun dalam kegiatan wawancara ini penulis terlebih dahulu melakukan langkah (1) seleksi individu untuk diwawancarai; (2) pendekatan bagi orang yang telah diseleksi untuk diwawancarai (3) mengembangkan suasana lancar dalam wawancara, serta usaha untuk menimbulkan pengertian dan bantuan sepenuhnya dari orang yang diwawancarai.

**Tabel 3.2 Kisi-Kisi Intrumen Wawancara**

No	Variabel	Indikator	Responden	Instrumen
1	Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah	1. Penentu arah ( <i>Direction Setter</i> ) 2. Agen Perubahan ( <i>Agen Of Change</i> )	1. Kepala Sekolah 2. Tenaga pendidik 3. Pegawai P3K	1. Wawancara 2. Observasi
		3. Juru Bicara ( <i>Spokesperson</i> ) 4. Pelatih ( <i>Coach</i> )	1. Pegawai Tata Usaha 2. Pegawai Honorer	

2	Kinerja Tenaga Pendidid dan Kependidikan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Quantity of work (banyaknya pekerjaan)</li> <li>2. Quality of work (kualitas pekerjaan);</li> <li>3. Job knowledge (pengetahuan tentang pekerjaan)</li> <li>4. Creativeness (kreativitas)</li> <li>5. Cooperation (kerjasama)</li> <li>6. Dependability (dapat diandalkan)</li> <li>7. Initiative (inisiatif)</li> <li>8. Personal qualities (kualitas pribadi).</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepala Sekolah</li> <li>2. Tenaga pendidik</li> <li>3. Pegawai P3K</li> <li>4. Tata Usaha</li> <li>5. Pegawai Honorer</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wawancara</li> <li>2. Observasi</li> <li>3. Dokumentasi</li> </ol>
---	--	---	--	--

Sumber: Hasil Penelitian, 2024.

### 3.3.2 Observasi

Observasi dalam penelitian ini ialah observasi partisipan yang menurut Nasution (2023) dimana peneliti sebagai partisipan dalam kelompok yang diteliti. Peneliti sebagai partisipan, dalam makna sebagai pengamat yang belajar melalui pengalaman langsung. Pada pelaksanaannya, observasi partisipan sering digunakan bersama teknik wawancara dan analisis dokumen. Peneliti sebagai pengamat partisipan pada penelitian yakni, berusaha untuk masuk kedalam kehidupan orang lain yang akan diteliti, dalam arti mencari tahu sumber permasalahan yang terjadi. Adapun bagian yang diamati dalam kegiatan observasi ini ialah kegiatan keseharian kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pegawai sekolah serta pegawainya.

### 3.3.3 Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan untuk mendapatkan bukti-bukti penelitian yang dapat dipertanggung jawabkan. Dalam hal ini yang dimaksud dokumentasi adalah data berupa foto atau gambar yang diperoleh dari proses observasi, wawancara

dan dokumen-dokumen yang mendukung penelitian. Suatu hasil penelitian akan dapat lebih dipercaya jika didukung dengan adanya suatu dokumentasi.

### **3.4 Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif dengan merujuk langkah-langkah yang kemukakan oleh Miles dan Huberman (2016) sebagaimana dikutip oleh Haryoko, et, at (2020) yang terdiri dari tahap analisis:

#### **3.4.1 Reduksi Data**

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung terus-menerus selama proyek yang berorientasi penelitian kualitatif berlangsung. Antisipasi akan adanya reduksi data sudah tampak waktu penelitiannya memutuskan (sering kali tanpa disadari sepenuhnya) kerangka konseptual wilayah penelitian, permasalahan penelitian dan pendekatan pengumpulan data mana yang dipilihnya.

Selama pengumpulan data berlangsung, terjadilah tahapan reduksi selanjutnya (membuat ringkasan, mengkode, menelusur tema, membuat gugus-gugus, membuat partisi, membuat memo). Reduksi data/transformasi ini berlanjut terus sesudah penelitian lapangan, sampai laporan akhir lengkap tersusun. Reduksi data merupakan bagian dari analisis. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan- kesimpulan finalnya dapat ditarik dan diverifikasi. Dengan reduksi data peneliti tidak perlu mengartikannya sebagai kuantifikasi. Data kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasikan dalam aneka macam cara, yakni: melalui

seleksi yang ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkannya dalam satu pola yang lebih luas, dan sebagainya. Kadangkala dapat juga mengubah data ke dalam angka-angka atau peringkat-peringkat, tetapi tindakan ini tidak selalu bijaksana.

### **3.4.2 Penyajian Data**

Sugiyono (2021) membatasi suatu penyajian sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Mereka meyakini bahwa penyajian-penyajian yang lebih baik merupakan suatu cara yang utama bagi analisis kualitatif yang valid, yang meliputi: berbagai jenis matrik, grafik, jaringan dan bagan. Semuanya dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih. Dengan demikian seorang penganalisis dapat melihat apa yang sedang terjadi, dan menentukan apakah menarik kesimpulan yang benar ataukah terus melangkah melakukan analisis yang menurut saran yang dikisahkan oleh penyajian sebagai sesuatu yang mungkin berguna.

### **3.4.3 Menarik Kesimpulan**

Penarikan kesimpulan menurut Sugiyono (2021) hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Verifikasi itu mungkin sesingkat pemikiran kembali yang melintas dalam pikiran penganalisis (peneliti) selama ia menulis, suatu tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan, atau mungkin menjadi begitu seksama dan menghabiskan tenaga dengan peninjauan kembali serta tukar pikiran di antara teman sejawat untuk mengembangkan kesepakatan intersubjektif atau juga upaya-upaya yang luas untuk menempatkan salinan suatu

temuan dalam seperangkat data yang lain. Singkatnya, makna-makna yang muncul dari data yang lain harus diuji kebenarannya, kekokohnya, dan kecocokannya, yakni yang merupakan validitasnya. Kesimpulan akhir tidak hanya terjadi pada waktu proses pengumpulan data saja, akan tetapi perlu diverifikasi agar benar-benar dapat dipertanggungjawabkan.

### **3.5 Keabsahan Data Penelitian**

Sesuai dengan karakteristik penelitian kualitatif, pada standar khusus yang harus di penuhi dalam penelitian kualitatif tersebut. Menurut Lincoln dan Guba dalam Sanasintani (2020) setidaknya-tidaknya ada 4 (empat) tipe standar atau kriteria utama untuk menjamin kepercayaan atau kebenaran hasil penelitian kualitatif, yaitu:

#### **3.5.1 Kredibilitas**

Dengan kriteria ini data dan informasi yang di kumpulkan harus mengandung nilai kebenaran, yang berarti bahwa hasil penelitian kualitatif harus dapat dipercaya oleh para pembaca yang kritis dan dapat di terima oleh orang - orang informan yang memberikan informasi yang dikumpulkan selama informasi berlangsung.

#### **3.5.2 Dependabilitas**

Dependabilitas adalah kriteria penelitian kualitatif apakah proses penelitian bermutu atau tidak. Jika cara untuk menetapkan bahwa penelitian dapat dipertanggungjawabkan proses penelitian yang benar ialah dengan audit dependabilitas guna mengkaji kegiatan yang dilakukan penelitian. Jadi standar ini untuk mengecek apakah hasil penelitian kualitatif bermutu atau tidak, antara lain

dilihat apakah penelitian sudah hati-hati atau belum bahkan apakah membuat kesalahan dalam (a) mengkonseptualisasikan apa yang diteliti, (b) mengumpulkan data, (c) menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan dalam suatu laporan.

### **3.5.3 Konformabilitas**

Sebenarnya ada kemiripan dengan kriteria dependabilitas, hanya saja konformabilitas adalah kriteria untuk menilai kualitas hasil penelitian dengan penelusuran dan pelacakan catatan atau rekaman data lapangan dan koherensinya dalam interpretasikan dan simpulan hasil penelitian yang dilakukan auditor. Untuk memenuhi penelusuran atau pelacakan, tersebut perlu menyiapkan bahan-bahan yang diperlukan, seperti perlu menyiapkan bahan-bahan yang diperlukan, seperti hasil rekaman, hasil analisis data, dan catatan tentang proses penelitian. Untuk penilaian kualitas hasil penelitian, ini dilakukan oleh auditor independen. Untuk melakukan audit konformabilitas ini dapat dilakukan secara simultan dengan pelaksanaan audit dependabilitas. Sehingga jika hasil audit tersebut menunjukkan adanya konformabilitas, maka hasil penelitian kualitatifnya bisa diterima dan diakui.

### **3.5.4 Transferabilitas**

Artinya bahwa penelitian yang dilakukan dalam konteks tertentu dapat diaplikasikan atau ditransfer kepada konteks lain. Dengan uraian rinci ini, terungkap segala sesuatu yang dibutuhkan oleh pembaca agar dapat memahami temuan yang telah diperoleh peneliti. Hasil penelitian dapat ditransfer atau tidak adalah merupakan pertanyaan empiris yang tidak dapat dijawab oleh peneliti kualitatif itu sendiri. Yang bisa menjawab dan menilainya apakah penelitian dapat ditransfer kedalam konteks lain atau tidak adalah para pembaca laporan penelitian,

harus mencermati latar dan konteks penelitian dimana penelitian dilakukan, dan membandingkan sendiri dengan konteks dimana hasil penelitian itu akan diterapkan di tranfer kekonteks atau latar lain. Jadi, untuk memenuhi kriteria ini cara yang paling tepat dilakukan oleh peneliti adalah mendiskripsikan secara rinci dan komprehensif tentang latar atau konteks yang menjadi fokus penelitian.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

Pada bagian ini dipaparkan temuan penelitian yang diperoleh dari hasil wawancara dengan informan terkait gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan Kabupaten Aceh Selatan serta faktor pendukung dan penghambatnya. Untuk lebih jelasnya dapat dijelaskan pada bagian berikut:

#### 4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

SD Negeri 2 Bakongan beralamat di Jalan T. Tjut Ali, Keude Bakongan, Kecamatan Bakongan, Kabupaten Aceh Selatan Provinsi Aceh dengan Status Kepemilikan Pemerintah Daerah. SK pendirian SD Negeri 2 Bakongan 01 Januari 1971. SD Negeri 2 Bakongan saat ini memiliki Akreditasi B yang dikepalai oleh Hj.Cut Ermiami,S,Pd dengan menjalankan kegiatan pembelajaran berdasarkan Kurikulum 2013.

**Tabel 4.1. Jumlah Tenaga pendidik, Tandik dan PTK SD Negeri 2 Bakongan**

Uraian	Tenaga pendidik	Tendik	PTK
Laki-laki	1	-	1
Perempuan	12	1	13
Total	13	1	14

Sumber: <https://dapo.kemdikbud.go.id>, diakses, 19 April 2024

Tabel 4.1 di atas menjelaskan bahwa terdapat 14 orang tenaga pendidik yang terdiri dari 1 tenaga pendidik laki-laki dan 12 tenaga pendidik perempuan. Sedangkan Tendik terdiri dari 1 perempuan.

**Tabel 4.2. Sarana dan Prasana SD Negeri 2 Bakongan**

No	Jenis Sarpras	Jumlah
1	Ruang Kelas	6
2	Ruang Perpustakaan	1
3	Ruang Tenaga pendidik	1
4	Ruang UKS	1
5	Ruang Toilet	2

Sumber: <https://dapo.kemdikbud.go.id>, diakses, 19 April 2024

#### **4.1.2 Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan**

Gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan Kabupaten Aceh Selatan dalam penelitian ini dilihat dari aspek penentu arah (*direction setter*), agen perubahan (*agent of change*), juru bicara (*spokesperson*) dan pelatih (*coach*).

##### **4.1.2.1 Penentu Arah (*Direction Setter*)**

Gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan terutama dilihat dari aspek gaya dalam mengkomunikasikan visi sekolah guna meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Dalam hal ini kepala SD Negeri 2 Bakongan mengemukakan sebagai berikut:

*Hal utama yang saya lakukan ialah menjelaskan secara jelas visi, misi, dan tujuan sekolah kepada seluruh tenaga kependidikan. Kepala sekolah harus memastikan bahwa semua tenaga kependidikan memahami arah dan tujuan sekolah agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Tidak hanya itu, hal terpenting dalam mengkomunikasi visi dan misi ialah melibatkan tenaga kependidikan dalam proses perumusan dan implementasi visi sekolah. Kepala sekolah dapat mengadakan rapat atau pertemuan rutin dengan tenaga kependidikan untuk mendiskusikan dan merumuskan langkah- langkah yang harus diambil untuk mencapai visi sekolah (Wawancara: Kepala SD Negeri 2 Bakongan, 10 April 2024).*

Ungkapan di atas menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan kepala SD Negeri 2 Bakongan dalam mengkomunikasikan visi dan misi sekolah ialah dengan melibatkan seluruh tenaga kependidikan, baik tenaga pendidik, Tata Usaha, Komite Sekolah dan siswa melalui berbagai kegiatan rapat atau musyawarah. Dalam kegiatan ini kepala SD Negeri 2 Bakongan memberikan pengetahuan terkait arah visi dan misi sekolah agar dapat dipahami oleh seluruh elemen atau masyarakat sekolah. Keterangan ini didukung oleh ungkapan salah satu tenaga pendidik yakni sebagai berikut:

*Dalam hal penentu arah kebijakan Pendidikan di SD Negeri 2 Bakongan, kepala sekolah dalam mengkomunikasikan visi dan misi sekolah dilakukan dengan memberikan arahan dan dukungan kepada tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan visi sekolah. Kepala sekolah harus menjadi contoh yang baik dan memberikan motivasi yang cukup kepada tenaga kependidikan agar mereka dapat bekerja dengan semangat dan antusiasme (Wawancara: Tenaga pendidik SD Negeri 2 Bakongan, 8 April 2024).*

Keterangan di atas menjelaskan bahwa sebagai penentu arah tujuan pendidikan di SD Negeri 2 Bakongan, kepala sekolah menunjukkan gaya kepemimpinan yang visioner dengan mengkomunikasikan visi dan misi sekolah dengan cara memberikan arahan kepada seluruh tenaga kependidikan agar senantiasa meningkatkan kinerjanya di SD Negeri 2 Bakongan. Tidak hanya diakui oleh tenaga pendidik yang sudah berstatus PNS, tenaga pendidik honorer juga menyatakan sebagai berikut:

*Pihak sekolah dalam mendukung kinerja tenaga kependidikan telah menyediakan sarana dan prasarana yang memadai bagi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah harus memastikan bahwa seluruh tenaga kependidikan memiliki fasilitas dan dukungan yang cukup untuk bekerja secara optimal (Wawancara: Tenaga pendidik P3K SD Negeri 2 Bakongan, 12 April 2024).*

Berdasarkan berbagai keterangan di atas, maka dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengkomunikasikan visi sekolah dengan baik kepada tenaga kependidikan guna meningkatkan kinerja sudah dilakukan secara maksimal dengan menyampaikan seluruh tujuan yang ingin dicapai oleh sekolah serta strategi dalam mencapai visi dan misi tersebut. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang visioner tersebut harus dilakukan dengan langkah kerja yang sesuai dengan visi sekolah. Terkait hal ini kepala SD Negeri 2 Bakongan mengemukakan sebagai berikut:

*Agar langkah kerja saya dan semua elemen sekolah bersesuaian dengan visi dan misi sekolah, maka saya menganalisis dan memahami visi sekolah dengan mendengarkan aspirasi dan harapan dari semua pihak yang terkait, seperti tenaga pendidik, siswa, orang tua/wali murid, dan stakeholders lainnya. Tidak cukup disitu, kemudian saya mengkomunikasikan visi sekolah secara jelas dan terbuka kepada seluruh anggota sekolah agar semua pihak memiliki pemahaman yang sama dan merasa terlibat dalam pencapaian visi tersebut serta memastikan semua kebijakan dan keputusan yang diambil berdasarkan nilai-nilai dan tujuan visi sekolah, serta mengukur pencapaian kinerja berdasarkan indikator yang relevan dengan visi tersebut (Wawancara: Kepala SD Negeri 2 Bakongan, 10 April 2024).*

Ungkapan kepala sekolah di atas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah SD Negeri 2 Bakongan dilakukan juga dalam hal penyesuaian antara kegiatan-kegiatan pihak sekolah dengan visi dan misi sekolah yang ingin dicapai. Dalam hal ini kepala sekolah melakukan analisa secara mendalam terkait visi dan misi sekolah dengan melibatkan seluruh pihak sekolah serta mengadakan evaluasi terhadap capaian kinerja tenaga kependidikan agar diketahui tingkat ketercapaian tujuan berdasarkan visi dan misi yang ada. Sementara itu, pihak Tata Usaha SD Negeri 2 Bakongan mengakui sebagai berikut:

*Bagi saya gaya kepemimpinan visioner kepala SD Negeri 2 Bakongan saat ini dilakukan dengan baik, bahkan setiap kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian visi dan misi sekolah, kepala sekolah selalu terlebih dahulu membuat rencana strategis dan program kerja yang berorientasi pada visi sekolah, dengan melibatkan seluruh elemen sekolah dalam proses perencanaan. Kepala sekolah juga berupaya memberdayakan dan mendorong seluruh anggota sekolah untuk berpartisipasi aktif dalam mewujudkan visi sekolah dengan melibatkan mereka dalam pelaksanaan program-program yang mendukung visi tersebut (Wawancara: TU SD Negeri 2 Bakongan, 15 April 2024).*

Keterangan pegawai TU SD Negeri 2 Bakongan di atas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dilakukan secara sistematis dengan membuat rancangan kegiatan terlebih dahulu demi kelancaran pencapaian visi dan misi sekolah yang di dalamnya melibatkan seluruh elemen sekolah. Tidak hanya samapai disitu, gaya visioner dalam menyesuaikan visi dan misi sekolah dengan kegiatan yang dijalankan juga dilakukan evaluasi guna dapat mengambil kebijakan kedepannya yang lebih baik, seperti yang dinyatakan kepala SD Negeri 2 Bakongan, bahwa:

*Selaku kepala sekolah saya selalu aktif melakukan evaluasi dan monitoring secara berkala terhadap capaian visi sekolah, serta melakukan perbaikan dan perencanaan strategis ulang apabila ditemukan ketidaksesuaian antara realisasi dengan visi yang diinginkan (Wawancara: Kepala SD Negeri 2 Bakongan, 12 April 2024).*

Keterangan kepala sekolah SD Negeri 2 Bakongan jelas menerangkan bahwa gaya kepemimpinan visioner dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan terus dilakukan pembenahan dengan mengadakan kegiatan-kegiatan evaluasi guna mendapatkan hasil capaian serta membenahi berbagai hambatan dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan.

Kepala sekolah sebagai penentu kebijakan sekolah dan arah Pendidikan yang ingin dicapai pihak SD Negeri 2 Bakongan juga aktif memotivasi tenaga

pendidik dan staf sekolah untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, seperti yang diakui oleh salah satu tenaga pendidik PNS di bawah ini:

*Selama ini kepala sekolah aktif memberikan apresiasi dan pengakuan atas prestasi dan kontribusi mereka. Kepala sekolah juga aktif menyediakan pelatihan dan pengembangan profesional yang relevan untuk meningkatkan keterampilan mereka (Wawancara: Tenaga pendidik PNS SD Negeri 2 Bakongan, 12 April 2024).*

Ungkapan di atas menjelaskan bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan, kepala sekolah memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan melalui apresiasi.

*Pemahaman visi dan misi sekolah SD Negeri 2 Bakongan banyak kami dapatkan dari hasil pelatihan yang diadakan kepala sekolah dan juga pelatihan di eksternal sekolah. Dimana kepala sekolah mengadakan pelatihan dan pengembangan diri bagi tenaga kependidikan agar para tenaga kependidikan dapat mengembangkan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai visi sekolah (Wawancara: Tenaga pendidik Honorer SD Negeri 2 Bakongan, 8 April 2024).*

Dalam rangka menentukan arah Pendidikan di SD Negeri 2 Bakongan, kepala sekolah dalam mengkomunikasikan visi dan misi sekolah guna meningkatkan kinerja tenaga kependidikan juga menyediakan fasilitas pendukung bagi peningkatan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan, seperti pengakuan tenaga pendidik P3K di bawah ini:

*Kami selaku tenaga pendidik honorer sering mendapatkan masukan dan ide dari kepala sekolah untuk meningkatkan lingkungan kerja dan proses pembelajaran serta cara membangun hubungan yang baik dan mendukung antara kepala sekolah, sesama tenaga pendidik dan staf yang ada di SD Negeri 2 Bakongan (Wawancara: Tenaga pendidik Honorer SD Negeri 2 Bakongan, 10 April 2024).*

Keterangan di atas juga diakui oleh pihak pegawai tata usaha yang ada di SD Negeri 2 Bakongan yakni sebagai berikut:

*Selaku pegawai TU, saya dan kawan-kawan juga sering mendapatkan arahan dari kepala sekolah seperti kepala sekolah memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu mereka mencapai tujuan tersebut bahkan kepala sekolah juga membangun budaya kerja yang positif dan kolaboratif bagi semua tenaga kependidikan (Wawancara: Pegawai TU SD Negeri 2 Bakongan, 10 April 2024).*

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka jelaslah bahwa dalam rangka memotivasi tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerjanya, kepala SD Negeri 2 Bakongan melakukan berbagai gaya kepemimpinan yang visioner, mulai dari memberikan apresiasi bagi tenaga kependidikan yang kinerjanya baik serta memberikan semangat, dorongan serta dukungan bagi tenaga kependidikan yang masih memiliki kinerja yang kurang baik.

Tidak hanya sebatas pada tahapan itu, gaya kepemimpinan visioner pada aspek penentu arah juga aktif menganalisis berbagai kegiatan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan SD Negeri 2 Bakongan. Dalam hal ini kepala SD Negeri 2 Bakongan mengemukakan sebagai berikut:

*Dalam rangka mewujudkan visi dan misi sekolah dalam hal peningkatkan kinerja tenaga pendidik, saya selaku kepala sekolah dalam kegiatan analisis terdapat tujuh poin penting, yakni pertama, evaluasi kebutuhan yakni identifikasi area di mana kinerja tenaga kependidikan perlu ditingkatkan dan tentukan kebutuhan utama mereka. Kedua, analisis data kinerja tenaga pendidik dan staf, termasuk hasil ujian siswa, tingkat absensi, dan umpan balik dari siswa, orang tua, dan rekan kerja. Ketiga, konsultasi dan keterlibatan dengan melibatkan tenaga pendidik dan staf dalam proses perencanaan dan analisis untuk mendapatkan masukan dan perspektif mereka. Keempat, penetapan prioritas dengan memilih kegiatan yang paling relevan dan efektif untuk meningkatkan kinerja, sesuai dengan kebutuhan dan sumber daya yang tersedia. Keenam, pengembangan rencana dengan membuat rencana tindakan yang jelas dan terukur untuk setiap kegiatan yang dipilih, termasuk target pencapaian dan langkah-langkah yang harus diambil. Keenam, pelaksanaan dan evaluasi secara hati-hati dan terus memantau kemajuannya, serta melakukan evaluasi berkala untuk menilai efektivitasnya dan ketujuh penyesuaian dan perbaikan berdasarkan hasil evaluasi dan umpan balik, dan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan secara berkelanjutan (Wawancara: Kepala SD Negeri 2 Bakongan, 12 April 2024).*

Berdasarkan keterangan kepala SD Negeri 2 Bakongan di atas, maka jelaslah bahwa dalam rangka memperoleh hasil kinerja yang baik, maka kepala sekolah menjalankan gaya kepemimpinan visioner salah satunya dengan

mengadakan analisis di setiap tahapan kegiatan pencapaian visi dan misi sekolah yang dipimpinnya.

#### **4.1.2.2 Agen Perubahan (*Agent Of Change*)**

Sebagai agen perubahan, gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah di SD Negeri 2 Bakongan dilihat dari bentuk inovasi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan SD Negeri 2 Bakongan serta tantangan kepala sekolah dalam memimpin peningkatan kinerja tenaga kependidikan serta kepuasan kepala sekolah dalam memimpin SD Negeri 2 Bakongan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Terkait hal ini kepala sekolah mengemukakan bahwa:

*Selaku kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan telah mengambil beberapa kebijakan seperti mengimplementasi teknologi pendidikan dengan memanfaatkan aplikasi pembelajaran digital, platform pembelajaran online, atau sistem manajemen sekolah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pembelajaran. Tidak hanya itu selaku agen perubahan, saya juga sering membuat program pelatihan khusus dengan menyelenggarakan program pelatihan khusus yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan tenaga pendidik dalam mengajar, mendidik, atau mengelola kelas (Wawancara: Kepala SD Negeri 2 Bakongan, 12 April 2024).*

Ungkapan di atas menjelaskan bahwa sebagai agen perubahan, kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan visioner dengan menerapkan kepemimpinan yang mengikuti perkembangan zaman. Artinya perkembangan dalam dunia pendidikan, terutama dengan memanfaatkan teknologi kepada seluruh tenaga kependidikan yang ada di SD Negeri 2 Bakongan. Dalam hal agen perubahan ini salah seorang tenaga pendidik menyatakan bahwa:

*Saat ini kepala sekolah aktif mengupayakan pengembangan kurikulum kreatif dengan merancang kurikulum yang inovatif dan menarik untuk mengakomodasi gaya belajar yang beragam dan memotivasi siswa serta staf. Tidak hanya itu, kepala sekolah juga melakukan kegiatan kolaborasi dengan komunitas dengan menggandeng komunitas lokal, lembaga pendidikan lain, atau perusahaan untuk menyediakan sumber daya tambahan, program mentoring, atau peluang*

*pembelajaran lintas-mata pelajaran (Wawancara: Tenaga pendidik Honorer SD Negeri 2 Bakongan, 10 April 2024).*

Keterangan tenaga pendidik di atas menjelaskan bahwa sebagai agen perubahan, kepala sekolah SD Negeri 2 Bakongan gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah sebagai agen perubahan juga dilakukan dengan aktif berkolaborasi dengan sesama elemen sekolah dan pihak eksternal seperti Dinas Pendidikan dan lembaga Pendidikan dasar lainnya yang ada di Kecamatan Bakongan. Sementara itu, tenaga pendidik P3K SD Negeri 2 Bakongan mengemukakan sebagai berikut:

*Saya melihat kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 2 Bakongan juga cenderung meminta para tenaga pendidik untuk mengadopsi metode pembelajaran yang inovatif seperti pembelajaran berbasis proyek, pembelajaran berbasis masalah, atau pembelajaran terbalik untuk meningkatkan keterlibatan siswa dan efektivitas pembelajaran (Wawancara: Tenaga pendidik P3K SD Negeri 2 Bakongan, 16 April 2024).*

Dari keterangan tenaga pendidik P3K di atas, maka dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap tenaga pendidik terlihat juga dalam upaya membenahi metode pembelajaran yang lebih kreatif, inovatif, kolaboratif, kooperatif dan pembelajaran aktif. Tidak hanya itu, kepada tenaga pendidikan pegawai tata usaha mengemukakan bahwa:

*Kepala sekolah dalam memimpin sering menerapkan budaya inovasi dengan mendorong budaya inovasi di sekolah dengan memberikan ruang untuk eksperimen, gagasan baru dan kolaborasi antar tenaga pendidik dan staf. Tidak hanya itu, kepala sekolah juga sering menggunakan sistem penghargaan dan insentif dengan menerapkan sistem penghargaan dan insentif untuk mengakui dan mendorong kinerja yang unggul dari tenaga kependidikan, seperti penghargaan karyawan terbaik bulanan atau insentif finansial atas pencapaian tertentu (Wawancara: Pegawai TU SD Negeri 2 Bakongan, 8 April 2024).*

Ungkapan di atas menunjukkan gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan diterapkan pula budaya inovasi dikalangan tenaga kependidikan serta sistem penghargaan dan insentif. Dalam menjalankan gaya kepemimpinan visioner sebagai agen perubahan kepala

sekolah tentu menghadapi berbagai tantangan, seperti yang dinyatakan kepala SD Negeri 2 Bakongan yakni sebagai berikut:

*Kendala yang saya alami terutama terbatasnya sumber daya seperti anggaran, fasilitas, atau waktu dapat menjadi hambatan untuk melaksanakan program peningkatan kinerja. Beberapa tenaga pendidik atau staf mungkin resisten terhadap perubahan atau inovasi, yang dapat menghambat upaya untuk meningkatkan kinerja. Selain itu kepala sekolah memiliki banyak tanggung jawab dan tugas, sehingga mengalami tekanan waktu dan manajemen yang tinggi. Kebutuhan akan. Peningkatan kinerja tenaga kependidikan seringkali memerlukan dukungan dari berbagai pihak seperti tenaga pendidik, staf, orang tua, dan komunitas, yang mungkin tidak selalu mudah diperoleh (Wawancara: Kepala SD Negeri 2 Bakongan, 12 April 2024).*

Keterangan kepala sekolah di atas menjelaskan bahwa kendala yang dialami kepala sekolah sebagai agen perubahan di SD Negeri 2 Bakongan antara lain terbatasnya sumber daya seperti anggaran, fasilitas, atau waktu. Selain itu beberapa tenaga pendidik atau staf masih resisten terhadap perubahan atau inovasi serta kompleksitas tugas kepala sekolah. Untuk mengatasi tantangan ini, kepala sekolah melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

*Pertama saya lakukan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal dan mencari cara untuk mendapatkan tambahan sumber daya melalui donasi, sponsor, atau kerja sama dengan pihak luar. Berkomunikasi secara terbuka dan secara teratur dengan tenaga pendidik, staf, dan pihak terkait lainnya untuk menjelaskan pentingnya perubahan dan memperoleh dukungan mereka. Meningkatkan keterampilan kepemimpinan dan manajemen waktu kepala sekolah melalui pelatihan dan pengembangan profesional. Saya juga berupaya membangun budaya sekolah yang mendukung perubahan dan inovasi dengan mendorong kolaborasi, komunikasi terbuka, dan penerimaan terhadap gagasan baru serta memberikan dukungan dan penghargaan kepada tenaga pendidik dan staf yang berpartisipasi aktif dalam upaya peningkatan kinerja serta mengakui kontribusi mereka secara teratur (Wawancara: Kepala SD Negeri 2 Bakongan, 12 April 2024).*

Ungkapan di atas menjelaskan bahwa dalam mengatasi pelaksanaan kepemimpinan visioner sebagai agen perubahan dengan pengelolaan sumber daya yang efisien, komunikasi dan keterlibatan, pelatihan kepemimpinan,

pembangunan budaya sekolah yang positif serta pemberian dukungan dan penghargaan.

Sementara itu, kepala sekolah untuk terus meraih kepuasan memimpin di SD Negeri 2 Bakongan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dengan melibatkan diri secara aktif, saling memberikan dukungan, melakukan evaluasi kegiatan dan bahkan refleksi diri, seperti yang dikemukakan oleh SD Negeri 2 Bakongan bahwa:

*Saya melibatkan diri secara langsung dalam kegiatan sehari-hari di sekolah, seperti mengamati kelas, berinteraksi dengan tenaga pendidik dan staf, serta mendukung proses pembelajaran. Memberikan dukungan yang berkelanjutan kepada tenaga pendidik dan staf, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu mereka tumbuh dan berkembang (Wawancara: Kepala SD Negeri 2 Bakongan, 12 April 2024).*

Tidak hanya melibatkan diri secara langsung dan memberikan dukungan penuh dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, kepala sekolah sebagai agen perubahan juga membangun hubungan yang baik serta mempertimbangkan kesejahteraan tenaga kependidikan, sebagai mana keterangan pihak TU SD Negeri 2 Bakongan sebagai berikut:

*Untuk terus meningkatkan kinerja tenaga kependidikan kepala sekolah selama ini kuat membangun hubungan yang kuat dan saling percaya dengan tenaga pendidik, staf, siswa, orang tua, dan komunitas lokal untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Bahkan kepala sekolah juga memprioritaskan kesejahteraan seluruh anggota sekolah dengan memastikan kesejahteraan fisik, mental, dan emosional semua anggota sekolah dengan menyediakan sumber daya dan dukungan yang diperlukan (Wawancara: Pegawai TU SD Negeri 2 Bakongan, 8 April 2024).*

Keterangan di atas menunjukkan gaya kepemimpinan yang visioner dengan menjadikan diri sebagai agen perubahan, kepala sekolah SD Negeri 2 Bakongan selalu ikut dalam berbagai kegiatan masyarakat sekolah, bahkan kepala

sekolah juga mengupayakan kesejahteraan tenaga kependidikan. Hal lain yang dilakukan kepala sekolah sebagai agen perubahan diakui salah seorang tenaga pendidik PNS SD Negeri 2 Bakongan mengemukakan sebagai berikut:

*Kepala sekolah kami sering terlihat melakukan evaluasi dan refleksi pada diri sebagai pemimpin dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, serta melakukan refleksi atas pengalaman dan pembelajaran yang diperoleh. Mencari terus menerus cara baru untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan memperbarui pendekatan kepemimpinan mereka sesuai dengan perkembangan terbaru dalam pendidikan. Bahkan aktif merayakan pencapaian dan kesuksesan bersama sebagai tim, serta mengakui kontribusi semua anggota sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan (Wawancara: Tenaga pendidik PNS SD Negeri 2 Bakongan, 18 April 2024).*

#### **4.1.2.3 Juru Bicara (*Spokers Person*)**

Aspek lain dari gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah ialah juru bicara baik dalam berkomunikasi dengan elemen sekolah, meyakinkan stakeholder internal dan eksternal sekolah dalam pencapaian visi sekolah, negosiasi dan menjalin relasi dalam memimpin SD Negeri 2 Bakongan untuk mencapai visinya. Terkait aspek komunikasi kepala sekolah mengakui sebagai berikut:

*Saya mengadakan rapat rutin dengan tenaga pendidik, staf, dan komite sekolah untuk membahas berbagai masalah dan proyek sekolah. Mengirimkan surat atau email kepada tenaga pendidik, staf, orang tua, dan komite sekolah untuk memberikan informasi, pengumuman, atau permintaan dukungan. Saya juga membuat grup WhatsApp, grup telegram, atau forum online lainnya untuk memfasilitasi komunikasi antara anggota sekolah dan membagikan informasi secara cepat dan menyampaikan pengumuman dan informasi penting melalui papan informasi di sekolah untuk diakses oleh semua anggota sekolah (Wawancara: Kepala SD Negeri 2 Bakongan, 12 April 2024).*

Berdasarkan keterangan kepala sekolah di atas jelas menyatakan bahwa sebagai juru bicara, kepala sekolah menjalin komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan menggunakan media online dalam rangka

menyampaikan berbagai informasi kepada tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan. Hal ini didukung keterangan salah satu tenaga pendidik P3K yang ada di SD Negeri 2 Bakongan, yakni sebagai berikut:

*Kepala sekolah aktif melakukan pertemuan individu dengan tenaga pendidik, staf, orang tua, atau siswa untuk membahas masalah yang spesifik atau memberikan umpan balik secara personal. Kepala sekolah juga menggunakan akun media sosial sekolah untuk berkomunikasi dengan anggota sekolah, membagikan prestasi sekolah, dan mempromosikan acara atau kegiatan. Bahkan kepala sekolah juga membuka saluran komunikasi langsung seperti kotak saran atau waktu konsultasi bagi anggota sekolah yang ingin menyampaikan masukan atau permasalahan secara langsung kepada kepala sekolah (Wawancara: Tenaga pendidik P3K SD Negeri 2 Bakongan, 16 April 2024).*

Pernyataan tenaga pendidik di atas jelas menyatakan bahwa sebagai juru bicara, kepala sekolah menjalin komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan menggunakan media online dalam rangka menyampaikan berbagai informasi kepada tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan. Untuk meyakinkan stakeholder internal sekolah tentang pencapaian visi sekolah, kepala sekolah SD Negeri 2 Bakongan melakukan beberapa langkah, seperti pernyataan kepala sekolah bahwa:

*Saya menjelaskan visi sekolah secara jelas dan mengkomunikasikan pentingnya visi tersebut dalam mencapai tujuan bersama serta pengikutsertaan Stakeholder dalam Penetapan Visi: Melibatkan tenaga pendidik, staf, siswa, dan komite sekolah dalam proses penetapan atau revisi visi sekolah, sehingga mereka merasa memiliki tanggung jawab terhadap pencapaian visi tersebut. Saya juga membangun budaya kepemimpinan bersama di sekolah, di mana setiap anggota sekolah merasa memiliki peran dan tanggung jawab dalam mencapai visi sekolah (Wawancara: Kepala SD Negeri 2 Bakongan, 12 April 2024).*

Terkait hal di atas, lebih lanjut diungkapkan oleh salah seorang tenaga pendidik honorer di SD Negeri 2 Bakongan yang mengemukakan sebagai berikut:

*Selama ini kepala sekolah juga sering mengembangkan rencana aksi yang konkret dan terukur bersama dengan stakeholder internal untuk mencapai tujuan visi sekolah, serta memastikan bahwa semua anggota sekolah terlibat dalam*

*pelaksanaannya. Selain itu, kepala sekolah memastikan bahwa semua stakeholder internal mendapatkan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan visi sekolah, termasuk pelatihan, fasilitas, dan waktu (Wawancara: Tenaga pendidik Honorer SD Negeri 2 Bakongan, 12 April 2024).*

Ungkapan di atas didukung hasil pengamatan di lapangan yang menunjukkan bahwa sebagai juru bicara kepala sekolah SD Negeri 2 Bakongan juga melakukan evaluasi berkala terhadap kemajuan dalam mencapai visi sekolah, serta mendapatkan umpan balik dari stakeholder internal untuk terus memperbaiki dan menyesuaikan rencana aksi serta mengakui dan menghargai kontribusi yang diberikan oleh semua stakeholder internal dalam mencapai visi sekolah, baik itu dalam bentuk penghargaan, apresiasi, atau pengakuan lainnya.

#### **4.1.2.4 Pelatih (*Choach*)**

Aspek terakhir dari gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan dilakukan dengan melihat keteladanan kepala sekolah bagi anggota dalam memimpin meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, mengoptimalkan kemauan setiap bawahannya, membantu anggota untuk belajar dan tumbuh dengan baik serta memotivasi elemen sekolah SD Negeri 2 Bakongan, baik tenaga pendidik, staf dan siswa. Terkait aspek keteladanan, kepala sekolah SD Negeri 2 Bakongan mengemukakan sebagai berikut:

*Selaku kepala sekolah saya menjadi contoh yang konsisten dalam perilaku profesional, seperti disiplin, kerja keras, tanggung jawab, dan etika kerja, untuk mengilhami dan mengajarkan hal yang sama kepada anggota sekolah. Saya komitmen terhadap Pendidikan: Menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pendidikan dengan selalu menunjukkan minat dan dedikasi dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah (Wawancara: Kepala SD Negeri 2 Bakongan, 12 April 2024).*

Ungkapan di atas menjelaskan bahwa dalam hal keteladanan kepala sekolah memberikan berbagai contoh perilaku yang baik kepada tenaga kependidikan yang ada di SD Negeri 2 Bakongan, baik melalui perbuatan sehari-hari maupun perkataan. Sementara itu, salah satu tenaga pendidik P3K menyatakan bahwa:

*Kepala sekolah aktif menyarankan kepada tenaga pendidik untuk melakukan pembelajaran yang berkelanjutan dengan terus meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman tentang pendidikan dan manajemen sekolah. Kepala sekolah juga membangun budaya kolaborasi dan komunikasi terbuka dengan selalu mendengarkan, memahami, dan merespons kebutuhan serta masukan dari anggota sekolah (Wawancara: Tenaga pendidik P3K SD Negeri 2 Bakongan, 12 April 2024).*

Sementara itu tenaga pendidik P3K lainnya menyatakan keteladanan tenaga pendidik sebagai berikut:

*Kepala sekolah mengakui dan menghargai kontribusi serta prestasi dari anggota sekolah, baik secara pribadi maupun di hadapan komunitas sekolah. Memperlihatkan empati dan memberikan dukungan kepada anggota sekolah dalam mengatasi tantangan serta menghadapi perubahan dalam lingkungan Pendidikan serta bertindak dengan integritas dan transparansi dalam pengambilan keputusan serta menjalankan tugas kepemimpinan, sehingga memperoleh kepercayaan dan kepatuhan dari anggota sekolah (Wawancara: Tenaga pendidik P3K SD Negeri 2 Bakongan, 12 April 2024).*

Berdasarkan keterangan di atas menunjukkan keteladanan dalam berbagai aspek kepemimpinan, seorang kepala sekolah dapat memengaruhi dan menginspirasi anggota sekolah untuk berkomitmen dan berkontribusi secara maksimal dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan. Untuk mengoptimalkan kemauan setiap bawahannya, termasuk staf tenaga pendidik dan siswa, kepala sekolah SD Negeri 2 Bakongan menyatakan sebagai berikut:

*Selaku kepala sekolah saya aktif membangun hubungan yang positif dengan saling percaya, dan berdasarkan rasa hormat dengan staf tenaga pendidik dan siswa untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Tidak hanya itu, saya juga memberikan dukungan yang kuat dan penghargaan kepada staf tenaga pendidik dan siswa untuk memotivasi mereka dalam mencapai tujuan sekolah. Saya juga menyediakan pelatihan dan pengembangan profesional kepada staf tenaga pendidik untuk meningkatkan keterampilan mengajar mereka, serta menyediakan program pembinaan dan pengembangan bagi siswa untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka di luar kurikulum (Wawancara: Kepala SD Negeri 2 Bakongan, 12 April 2024).*

Keterangan kepala sekolah di atas menjelaskan bahwa dalam upaya mengoptimalkan kinerja tenaga kependidikan, kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan visioner dengan saling menghormati satu sama lainnya serta mengadakan pelatihan profesional kepada tenaga kependidikan. Bahkan tidak hanya itu, pegawai tata usaha SD Negeri 2 Bakongan mengemukakan sebagai berikut:

*Kepala sekolah juga memberikan umpan balik yang konstruktif dan berorientasi pada perkembangan kepada staf tenaga pendidik dan siswa untuk membantu mereka meningkatkan kinerja dan pencapaian mereka. Kepala sekolah juga mendengarkan kebutuhan, kekhawatiran, dan aspirasi staf tenaga pendidik dan siswa, serta merespons dengan cepat dan sesuai untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan memenuhi kebutuhan mereka (Wawancara: Pegawai TU SD Negeri 2 Bakonga, 5 Mei 2024).*

Terkait hal ini peneliti juga melihat bahwa kepala sekolah juga berupaya mendorong kolaborasi dan keterlibatan aktif staf tenaga pendidik dalam pengambilan keputusan dan perencanaan kegiatan sekolah, serta memberikan siswa kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, proyek siswa, dan inisiatif sekolah lainnya dengan menetapkan tujuan yang jelas, menantang, dan inspiratif untuk sekolah, serta memberikan arahan yang jelas kepada staf tenaga pendidik dan siswa tentang bagaimana mereka dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan tersebut (Observasi, 4 Mei 2024).

Berdasarkan berbagai keterangan di atas, maka jelaslah bahwa berbagai aspek gaya kepemimpinan visioner dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan tersebut telah membawa dampak terhadap kinerja tenaga kependidikan, sebagai mana hasil pengamatan yang peneliti amati selama penelitian seperti terlihat pada Tabel 4.3 di bawah ini.

**Tabel 4.3 Hasil Observasi Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

No	Indikator	Luar Biasa	Melampaui Standar	Memuhi Standar	Biasa	Perlu Peninjauan
		5	4	3	2	1
<b>Produktivitas</b>						
1	Membuat tujuan pelaksanaan tugas					✓
2	Menetapkan target pencapaian tujuan					✓
3	Memenuhi batas waktu					✓
4	Melaksanakan tugas dengan cerdas					✓
5	Melaksanakan tugas secara efisien					✓
6	Realisasi pekerjaan					✓
7	Realisasi hasil yang dicapai					✓
<b>Komunikasi</b>						
8	Mengolah informasi				✓	
9	Mendengarkan pihak lain dan menerimapendapat			✓		
10	Menyampaikan gagasan atau ide			✓		
11	Menyampaikan pikiran secara lisan			✓		
12	Menyampaikan gagasan secara tertulis			✓		
13	Mempublikasikan pikiran pada media					✓
14	Menggunakan email					✓
15	Etika bertelepon			✓		

Sumber: Observasi, 2024.

Berdasarkan hasil pengamatan pada tabel di atas, maka jika dilihat dari aspek produktivitas kepemimpinan kepala sekolah masih perlu ditingkatkan, aspek komunikasi dan kepemimpinan sudah dijalankan sesuai standar yang ada. Aspek pengembangan pribadi masih perlu peningkatan dan dari aspek hubungan sudah dilakukan upaya dengan baik.

#### **4.1.3 Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan**

Berbagai upaya gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan sekolah di SD Negeri 2 Bakongan Kabupaten Aceh Selatan yang sudah dijelaskan di atas, namun tentu hal ini tidak lepas pula dari adanya faktor yang mendukung dan hambatan gaya kepemimpinan tersebut, sebagai mana hasil temuan penelitian di bawah ini:

##### **4.1.3.1 Faktor Pendukung**

Faktor pendukung utama tentu bersumber dari diri kepala sekolah itu sendiri, yakni dukungan kompetensi yang dimiliki dalam memimpin meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan. Dalam hal ini kepala SD Negeri 2 Bakongan mengemukakan sebagai berikut:

*Dukungan kompetensi yang saya dimiliki selaku Kepala Sekolah sangat penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan. Ini bisa termasuk kemampuan dalam memimpin, berkomunikasi secara efektif, mengelola sumber daya, serta memberikan arahan dan motivasi kepada staf. Selain itu, kepala sekolah yang memiliki pengetahuan mendalam tentang pedagogi, kurikulum, dan perkembangan pendidikan juga dapat memberikan bimbingan yang berharga kepada tenaga pendidik-tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran (Wawancara: Kepala SD Negeri 2 Bakongan, 12 April 2024).*

Keterangan di atas menjelaskan bahwa faktor utama yang terpenting dalam menjalankan gaya kepemimpinan visioner untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan ialah kompetensi yang dimiliki oleh kepala sekolah yang bersangkutan, baik kompetensi profesional, sosial dan kepribadian.

Dukungan juga dapat dilakukan oleh tenaga pendidik terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan, sebagai mana keterangan tenaga pendidik di bawah ini:

*Kepemimpinan kepala sekolah tentu sangat berkaitan dengan kami para tenaga pendidik. Para tenaga pendidik dapat memberikan dukungan dengan menerapkan arahan dan kebijakan yang diberikan oleh kepala sekolah, berkolaborasi dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk memperbaiki proses belajar mengajar. Selain itu, dengan menjalin komunikasi yang terbuka dan saling mendukung antara kepala sekolah dan tenaga pendidik-tenaga pendidik, akan tercipta lingkungan kerja yang positif dan produktif bagi peningkatan kinerja tenaga kependidikan secara keseluruhan (Wawancara: Tenaga pendidik PNS SD Negeri 2 Bakongan, 12 April 2024).*

Berdasarkan keterangan di atas maka jelaslah bahwa keberadaan tenaga pendidik sangat menentukan bagi kepala sekolah SD Negeri 2 Bakongan dalam mencapai upaya visionernya terutama dalam mewujudkan visi dan misi sekolah yang dipimpinnya. Begitu pula dukungan staf sekolah terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan yang dinyatakan pegawai tata usaha sebagai berikut:

*Bagi saya dukungan dari staf sekolah, termasuk staf administrasi dan petugas lainnya, juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan. Selaku pegawai tata usaha dapat memberikan dukungan dengan menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik, bekerja sama dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah, serta memberikan masukan dan saran yang konstruktif untuk perbaikan dan pengembangan sekolah. Kerjasama antara kepala sekolah dan seluruh staf sekolah dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif akan berdampak positif pada peningkatan kinerja tenaga kependidikan secara keseluruhan (Wawancara: Pegawai TU SD Negeri 2 Bakongan, 5 Mei 2024).*

Selain keberadaan tenaga pendidik dan pegawai sekolah lainnya, seperti tata usaha dan komite sekolah, dukungan fasilitas sekolah juga sangat menentukan terlaksananya kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan, sebagai mana ungkapan kepala sekolah berikut ini:

*Dukungan fasilitas sekolah sangatlah penting dalam mendukung kepemimpinan saya selaku kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan. Fasilitas yang memadai, seperti ruang kelas yang nyaman dan dilengkapi dengan peralatan pembelajaran, laboratorium, perpustakaan yang lengkap, serta fasilitas olahraga dan rekreasi, dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan memotivasi tenaga pendidik-tenaga pendidik serta staf sekolah untuk bekerja lebih baik. Kepala sekolah perlu memastikan bahwa fasilitas sekolah dipelihara dengan baik dan dikelola secara efisien untuk mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan ekstrakurikuler yang beragam (Wawancara: Kepala SD Negeri 2 Bakongan, 12 April 2024).*

Ungkapan di atas menjelaskan bahwa keberadaan fasilitas sekolah yang lengkap mendukung kelancaran kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinan visionernya untuk mencapai tujuan sekolah, fasilitas yang lengkap membuat semua program sekolah, baik kegiatan pembelajaran dan proses administrasi sekolah dapat berjalan dengan maksimal.

Begitu pula pentingnya dukungan siswa bagi kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan, sebagai mana yang dikatakan tenaga pendidik PNS di bawah ini:

*Dukungan dari siswa juga dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan. Siswa dapat memberikan dukungan dengan mengikuti aturan sekolah, berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menjaga lingkungan sekolah agar tetap kondusif untuk belajar. Selain itu, kepala sekolah dapat melibatkan siswa dalam proses pengambilan keputusan melalui forum siswa atau organisasi siswa, sehingga mereka merasa memiliki tanggung jawab dalam perbaikan dan pengembangan sekolah. Dengan demikian, dukungan siswa dapat menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang produktif dan merangsang bagi tenaga kependidikan (Wawancara: Tenaga pendidik PNS SD Negeri 2 Bakongan, 12 April 2024).*

Berdasarkan berbagai keterangan di atas, maka dapat diketahui bahwa faktor pendukung keterlaksanaan gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan ialah faktor kompetensi kepala sekolah itu sendiri, faktor tenaga pendidik, fasilitas serta keberadaan siswa yang belajar dengan baik.

#### **4.1.3.2 Faktor Penghambat**

Sekalipun upaya dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan sudah dilakukan secara maksimal, namun kepala sekolah dalam memimpin secara visioner di SD Negeri 2 Bakongan juga mengalami berbagai hambatan, seperti keterangan kepala sekolah di bawah ini:

*Beberapa kendala terkait kompetensi yang saya hadapi dalam memimpin untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan meliputi kurangnya pengetahuan tentang perkembangan terbaru dalam pendidikan, keterbatasan dalam kemampuan manajerial, kurangnya keterampilan dalam memotivasi dan menginspirasi staf, serta kesulitan dalam membangun hubungan kerja yang efektif dengan para tenaga pendidik dan staf sekolah. Selain itu, tantangan administratif dan keuangan juga dapat menjadi kendala yang mempengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sekolah secara efektif. Dengan menyadari kendala-kendala ini, kepala sekolah dapat mengidentifikasi area-area di mana mereka perlu meningkatkan kompetensi mereka dan mencari dukungan atau pelatihan yang diperlukan untuk mengatasi tantangan tersebut (Wawancara: Kepala SD Negeri 2 Bakongan, 12 April 2024).*

Keterangan kepala sekolah di atas menjelaskan bahwa kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinan secara visioner untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan mengalami kendala pengetahuan perkembangan informasi baru yang terabdate. Selain itu anggaran sekolah yang masih terbatas dalam mengadakan berbagai kegiatan peningkatan kinerja seperti pelatihan dan sebagainya. Sementara itu, kepala sekolah juga mengalami kendala dalam hal hubungan dengan sebagian tenaga pendidik dalam meningkatkan

kinerja tenaga pendidik yang ada di SD Negeri 2 Bakongan, sebagai mana keterangan di bawah ini:

*Kurangnya komunikasi yang efektif dari kepala sekolah dalam menyampaikan visi, tujuan, dan arahan kepada para tenaga pendidik, kurangnya kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi proses pembelajaran, serta kurangnya pengakuan dan apresiasi terhadap kontribusi para tenaga pendidik dalam mencapai tujuan sekolah. Selain itu, adanya perbedaan pandangan atau konflik antara kepala sekolah dan tenaga pendidik-tenaga pendidik juga dapat menjadi kendala dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan harmonis. Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah untuk membangun hubungan yang saling menguntungkan dengan para tenaga pendidik, mendengarkan masukan mereka, memberikan dukungan yang memadai, dan memperhatikan kebutuhan mereka untuk menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan kinerja tenaga kependidikan secara keseluruhan (Wawancara: Kepala SD Negeri 2 Bakongan, 12 April 2024).*

Dilihat dari aspek tenaga pendidik, kepala sekolah mengalami kendala dalam menjalankan gaya kepemimpinan visioner dikarenakan komunikasi yang tidak begitu berkelanjutan dari sebagian tenaga pendidik dengan kepala sekolah. Sebagian tenaga pendidik terkadang masih sering tidak sependapat dengan ide-ide kepala sekolah dalam mewujudkan visi dan misi sekolah. Begitu pula dengan kendala yang bersumber dari sebagian staf sekolah yang ada di SD Negeri 2 Bakongan, sebagai mana hasil wawancara di bawah ini:

*Kurangnya komunikasi dan transparansi dari kepala sekolah dalam menyampaikan informasi terkait kebijakan, arahan, dan tujuan sekolah. Rasa tidak diakui atau dihargai oleh kepala sekolah, yang dapat mengurangi motivasi dan keterlibatan staf dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Ketidakjelasan dalam peran dan tanggung jawab masing-masing staf, yang dapat mengakibatkan kebingungan dan konflik internal. Kurangnya kesempatan untuk memberikan masukan atau ide-ide kreatif dalam proses pengambilan keputusan, yang mungkin membuat staf merasa tidak terlibat dalam perbaikan dan pengembangan sekolah serta kurangnya dukungan dan bimbingan dari kepala sekolah dalam mengatasi tantangan atau masalah yang dihadapi oleh staf dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Wawancara: Kepala SD Negeri 2 Bakongan, 12 April 2024).*

Untuk mengatasi kendala-kendala di atas, kepala sekolah perlu memperhatikan komunikasi yang efektif, membangun hubungan yang saling

menguntungkan dengan staf, memberikan pengakuan atas kontribusi mereka, dan memberikan dukungan serta bimbingan yang diperlukan untuk membantu staf dalam mencapai kinerja yang optimal.

Kendala lainnya juga berhubungan dengan keberadaan fasilitas sekolah yang dapat mendukung peningkatan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan, seperti ungkapan pihak tata usaha di bawah ini:

*Kurangnya fasilitas dan infrastruktur yang memadai, seperti ruang kelas yang sesuai, perpustakaan yang lengkap, laboratorium, dan fasilitas olahraga, dapat membatasi kemampuan tenaga pendidik untuk melaksanakan pembelajaran yang efektif. Kurangnya aksesibilitas fasilitas bagi semua siswa, misalnya bagi siswa yang memiliki kebutuhan khusus, dapat menjadi hambatan dalam menciptakan lingkungan belajar yang inklusif. Tidak terpenuhinya kebutuhan akan peralatan dan bahan pembelajaran yang memadai, seperti buku teks, alat tulis, dan perangkat teknologi, dapat membatasi inovasi dalam proses pembelajaran. Kurangnya perawatan dan pemeliharaan fasilitas sekolah dapat menyebabkan kondisi yang tidak aman atau tidak nyaman bagi tenaga pendidik dan siswa, yang dapat mengganggu kinerja tenaga kependidikan secara keseluruhan (Wawancara: Pegawai TU SD Negeri 2 Bakongan, 10 Mei 2024).*

Sekalipun adanya berbagai kendala dalam hal fasilitas, kepala sekolah yang didukung elemen sekolah lainnya sudah berupaya mengatasi kendala kendala ini, kepala sekolah perlu bekerja sama dengan pihak terkait, seperti dewan sekolah, pemerintah daerah, dan masyarakat, untuk meningkatkan aksesibilitas, memperbaiki dan memelihara fasilitas sekolah, serta mengalokasikan sumber daya yang cukup untuk memenuhi kebutuhan fasilitas yang ada. Selain itu, kepala sekolah juga dapat mencari sumber daya tambahan melalui kerjasama dengan pihak swasta atau lembaga donor untuk meningkatkan fasilitas sekolah secara keseluruhan.

Sedangkan kendala yang bersumber dari siswa bagi kepemimpinan visioner kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan diakui kepala sekolah sebagai berikut:

*Minimnya keterlibatan sebagian siswa dalam proses pembelajaran dan kegiatan sekolah dapat menghambat upaya kepala sekolah untuk menciptakan lingkungan belajar yang aktif dan produktif. Hal ini diperburuk dengan perilaku sebagian siswa yang tidak sesuai dengan aturan sekolah atau kurangnya disiplin di dalam kelas dapat mengganggu proses pembelajaran dan kinerja tenaga pendidik. Ketidakpuasan siswa terhadap fasilitas sekolah atau kurangnya aksesibilitas terhadap sumber daya pembelajaran dapat memengaruhi motivasi dan kinerja mereka dalam mencapai hasil belajar yang optimal. Serta sering terjadinya konflik antara siswa atau gangguan keamanan di lingkungan sekolah dapat mengganggu suasana belajar dan mengganggu kinerja tenaga kependidikan secara keseluruhan (Wawancara: Kepala SD Negeri 2 Bakongan, 12 April 2024).*

Berdasarkan keterangan kepala sekolah terkait kendala mewujudkan visi misi sekolah, maka pihak sekolah berbagai telah berupaya mengatasi kendala-kendala ini, kepala sekolah perlu melibatkan siswa dalam proses pembelajaran dan pengambilan keputusan, memberikan arahan dan bimbingan yang jelas terkait dengan perilaku yang diharapkan di sekolah, serta memastikan tersedianya fasilitas dan lingkungan belajar yang aman, nyaman, dan mendukung bagi semua siswa. Selain itu, penting juga bagi kepala sekolah untuk menjalin komunikasi yang baik dengan siswa, mendengarkan masukan dan kebutuhan mereka, serta memberikan dukungan dan motivasi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan secara keseluruhan.

## **4.2 Pembahasan**

Pada bagian ini diuraikan hasil analisis terhadap temuan penelitian dengan mengkaitkannya pada teori-teori yang relevan. Berdasarkan hasil analisis terhadap berbagai temuan penelitian di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **4.2.1 Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan**

Hasil analisis terhadap temuan penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan dilakukan dengan menjadikan diri kepala sekolah penentu arah kebijakan dalam mewujudkan visi dan misi sekolah. Menjadikan diri sebagai agen perubahan dengan menerapkan dan menginovasi berbagai kebijakan yang dianggap dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Kepala sekolah juga menjadikan dirinya sebagai juru bicara dengan aktif menginformasikan berbagai perubahan kebijakan dalam dunia pendidikan, baik kepada tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan lainnya. Kepala sekolah juga menjadinyanya dirinya sebagai pelatih yang selalu terlibat dalam membicarakan kebijakan pendidikan kepada bawahannya baik melalui pelatihan maupun diskusi lainnya.

Hal ini didukung oleh kajian Sulastri, et.al (2024) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah untuk menciptakan, merumuskan, mengomunikasi, mensosialisasi, mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal baik yang berasal dari dirinya sendiri atau sebagai hasil interaksi sosial antar-anggota bawahannya yang diyakini sebagai cita-cita organisasi pada masa depan yang harus bisa dicapai atau diwujudkan melalui komitmen semua personal.

Kepemimpinan visioner kepala sekolah di SD Negeri 2 Bakongan terlihat dengan kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomuni

kasikan, mensosialisasikan atau mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personil.

Fajar, et.al (2023) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa seorang pemimpin yang benar-benar visioner sangat dituntut untuk memiliki tujuan atau visi yang jelas yang ingin dicapai oleh organisasinya ataupun dirinya sendiri, jika tidak ada visi maka hanya akan menjadi orang yang bekerja tanpa arah dan kejelasan, maka akan sangat mudah digoyangkan dan dihancurkan. Temuan penelitian ini menunjukkan kepemimpinan visioner kepala sekolah SD Negeri 2 Bakongan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan menekankan keberadaan visi sangat penting bagi organisasi yang ingin mewujudkan organisasi efektif dan kompetitif.

Kekuatan kepemimpinan visioner kepala sekolah SD Negeri 2 Bakongan menghasilkan berbagai kebijakan dan operasionalisasi kerja yang dibimbing oleh visi organisasi di SD Negeri 2 Bakongan. Sebuah organisasi yang ingin maju dan kompetitif harus mempunyai visi yang jelas. Dalam hal ini kepala sekolah berperan dalam mencipta, memelihara, mengembangkan, mengkomunikasikan, dan menyegarkan visi sekolah agar tetap memiliki kemampuan untuk memberikan respon yang tepat dan cepat terhadap berbagai permasalahan dan tuntutan yang dihadapi sekolah dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan sesudah penerapan kepemimpinan visioner kepala sekolah lebih besar dari kinerja tenaga pendidik sebelum penerapan kepemimpinan visioner kepala sekolah.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan oleh kepala sekolah SD Negeri 2 Bakongan secara umum direspon dengan kerjasama yang baik oleh bawahannya yang mana menggunakan gaya kepemimpinan demokratis-partisipatif yang ditunjukkan oleh kepala sekolah seperti memberi contoh yang baik kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, karena setiap pemimpin lembaga pendidikan dalam mengatur, mengarahkan, dan membimbing tenaga kependidikan agar mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Hal ini sesuai dengan pendapat Hidayat (2016) yang mengemukakan kepemimpinan visioner sebagai kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistic, dapat dipercaya, dan menarik tentang masa depan organisasi yang terus tumbuh dan meningkat dibanding saat ini. Ciri khas kepemimpinan yang bertipekan visioner adalah yang memiliki visi jelas dan keseluruhan kinerjanya berfokus penuh terhadap masa depan (future) yang penuh dengan banyak tantangan dan rintangan. Kepemimpinan pendidikan visioner pada akhirnya akan menunjukkan kepemimpinan yang berkualitas.

Adanya kepemimpinan tersebut yang berdampak kepada tenaga kependidikan karena adanya kepemimpinan demokratis kebebasan untuk mengembangkan potensi sangatlah besar, terjalin hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan, terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan memahami betapa pentingnya mengajak semua pihak sekolah untuk mewujudkan visi tersebut dan sesuai dengan tupoksinya masing-masing. Kepala sekolah sebagai pemimpin yang baik adalah yang memiliki karakter atau ciri-ciri yang mencakup kepribadian, keahlian, dasar pengalaman, dan pengetahuan, keterampilan dan

pengawasan. Kepala sekolah harus bersedia menerima, menghargai saran dan pendapat para bawahannya.

Kepemimpinan visioner kepala sekolah di SD Negeri 2 Bakongan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan sebagai mana yang telah dijelaskan di atas, didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, seperti kajian Nugraha, et.al (2023) yang menyebutkan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan oleh kepala sekolah secara umum direspon dengan kerjasama yang baik oleh bawahannya, yang mana menggunakan gaya kepemimpinan demokratis-partisipatif. Dengan adanya kepemimpinan tersebut yang berdampak kepada tenaga kependidikan karena adanya kepemimpinan demokratis kebebasan untuk mengembangkan potensi sangatlah besar, terjalin hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan, terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan memahami betapa pentingnya mengajak semua pihak sekolah untuk mewujudkan visi tersebut sesuai dengan tupoksinya masing-masing.

Berdasarkan penelitian sebelumnya di atas maka jelaslah bahwa gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah secara umum dilakukan dengan kerja sama pemimpin dengan para anggotanya dan bagaimana cara seorang pemimpin memotivasi semangat kerja, pembinaan disiplin, menunjukkan sikap dan perilaku teladan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan sangatlah memberikan kontribusi yang baik terhadap kemajuan kualitas pembelajaran sehingga dapat mendorong mutu pendidikan di mana kinerja para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan kunci keberhasilan dalam dunia pendidikan.

#### **4.2.2 Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan**

Hasil analisis terhadap temuan penelitian diketahui bahwa faktor pendukung kepemimpinan visioner dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan Kabupaten Aceh Selatan terutama didukung oleh kompetensi yang dimiliki oleh kepala sekolah yang bersangkutan, baik kompetensi profesional, sosial dan kepribadian. Faktor lainnya ialah dukungan bawahan baik tenaga pendidik maupun staf sekolah seperti tata usaha dan komite sekolah, dukungan fasilitas sekolah juga sangat menentukan terlaksananya kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan. Hal ini sebagai mana kajian Ahmad, et. al (2023) yang mengemukakan faktor pendukung berupa sarana pendidikan yang lengkap, tenaga pendidikan dan kependidikan yang kompeten dan professional dan hubungan sekolah dan masyarakat yang harmonis.

Faktor pendukung lainnya ialah keberadaan fasilitas sekolah yang lengkap sehingga adanya kelancaran kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinan visionernya untuk mencapai tujuan sekolah, fasilitas yang lengkap membuat semua program sekolah, baik kegiatan pembelajaran dan proses administrasi sekolah dapat berjalan dengan maksimal serta keberadaan siswa yang belajar dengan baik.

Berbagai faktor pendukung di atas didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, seperti penelitian Wibawani (2019) menyebutkan bahwa faktor

pendukung kepala sekolah yaitu faktor internal (sarana prasarana serta kepemimpinan kepala sekolah) dan faktor eksternalnya adalah (pemerintah).

Kepemimpinan secara visioner untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan mengalami kendala pengetahuan perkembangan informasi baru yang terabdate. Selain itu anggaran sekolah yang masih terbatas dalam mengadakan berbagai kegiatan peningkatan kinerja seperti pelatihan dan sebagainya. Sementara itu, kepala sekolah juga mengalami kendala dalam hal hubungan dengan sebagian tenaga pendidik dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik yang ada di SD Negeri 2 Bakongan.

Sebagian tenaga pendidik terkadang masih sering tidak sependapat dengan ide-ide kepala sekolah dalam mewujudkan visi dan misi sekolah. Begitu pula dengan kendala yang bersumber dari sebagian staf sekolah yang ada di SD Negeri

2 Bakongan. Untuk mengatasi kendala-kendala di atas, kepala sekolah perlu memperhatikan komunikasi yang efektif, membangun hubungan yang saling menguntungkan dengan staf, memberikan pengakuan atas kontribusi mereka, dan memberikan dukungan serta bimbingan yang diperlukan untuk membantu staf dalam mencapai kinerja yang optimal.

Kajian Ahmad, et, al (2023) menyebutkan faktor berupa Lokasi sekolah yang kurang strategis karena bertempat disamping lapangan bola kaki, Kurangnya pemanfaatan internet di lingkungan sekolah terutama untuk siswa karena penggunaan internet hanya sebatas kegiatan ekstrakurikuler dan pembelajaran dan masih adanya orang tua siswa yang belum paham visi dan misi sekolah.

Berbagai faktor penghambat tersebut jika dilihat dari kepemimpinan visioner SD Negeri 2 Bakongan mengalami hambatan dari internal yaitu

kurangnya pendidikan tenaga pendidik, pemahaman masyarakat, dan kekurangan tenaga pendidik. Oleh karena itu kepala sekolah yaitu membentuk tim pengembang kurikulum, memaksimalkan manajerial, perubahan pengelolaan dan peningkatan peran masyarakat. Kendala lainnya juga berhubungan dengan keberadaan fasilitas sekolah yang dapat mendukung peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan.

Tidak hanya itu, kendala juga bersumber dari siswa bagi kepemimpinan visioner kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan. Hal ini didukung oleh kajian penelitian Wibawani (2019) menyebutkan bahwa faktor penghambat dari pihak internal yaitu kurangnya pendidikan tenaga pendidik, pemahaman masyarakat, dan kekurangan tenaga pendidik.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan dilakukan dengan menjadikan diri kepala sekolah penentu arah kebijakan dalam mewujudkan visi dan misi sekolah. Menjadikan diri sebagai agen perubahan dengan menerapkan dan menginovasi berbagai kebijakan yang dianggap dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Kepala sekolah juga menjadikan dirinya sebagai juru bicara dengan aktif menginformasikan berbagai perubahan kebijakan dalam dunia pendidikan, baik kepada tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan lainnya. Kepala sekolah juga menjadinyanya dirinya sebagai pelatih yang selalu terlibat dalam membicarakan kebijakan pendidikan kepada bawahannya baik melalui pelatihan maupun diskusi lainnya.
2. Faktor pendukung kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan antara lain kompetensi yang baik, kuatnya dukungan bawahan dan keberadaan fasilitas sekolah yang lengkap. Sedangkan faktor penghambat berupa seringnya ketinggal perkembangan informasi baru, anggaran sekolah yang masih terbatas dalam mengadakan berbagai kegiatan peningkatan kinerja seperti pelatihan dan sebagainya serta terjadinya perbedaan pendapat dengan bawahan baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan lainnya.

## **5.2 Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka dapat dijabarkan beberapa implikasi pemikiran yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan kinerja tenaga pendidik sebagai berikut:

### **5.2.1 Impilkasi Teoritis**

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik., sehingga melalui gaya kepemimpinannya kepala sekolah diharapkan dapat mewujudkan pendayagunaan setiap personal secara tepat agar mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara maksimal untuk memperoleh hasil yang sebesar-besarnya, pada segi kuantitas maupun kualitas dalam proses mengajar belajar di sekolah

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik, sehingga diharapkan melalui lingkungan kerja yang kondusif maka tercipta suasana dan hubungan kerja yang harmonis antara sesama tenaga pendidik, tenaga pendidik dengan kepala sekolah, tenaga pendidik dengan tenaga kependidikan lainnya, dan Dinas di lingkungannya sehingga kinerja tenaga pendidik dapat lebih maksimal.

### **5.2.2 Impilkasi Praktis**

1. Bagi UBBG penelitian ini dapat menjadi gagasan untuk pencapaian visi misi universitas melalui peningkatan kinerja tenaga pendidikan yang lebih baik.
2. Bagi para praktisi pendidikan, penelitian dapat menambah pengetahuan untuk mendukung peningkatan mutu pendidikan di lingkup universitas.

3. Bagi Kepala Sekolah dan Tenaga pendidik di SD Negeri 2 Bakongan; dengan adanya peningkatan efektivitas gaya kepemimpinan kepala sekolah akan berdampak pada peningkatan kinerja tenaga pendidik. Dengan demikian peningkatan kinerja tenaga pendidik dapat dilakukan melalui peningkatan efektivitas gaya kepemimpinan kepala sekolah.
4. Bagi mahasiswa PMP UBBG, dapat memperkaya wawasan tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan kinerja tenaga pendidik.
5. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengalaman tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan kinerja tenaga pendidik.
6. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu pendukung dalam penelitian selanjutnya.

### **5.3 Saran**

Saran yang dapat disampaikan setelah melaksanakan kegiatan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

#### **5.3.1 Bagi Kepala Sekolah**

1. Agar kepemimpinan seorang kepala sekolah lebih efektif maka seorang pimpinan lembaga sekolah harus belajar dari berbagai kesalahan yang terjadi baik dimasa lalu dan berusaha untuk memperbaikinya.
2. Kepala sekolah hendaknya memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar selalu belajar dan memiliki rasa tahu yang tinggi akan tugas dan kewajibannya sehingga menjadikan sekolah sebuah organisasi yang kompetitif.
3. Agar melakukan pemeliharaan lingkungan kerja yang lebih optimal.

4. Agar terus berusaha untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidiknya.

### **5.3.2 Bagi Tenaga Pendidik**

Diharapkan dapat lebih meningkatkan kinerjanya dengan memanfaatkan lingkungan kerja kondusif yang tersedia dengan efektif dan mendukung peningkatan kinerja tenaga pendidik.

### **5.3.3 Bagi Mahasiswa**

Diharapkan dapat aktif dalam mengakses gaya kepemimpinan kepala sekolah maupun akademik yang terdapat di kampus untuk memperoleh informasi akademik.

### **5.3.4 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut terkait pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan kinerja tenaga pendidik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah. (2015). *Kepemimpinan Visioner Kepala Daerah*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama
- Aji Luqman Panji, Ahmad Muadin, Sudadi dan Salehudin. (2023). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru SD Negeri 009 Penajam*. *Journal on Education* Volume 06, No. 01. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.4755>
- Akmaluddin, Musdiani dan Said Ashlan, (2023). *Perspektif Kepemimpinan Kecerdasan Emosional Kerja Tenaga pendidik (Tinjauan Teoretik Manajemen Pendidikan)*. Sumatera Barat: Azka Pustaka.
- Ambarwati. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Pati: Al Qalam Media Lestari.
- Ashlan dan Akmaluddin, (2021). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan) Teoritik Dan Permasalahannya*. Makasar: Yayasan Barcode.
- Coleman, M. (2015). *Leadership And Strategic Management In Education*. *Journal Leadership and Strategic Management in Education*, Vol 1 No 2. <https://doi.org/10.4135/9781446220320.n2>
- Ervin Aulia Rachman, Dita Humaeroh, Daris Yolanda Sari dan Agus Mulyanto. (2023). *Kepemimpinan Visioner Dalam Pendidikan Karakter*. *Jurnal Educatio* Vol. 9, No. 2, pp. 1024-1033. <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/educatio/article/download/5053/3158>
- Fajar, Mulyawan Safwandy dan Nugraha. (2023). *Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mts Ylpi Ibaadurrahman Kota Sukabum*. *Jurnal Riset Pendidikan dan Bahasa* Vol. 2, No. 2. <https://doi.org/10.58192/insdun.v2i2.753>
- Gede Suta Beratha, Nyoman Gede Suta Sridana, Edy Herianto. (2021). *Pengaruh Supervisi Pengawas dan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga pendidik SMA Negeri Se Kabupaten Lombok Barat*. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* Vol 2 No 2. <https://doi.org/10.29303/jipp.v2i2.63>
- Gibson, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga..
- Hafidulloh, Sofiah N dan Mochamad. M. (2020). *Manajemen Tenaga pendidik: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Tenaga pendidik*. Yogyakarta: Bintang Bulan Madani.
- Haryoko, Sapto and Bahartiar, Bahartiar and Arwadi, Fajar (2020) *Analisa Data Penelitian Kualitatif: Konsep, Teknik, Prosedur Analisis* (2020). Cetakan Pertama. Makasar: Badan Penerbit UNM.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hermawan, Hermawan. 2024. *Paramurobi: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 7 (1), 178-86. Accessed June 15, 2024. <https://doi.org/https://doi.org/10.32699/paramurobi.v7i1.7114>.
- Hidayah Nurul, *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016
- Indrasari, S. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Griya: Kebonagung Indomedia Pustaka.
- Jean Dwi Ritia Sari, Muhammad Giatman, and Ernawati Ernawati, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan* 5, no. 3 (2021): 329. <https://doi.org/10.23887/jppp.v5i3.34846>.
- Karwati, Euis. dan Priansa, Donni Juni. (2019). *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah: Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Komariah dan Triatna, (2017). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lifornita dan Sholeh (2021). *Penerapan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Pada Pendidikan Dasar di Masa Pandemi Covid-19*. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan* Volume 09 Nomor 02. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4.2247>
- Machali & Hidayat. (2015). *The Handbook of Education Management: Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia*. Yogyakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Mariana (2023). *Metode Penelitian*. Semarang: Pustaka STIMAR Amni.
- Moleong. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi. Revisi). Bandung: Remaja Rosda Karya .
- Mukti. (2018). *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah*. *Jurnal Kependidikan*, 6 (1), 71–90. <https://doi.org/10.24090/jk.v6i1.1697>
- Mulyadi, (2015). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Mengembangkan Budaya Mutu*, Malang: UIN-Maliki Press.
- Mulyasa. (2017). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Tenaga pendidik*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2019). *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya Offset.

- Nadia Salsabila, Ucik Rachmawati, Anugraheni Puspita, Sabrina Fitri Jasmine, Abella Fayza El Zahra, & Rizky Rahmanjani. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga pendidik Di SMK Wijaya Putra Surabaya. *Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 3(2), 168–178.  
<https://doi.org/10.55606/khatulistiwa.v3i2.1476>.
- Nasution, Abdul Fattah (2023) *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Harfa Creative.
- Nikolaus, et, al (2019). *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*.
- Priansa & Somad (2016). *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Putwanto (2021). *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Mutu dan Kualitas Sekolah di SD Negeri Soko*.
- Purwanto, (2019). *Administrasi Dan Supervise Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Safruddin (2023). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Islam Kecamatan Koja Jakarta Utara*. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Vol 2 No 2*. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>.
- Sanasintani. (2020). *Penelitian Kualitatif*. Malang: Selaras.
- Siyoto, S. & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Suarga. (2019). *Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*. *Jurnal Idaarah*, VOL. III, NO. 1.
- Sudarman (2018). *Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga pendidik Pamong di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Karawang*. *Jurna Frima Vol 2 No 1* DOI: <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.271>
- Sugiyatno (2020). *Penugasan Tenaga pendidik Untuk Melaksanakan Tugas-Tugas Administrasi Sekolah (Studi Deskriptif Kualitatif di SD Negeri 205 Bengkulu Utara)*. *Jurnal Manajer Pendidikan Vol 14 (1)*.  
<https://doi.org/10.33369/mapen.v14i1.11317>
- Sugiyono, (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman and Mania, Sitti (2020) *Pengantar Metodologi Penelitian: Panduan Bagi Peneliti Pemula*. Gowa: Pusaka Almaida.

- Sulastrri Lumban Gaol, Robinhot Sihombing dan Endang Juliati Manullang. (2024). Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pengelolaan Sekolah di SMA Swasta Dharma Bhakti Siborongborong Tahun 2023. *Jurnal Pendidikan Kristen dan Katolik* Vol. 2, No. 2. DOI: <https://doi.org/10.61132/tritunggal.v2i2.300>
- Suprayitno, (2017). Pemimpin Visioner dalam Perubahan Organisasional. *JEKU: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 7(2), 115-123.
- Surya, M. (2016). Psikologi Tenaga pendidik, Konsep dan Aplikasi Dari Tenaga pendidik untuk Tenaga pendidik. Bandung: Alfabeta.
- Tanzeh, A. (2019). Pengantar Metode Penelitian. Yogyakarta: TERAS. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Zuryati, Djailani dan Nasir Usman. (2015). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga pendidik Pada Sdn 7 Muara Dua Lhoksuemawe. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* Vol 3 No 2 <https://www.neliti.com/publications/74105/gaya-kepemimpinan-kepala-sekolah-dalam-meningkatkan-kinerja-guru-pada-sdn-7-muar>

**KEPUTUSAN  
DEKAN FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
NOMOR: 3349/131013/F1/SK/X/2023**

**Tentang**

**PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING PROPOSAL TESIS**

- Menimbang : a. Bahwa dalam rangka melaksanakan Kurikulum pada Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Bina Bangsa Getsempena, maka dipandang perlu untuk mengangkat Dosen Pembimbing Tesis Program Studi Penjaminan Mutu Pendidikan Program Magister Semester Ganjil T.A 2022/2023.  
b. Bahwa untuk keperluan tersebut perlu ditunjuk Dosen Pembimbing Tesis dan ditetapkan dengan surat keputusan.
- Mengingat : a. Undang – undang Nomor 12 Tentang Perguruan Tinggi.  
b. Permendikbud No.49 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi  
c. Surat Edaran Dikti No. 298/D/T/1986, tanggal 10 Februari 1986 tentang proses dan bimbingan Skripsi/Karya Tulisan Akhir Mahasiswa.  
d. Rapat standar bimbingan Tesis Universitas Bina Bangsa Getsempena Tanggal 19 April 2022.  
e. Buku Pedoman Penulisan Tesis Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan pada Universitas Bina Bangsa Getsempena tahun 2022.

**MEMUTUSKAN**

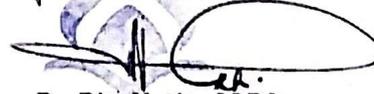
- Menetapkan :  
Pertama : Menunjuk Saudara/i :  
**Dr. Rahmattullah, M.Si** Sebagai Pembimbing I  
**Dr. Zahraini, M.Pd** Sebagai Pembimbing II

**Untuk membimbing tesis mahasiswa**

Nama/NIM : **Marliza / 22116049**  
Program Studi : **S2 Penjaminan Mutu Pendidikan (PMP)**  
Judul Tesis : **Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Sekolah Di SD Negeri 2 Bakongan Kabupaten Aceh Selatan**

- Kedua : Dengan Ketentuan:  
1. Bimbingan harus dilaksanakan dengan kontinue dan penuh rasa tanggung jawab dan harus sudah selesai selambat-lambatnya 6 Bulan terhitung sejak Surat Keputusan ini dikeluarkan.  
2. Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.  
3. Surat Keputusan ini akan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, jika dalam penetapan ini terdapat kekeliruan.

Ditetapkan di : Banda Aceh  
Pada Tanggal : Selasa, 19 Desember 2023  
Plt. Dekan FKIP,



**Dr. Rita Novita, M.Pd**  
NIDN: 0101118701

**TEMBUSAN:**

1. Ketua Program Studi
2. Yang bersangkutan
3. Arsip

Nomor : 0708/131013/F1/PN/IIII/2024  
Lampiran : -  
Hal : *Izin Melaksanakan Penelitian Tesis*

Kepada Yth,  
Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Aceh Selatan

Di\_  
Tempat

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) mengharapkan bantuan Bapak/Ibu agar sudi kiranya memberi izin kepada yang namanya tersebut di bawah ini :

Nama : **Marliza**  
NIM : **22116049**  
Program Studi : S2 Penjaminan Mutu Pendidikan (PMP)

Untuk mengumpulkan data-data di *SD Negeri 2 Bakongan Kab. Aceh Selatan* dalam rangka penyusunan tesis yang berjudul :

***“Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di SD Negeri 2 Bakongan Kabupaten Aceh Selatan”.***

Atas pemberian izin dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 28 Maret 2024

Dekan FKIP,



FKIP UBBG  
**Dr. Syarifuni, M.Pd**  
NIDN: 012868203

Tembusan:

1. Yang bersangkutan
2. Arsip



# PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SELATAN DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

Jl. Cut Nyak Dhien No. 14/14a, Telp/Fax (0656) 322124, Email : disdikbud.asel@gmail.com.

TAPAKTUAN

Kode Pos : 23711

Nomor : 423.4 / *WS* / 2024  
Lampiran : -  
Perihal : Izin Penelitian

Tapaktuan, 25 Maret 2024

Kepada Yth,  
Kepala Sekolah SD N 2 Bakongan  
Kabupaten Aceh Selatan  
di-

Tempat

Sesuai dengan Surat Universitas Bina Bangsa Getsempena Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Banda Aceh Tanggal 04 Maret 2024, Nomor : 0708/131013/F1/PN/III/2024 Perihal Izin Melaksanakan Penelitian Tesis.

Pada prinsipnya Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Selatan memberikan izin kepada :

Nama : **MARLIZA**  
NIM : 22116049  
Jurusan/Program Studi : S2 Penjaminan Mutu Pendidikan (PMP)

Untuk Melakukan Penelitian di Sekolah SD Negeri 2 Bakongan Kabupaten Aceh Selatan untuk penyusunan Tesis dengan Judul : **“GAYA KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI SD NEGERI 2 BAKONGAN KABUPATEN ACEH SELATAN”**, dengan ketentuan data yang diambil hanya sebatas pembuatan karya Tulis / Working Paper (Penelitian) untuk penyelesaian Study pada Universitas Bina Bangsa Getsempena Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Banda Aceh.

Demikian surat izin ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

KEPALA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
KABUPATEN ACEH SELATAN



**AKMADAH, S.Pd**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19660604 198702 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SELATAN  
**DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**SD NEGERI 2 BAKONGAN**

Jalan : T. Tjut Ali Kecamatan Bakongan Kode Pos 23773

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

Nomor: *424/035* / 2024

Kepala Sekolah Dasar Negeri 2 Bakongan Kecamatan Bakongan Kabupaten Aceh Selatan dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **MARLIZA, S.Pd**  
NIM : 22116049  
Program studi/Jurusan : S2 Magister Penjaminan Mutu Pendidikan  
Universitas Bina Bangsa Getsempena

Benar yang namanya tersebut diatas telah Melakukan / Mengadakan Penelitian dan Pengumpulan Data dengan baik pada SD Negeri 2 Bakongan Tanggal 20 Maret 2024 sampai dengan 20 Mei 2024.

Penelitian tersebut dilakukan untuk pengumpulan data Tesis Sebagai salah satu Syarat dalam menyelesaikan Program ( S2 ) Magister Penjaminan Mutu Pendidikan Pascasarjana Universitas Bina Bangsa Getsempena dengan judul :

**“ GAYA KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI SD NEGERI 2 BAKONGAN KABUPATEN ACEH SELATAN ”.**

Demikian Surat keterangan Penelitian ini kami berikan untuk dapat di gunakan seperlunya.

Bakongan, 21 Mei 2024

Kepala SD Negeri 2 Bakongan

**Hj. CUT ERMIATI, S.Pd**  
NIP: 19640523 198410 2 002

*Lampiran 3. Hasil Wawancara*

RESPONDEN	PERTANYAAN	INDIKATOR	JAWABAN
<p>Kepala Sekolah</p> <p>Guru PNS</p> <p>Guru PPPK</p>	<p>1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan Kabupaten Aceh Selatan</p>	<p>A. Penentu Arah (<i>Direction Setter</i>)</p> <p>1. Bagaimana Kepala Sekolah SD Negeri 2 Bakongan dalam mengkomunikasikan visi sekolah untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan ?</p>	<p>Menetapkan tujuan yang jelas dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu mereka mencapai tujuan tersebut.</p> <p>Evaluasi Kebutuhan: Identifikasi area di mana kinerja tenaga kependidikan perlu ditingkatkan dan tentukan kebutuhan utama mereka.</p> <p>Tinjauan Data: Analisis data kinerja guru dan staf, termasuk hasil ujian siswa, tingkat absensi, dan umpan balik dari siswa, orang tua, dan rekan kerja.</p> <p>Konsultasi dan Keterlibatan: Melibatkan guru dan staf dalam proses perencanaan dan analisis untuk mendapatkan masukan dan perspektif mereka.</p> <p>Penetapan Prioritas: Pilih kegiatan yang paling relevan dan efektif untuk meningkatkan kinerja, sesuai dengan kebutuhan dan sumber daya yang tersedia.</p> <p>Pengembangan Rencana: Buat rencana tindakan yang jelas dan terukur untuk setiap kegiatan yang dipilih, termasuk target pencapaian dan langkah-langkah yang harus diambil.</p> <p>Implementasi Teknologi Pendidikan: Memanfaatkan teknologi pendidikan seperti aplikasi pembelajaran digital, platform pembelajaran online, atau sistem</p>

Pegawai TU			<p>manajemen sekolah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pembelajaran.</p> <p>Program Pelatihan Khusus: Menyelenggarakan program pelatihan khusus yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan guru dalam mengajar, mendidik, atau mengelola kelas.</p>
Guru Homorer			<p>Pengembangan Kurikulum Kreatif: Merancang kurikulum yang inovatif dan menarik untuk mengakomodasi gaya belajar yang beragam dan memotivasi siswa serta staf.</p> <p>Kolaborasi dengan Komunitas: Menggandeng komunitas lokal, lembaga pendidikan lain, atau perusahaan untuk menyediakan sumber daya tambahan, program mentoring, atau peluang pembelajaran lintas-mata pelajaran.</p> <p>Penggunaan Metode Pembelajaran Alternatif: Mengadopsi metode pembelajaran yang inovatif seperti pembelajaran berbasis proyek, pembelajaran berbasis masalah, atau pembelajaran terbalik untuk meningkatkan keterlibatan siswa dan efektivitas pembelajaran.</p>
Kepala Sekolah			<p>Kurangnya Sumber Daya: Terbatasnya sumber daya seperti anggaran, fasilitas, atau waktu dapat menjadi hambatan untuk melaksanakan program peningkatan kinerja.</p> <p>Cara mengatasinya: Pengelolaan Sumber Daya yang Efisien: Memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal dan mencari cara untuk mendapatkan</p>

Guru PNS		2. Bagaimana langkah kerja yang dilakukan kepala sekolahn SD Negeri 2 Bakongan bersesuaian dengan visi sekolah ?	<p>tambahan sumber daya melalui donasi, sponsor, atau kerja sama dengan pihak luar.</p> <p>Resistensi Perubahan: Beberapa guru atau staf mungkin resisten terhadap perubahan atau inovasi, yang dapat menghambat upaya untuk meningkatkan kinerja.</p> <p>Cara Mengatasinya: Komunikasi dan Keterlibatan: Berkomunikasi secara terbuka dan secara teratur dengan guru, staf, dan pihak terkait lainnya untuk menjelaskan pentingnya perubahan dan memperoleh dukungan mereka.</p> <p>Kompleksitas Tugas Kepala Sekolah: Kepala sekolah memiliki banyak tanggung jawab dan tugas, sehingga mengalami tekanan waktu dan manajemen yang tinggi. Cara mengatasinya: Pelatihan Kepemimpinan: Meningkatkan keterampilan kepemimpinan dan manajemen waktu kepala sekolah melalui pelatihan dan pengembangan profesional.</p> <p>Kebutuhan akan Dukungan dari Pihak Terkait: Peningkatan kinerja tenaga kependidikan seringkali memerlukan dukungan dari berbagai pihak seperti guru, staf, orang tua, dan komunitas, yang mungkin tidak selalu mudah diperoleh. Cara mengatasinya: Pembangunan Budaya Sekolah yang Positif: Membangun budaya sekolah yang mendukung perubahan dan inovasi dengan mendorong kolaborasi, komunikasi terbuka, dan penerimaan terhadap gagasan baru.</p>
Guru PPPK			
Pegawai TU			
Guru Honorer			
Kepala Sekolah		3. Apa yang dilakukan Kepala	Tenaga kependidikan mungkin bekerja secara

Guru PNS		Sekolah SD Negeri 2 Bakongan dalam memotivasi guru dan staf sekolah untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan?	<p>indivisual tanpa kerjasama yang efektif. Cara mengatasinya: Kepala sekolah mengadakan kegiatan workshop kolaboratif untuk meningkatkan kerjasama dan komunikasi antar staf, mendorong budaya kerja tim melalui proyek-proyek bersama.</p> <p>Terlibat secara Aktif: Terlibat langsung dalam kegiatan sehari-hari di sekolah, seperti mengamati kelas, berinteraksi dengan guru dan staf, serta mendukung proses pembelajaran.</p>
Guru PPPK			<p>Memberikan Dukungan dan Umpan Balik: Memberikan dukungan yang berkelanjutan kepada guru dan staf, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu mereka tumbuh dan berkembang.</p>
Pegawai TU			<p>Membangun Hubungan yang Kuat: Membangun hubungan yang kuat dan saling percaya dengan guru, staf, siswa, orang tua, dan komunitas lokal untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.</p>
Guru Honorer			<p>Memprioritaskan Kesejahteraan Seluruh Anggota Sekolah: Memastikan kesejahteraan fisik, mental, dan emosional semua anggota sekolah dengan menyediakan sumber daya dan dukungan yang diperlukan.</p>
Kepala Sekolah		4. Bagaimana pihak Kepala Sekolah dalam menganalisis berbagai kegiatan untuk	<p>Melakukan Evaluasi Diri dan Refleksi: Melakukan evaluasi diri secara berkala untuk mengevaluasi kinerja kepemimpinan mereka dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, serta melakukan refleksi atas pengalaman dan pembelajaran yang</p>
Guru PNS			

Guru PPPK		meningkatkan kinerja tenaga kependidikan SD Negeri 2 Bakongan?	diperoleh. Rapat Rutin: Mengadakan rapat rutin dengan guru, staf, dan komite sekolah untuk membahas berbagai masalah dan proyek sekolah.  Surat dan Email: Mengirimkan surat atau email kepada guru, staf, orang tua, dan komite sekolah untuk memberikan informasi, pengumuman, atau permintaan dukungan.
Pegawai TU			Sarana Online: Membuat grup WhatsApp, grup Telegram, atau forum online lainnya untuk memfasilitasi komunikasi antara anggota sekolah dan membagikan informasi secara cepat.
Guru Honorer			Pengumuman di Papan Informasi: Menyampaikan pengumuman dan informasi penting melalui papan informasi di sekolah untuk diakses oleh semua anggota sekolah.
Kepala Sekolah		B. Agen Perubahan (Agen Of Change) 5. Apa saja bentuk inovasi yang dilakukan Kepala Sekolah dalam meningkatkan	Pertemuan Individu: Melakukan pertemuan individu dengan guru, staf, orang tua, atau siswa untuk membahas masalah yang spesifik atau memberikan umpan balik secara personal.  Komunikasi yang Jelas: Menjelaskan visi sekolah secara jelas dan mengkomunikasikan pentingnya visi tersebut dalam mencapai tujuan bersama.  Pengikutsertaan Stakeholder dalam Penetapan Visi: Melibatkan guru, staf, siswa, dan komite sekolah dalam proses penetapan atau revisi visi sekolah,

Guru PNS		kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan?	sehingga mereka merasa memiliki tanggung jawab terhadap pencapaian visi tersebut.
Guru PPPK			<p>Pembangunan Kepemimpinan Bersama: Membangun budaya kepemimpinan bersama di sekolah, di mana setiap anggota sekolah merasa memiliki peran dan tanggung jawab dalam mencapai visi sekolah.</p> <p>Pengembangan Rencana Aksi Bersama: Mengembangkan rencana aksi yang konkret dan terukur bersama dengan stakeholder internal untuk mencapai tujuan visi sekolah, serta memastikan bahwa semua anggota sekolah terlibat dalam pelaksanaannya.</p>
Pegawai TU			<p>Penyediaan Dukungan dan Sumber Daya: Memastikan bahwa semua stakeholder internal mendapatkan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan visi sekolah, termasuk pelatihan, fasilitas, dan waktu.</p>
Guru Honorer			<p>Menjelaskan Visi dan Rencana Strategis: Menjelaskan visi sekolah dan rencana strategis untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan kepada stakeholder eksternal seperti orang tua, dewan pendidikan, atau sponsor sekolah.</p>
Kepala Sekolah		6. Apasaja tantangan	<p>Berbagi Data Kinerja: Membagi informasi tentang kinerja tenaga kependidikan, termasuk pencapaian siswa, tingkat absensi guru, atau hasil evaluasi kinerja, untuk menunjukkan kebutuhan akan peningkatan kinerja.</p>

		<p>kepala sekolah dalam memimpin peningkatan kinerja tenaga kependidikan sekolah dan bagaimana mengatasi tantangan tersebut?</p>	<p>Melibatkan Stakeholder Eksternal dalam Solusi: Melibatkan stakeholder eksternal dalam mencari solusi untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dengan mendengarkan masukan mereka, mengajak mereka berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan, atau meminta dukungan mereka dalam penyediaan sumber daya tambahan.</p> <p>Menyampaikan Dampak Positif: Menyampaikan bagaimana peningkatan kinerja tenaga kependidikan akan berdampak positif pada hasil belajar siswa, reputasi sekolah, dan kemajuan pendidikan di komunitas lokal.</p>
<p>Guru PNS</p>			<p>Mengajukan Bukti-bukti Keberhasilan: Mengajukan bukti-bukti keberhasilan dari upaya peningkatan kinerja tenaga kependidikan yang telah dilakukan sebelumnya, baik itu dalam bentuk peningkatan nilai siswa, penghargaan yang diterima, atau prestasi lainnya.</p>
<p>Guru PPPK</p>			<p>Negosiasi Anggaran: Berunding dengan dewan sekolah atau pihak sponsor untuk mendapatkan anggaran tambahan yang diperlukan untuk pelatihan guru, pengadaan sumber belajar, atau fasilitas sekolah lainnya yang dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.</p> <p>Negosiasi Pelatihan dan Pengembangan: Merundingkan program pelatihan dan pengembangan profesional untuk guru dan staf dengan lembaga pendidikan, organisasi non-</p>

Pegawai TU			<p>pemerintah, atau pihak swasta untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.</p> <p>Negosiasi Perubahan Kebijakan: Berdiskusi dengan dewan pendidikan, komite sekolah, atau lembaga terkait untuk merumuskan dan menerapkan kebijakan baru yang mendukung peningkatan kinerja tenaga kependidikan, seperti kebijakan evaluasi kinerja atau sistem insentif.</p> <p>Negosiasi Kolaborasi dengan Komunitas: Mengadakan pertemuan dengan tokoh masyarakat, organisasi lokal, atau perusahaan untuk menjalin kemitraan dalam menyediakan sumber daya tambahan atau program dukungan bagi guru dan staf sekolah.</p>
Guru Honorer			<p>Negosiasi Pengadaan Sumber Daya: Membicarakan dengan pemasok atau vendor untuk mendapatkan harga terbaik dalam pengadaan buku teks, perangkat pembelajaran, atau perlengkapan sekolah lainnya yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.</p> <p>Relasi dengan Guru dan Staf: Membangun hubungan yang kuat dengan guru dan staf sekolah untuk memotivasi, memberikan dukungan, dan memfasilitasi kolaborasi dalam mencapai tujuan visi sekolah.</p> <p>Relasi dengan Siswa: Membina hubungan yang baik dengan siswa untuk memahami kebutuhan mereka,</p>

Kepala Sekolah		7. Bagaimana kepala sekolah untuk terus meraih kepuasan memimpin di SD Negeri 2 Bakongan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan ?	memberikan bimbingan, dan memotivasi mereka dalam mencapai potensi terbaik mereka.
Guru PNS			Relasi dengan Orang Tua: Berinteraksi secara teratur dengan orang tua siswa untuk berbagi informasi, mendengarkan masukan, dan mendapatkan dukungan mereka dalam mendukung pendidikan anak-anak di sekolah.
Guru PPPK			Relasi dengan Komite Sekolah: Bekerja sama dengan komite sekolah dalam mengembangkan kebijakan, merencanakan program, dan mengelola sumber daya sekolah untuk mendukung pencapaian visi sekolah.
Pegawai TU			Relasi dengan Pihak Terkait Eksternal: Membangun kemitraan dengan lembaga pendidikan lain, organisasi non-pemerintah, pemerintah daerah, atau perusahaan untuk mendapatkan sumber daya tambahan, pelatihan, atau dukungan lainnya dalam mencapai tujuan visi sekolah.
Guru Honorer			Konsistensi dalam Perilaku Profesional: Menjadi contoh yang konsisten dalam perilaku profesional, seperti disiplin, kerja keras, tanggung jawab, dan etika kerja, untuk mengilhami dan mengajarkan hal yang sama kepada anggota sekolah.
Guru Honorer			Komitmen terhadap Pendidikan: Menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pendidikan dengan selalu menunjukkan minat dan dedikasi dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.
Guru Honorer			Pembelajaran Berkelanjutan: Menjadi pembelajar

Kepala Sekolah		C. Juru Bicara (Spokes Person)	<p>yang berkelanjutan dengan terus meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman tentang pendidikan dan manajemen sekolah.</p> <p>Kolaborasi dan Komunikasi Terbuka: Membangun budaya kolaborasi dan komunikasi terbuka dengan selalu mendengarkan, memahami, dan merespons kebutuhan serta masukan dari anggota sekolah.</p> <p>Penghargaan dan Pengakuan: Mengakui dan menghargai kontribusi serta prestasi dari anggota sekolah, baik secara pribadi maupun di hadapan komunitas sekolah.</p> <p>Membangun Hubungan yang Positif: Membangun hubungan yang positif, saling percaya, dan berdasarkan rasa hormat dengan staf guru dan siswa untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.</p> <p>Memberikan Dukungan dan Penghargaan: Memberikan dukungan yang kuat dan penghargaan kepada staf guru dan siswa untuk memotivasi mereka dalam mencapai tujuan sekolah.</p> <p>Menyediakan Pelatihan dan Pengembangan: Menyediakan pelatihan dan pengembangan profesional kepada staf guru untuk meningkatkan keterampilan mengajar mereka, serta menyediakan program pembinaan dan pengembangan bagi siswa untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka di luar kurikulum.</p>
Guru PNS		8. Bagaimana kepala sekolah dalam berkomunikasi dengan elemen sekolah SD Negeri 2 Bakongan ?	
Guru PPPK			
Pegawai TU			

Guru Honorer			<p>Mendorong Kolaborasi dan Keterlibatan: Mendorong kolaborasi dan keterlibatan aktif staf guru dalam pengambilan keputusan dan perencanaan kegiatan sekolah, serta memberikan siswa kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, proyek siswa, dan inisiatif sekolah lainnya.</p>
Kepala Sekolah		9. Apa yang dilakukan Kepala Sekolah untuk meyakinkan stakeholder internal sekolah dalam pencapaian visi sekolah?	<p>Menetapkan Tujuan yang Jelas dan Inspiratif: Menetapkan tujuan yang jelas, menantang, dan inspiratif untuk sekolah, serta memberikan arahan yang jelas kepada staf guru dan siswa tentang bagaimana mereka dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan tersebut.</p>
Guru PNS			<p>Menyediakan Peluang Pelatihan dan Pengembangan: Menyediakan peluang pelatihan dan pengembangan profesional bagi staf guru untuk meningkatkan keterampilan mengajar, pemahaman kurikulum, atau penggunaan teknologi pendidikan yang baru.</p>
Guru PPPK			<p>Memberikan Sarana Pembelajaran yang Berkualitas: Memastikan tersedianya fasilitas dan sumber daya yang mendukung pembelajaran yang berkualitas, termasuk perpustakaan yang lengkap, laboratorium, teknologi, dan lingkungan belajar yang kondusif.</p>
Pegawai TU			<p>Mendorong Kolaborasi dan Pertukaran Pengetahuan: Mendorong kolaborasi antar guru dalam tim atau komunitas belajar profesional untuk bertukar pengalaman, ide, dan praktik terbaik dalam mengajar.</p>

Guru Honorer			<p>Memberikan Umpan Balik yang Konstruktif: Memberikan umpan balik yang konstruktif kepada staf guru dan siswa berdasarkan observasi kelas, evaluasi kinerja, atau hasil pembelajaran untuk membantu mereka meningkatkan kinerja dan pencapaian.</p>
Kepala Sekolah		10. Apa yang dilakukan Kepala Sekolah untuk meyakinkan stakeholder eksternal sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan?	<p>Membangun Budaya Pembelajaran yang Berkelanjutan: Membangun budaya sekolah yang mendorong pembelajaran berkelanjutan dengan merayakan pencapaian, mempromosikan eksperimen, dan memberikan dukungan untuk inovasi dalam pembelajaran.</p> <p>Gaya Transformasional: Kepala sekolah memotivasi elemen sekolah dengan memperkuat visi sekolah, memberikan inspirasi, dan memberikan arahan yang jelas tentang bagaimana mencapai tujuan bersama. Mereka juga mendorong inovasi, memberikan dukungan, dan membangun hubungan yang kuat dengan semua anggota sekolah.</p>
Guru PNS			<p>Gaya Demokratis: Kepala sekolah melibatkan elemen sekolah dalam pengambilan keputusan dan perencanaan kegiatan sekolah, sehingga meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab. Mereka mendengarkan masukan dari guru, staf, dan siswa, serta memberikan penghargaan atas kontribusi mereka.</p> <p>Gaya Coach: Kepala sekolah bertindak sebagai mentor atau pelatih bagi guru, staf, dan siswa, memberikan bimbingan, umpan balik, dan dukungan</p>
Guru PPPK			

Pegawai TU			<p>dalam mencapai tujuan mereka. Mereka membantu individu mengembangkan potensi mereka dan meningkatkan keterampilan serta kinerja mereka.</p> <p>Gaya Visioner: Kepala sekolah mengkomunikasikan visi sekolah yang inspiratif kepada elemen sekolah, mengilhami mereka untuk bergerak menuju tujuan yang diinginkan. Mereka membuat rencana aksi yang jelas dan memotivasi semua anggota sekolah untuk bekerja sama dalam mencapai visi tersebut.</p> <p>Gaya Pemberi Teladan: Kepala sekolah menjadi teladan bagi elemen sekolah dengan menunjukkan perilaku profesional, integritas, dedikasi, dan semangat dalam melakukan tugas mereka. Mereka menginspirasi dengan contoh nyata dan memperkuat budaya kerja yang positif di sekolah.</p>
Guru Honorer			<p>Dukungan kompetensi yang dimiliki Kepala Sekolah sangat penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan. Ini bisa termasuk kemampuan dalam memimpin, berkomunikasi secara efektif, mengelola sumber daya, serta memberikan arahan dan motivasi kepada staf. Selain itu, kepala sekolah yang memiliki pengetahuan mendalam tentang pedagogi, kurikulum, dan perkembangan pendidikan juga dapat memberikan bimbingan yang berharga kepada guru-guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran.</p>
Kepala Sekolah		11. Negosiasi apa saja yang dilakukan Kepala	<p>Kepala Sekolah harus berkolaborasi dengan guru, staf dan siswa. Dengan melibatkan semua pihak, kepala sekolah dapat memaksimalkan potensi dan</p>

Guru PNS		Sekolah dalam memimpin meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan ?	<p>memperkuat rasa memiliki terhadap tujuan bersama.</p> <p>Kepala Sekolah harus melakukan pengawasan pengajaran secara teratur, serta memberikan pembinaan dan umpan balik setelah pengawasan untuk membantu guru dan staf meningkatkan kinerja.</p> <p>Kepala Sekolah mampu berkomunikasi dengan jelas, baik secara lisan maupun tulisan, kepada semua anggota sekolah, orangtua dan stakeholder lainnya.</p> <p>Kepala Sekolah mampu mendengarkan dengan penuh perhatian dan memahami kebutuhan serta aspirasi dari staf, guru, dan siswa.</p>
Guru PPPK			<p>Dukungan dari para guru sangat penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan. Para guru dapat memberikan dukungan dengan menerapkan arahan dan kebijakan yang diberikan oleh kepala sekolah, berkolaborasi dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk memperbaiki proses belajar mengajar. Selain itu, dengan menjalin komunikasi yang terbuka dan saling mendukung antara kepala sekolah dan guru-guru, akan tercipta lingkungan kerja yang positif dan produktif bagi peningkatan kinerja tenaga kependidikan secara keseluruhan.</p>
Pegawai TU			<p>Guru dapat mengikuti pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan oleh sekolah. Guru juga dapat mengembangkan metode pembelajaran yang efektif</p>

<p>Guru Honorer</p> <p>Kepala Sekolah</p> <p>Guru PNS</p>		<p>12. Relasi apa saja yang dimiliki Kepala Sekolah dalam memimpin SD Negeri 2 Bakongan untuk mencapai visinya?</p>	<p>dan inovatif.</p> <p>Guru dapat menerima umpan balik dari kepala sekolah saat situasi kelas atau evaluasi kinerja. Guru harus terbuka terhadap perubahan dan siap mengimplementasikan perbaikan.</p> <p>Guru aktif terlibat dalam rapat dan diskusi yang diadakan oleh kepala sekolah, memberikan masukan dan pendapat yang konstruktif.</p> <p>Guru bersedia menerima dan menjalankan tugas yang didelegasikan oleh kepala sekolah dengan penuh tanggung jawab.</p> <p>Dukungan dari staf sekolah, termasuk staf administrasi dan petugas lainnya, juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan. Mereka dapat memberikan dukungan dengan menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik, bekerja sama dalam melaksanakan program- program yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah, serta memberikan masukan dan saran yang konstruktif untuk perbaikan dan pengembangan sekolah. Kerjasama antara kepala sekolah dan seluruh staf sekolah dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif akan berdampak positif pada peningkatan kinerja tenaga kependidikan secara keseluruhan.</p> <p>Staf sekolah dapat mengikuti pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan oleh sekolah.</p>
---	--	---	---

Guru PPPK			<p>Staf sekolah harus terbuka untuk mengembangkan keterampilan yang relevan dengan tugas mereka.</p>
Pegawai TU			<p>Staf sekolah dapat menerima umpan balik dari kepala sekolah saat supervisi atau evaluasi kinerja, staf sekolah harus siap mengimplementasikan perbaikan berdasarkan umpan balik yang diberikan.</p> <p>Staf menerima dan menjalankan tugas yang didelegasikan dengan penuh tanggungjawab, memastikan tugas tersebut dilakukan dengan baik.</p> <p>Staf mengikuti pelatihan dan workshop yang diadakan oleh sekolah untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.</p>
Guru Honorer			
Kepala Sekolah		<p>D.Pelatih (COACH)</p> <p>13. Bagaimana Keteladanan Kepala Sekolah bagi Anggota</p>	<p>Dukungan fasilitas sekolah sangatlah penting dalam mendukung kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan. Fasilitas yang memadai, seperti ruang kelas yang nyaman dan dilengkapi dengan peralatan pembelajaran, laboratorium, perpustakaan yang lengkap, serta fasilitas olahraga dan rekreasi, dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan memotivasi guru-guru serta staf sekolah untuk bekerja lebih baik. Kepala sekolah perlu memastikan bahwa fasilitas sekolah dipelihara dengan baik dan dikelola secara efisien untuk mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan ekstrakurikuler yang beragam.</p> <p>Kepala sekolah dapat memastikan akses internet yang</p>

Guru PNS		dalam memimpin meningkatkan kinerja tenaga kependidikan Sekolah SD Negeri 2 Bakongan?	memadai bagi guru dan staf untuk mendukung pembelajaran online dan administrasi. Peralatan audio visual juga membantu dalam menyampaikan materi pembelajaran.
Guru PPPK			Fasilitas yang bersih dan terawat menciptakan lingkungan belajar yang sehat dan fasilitas yang aman akan memberikan rasa nyaman bagi semua anggota sekolah.
Pegawai TU			Kepala sekolah menyediakan fasilitas seperti lemari penyimpanan, meja yang cukup, dan peralatan kantor yang lengkap.
Guru Honorer			Sekolah seharusnya memiliki koleksi buku yang cukup dan bervariasi untuk mendukung kurikulum dan kebutuhan pembelajaran siswa serta pengembangan profesional guru.
			Dukungan dari siswa juga dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan. Siswa dapat memberikan dukungan dengan mengikuti aturan sekolah, berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menjaga lingkungan sekolah agar tetap kondusif untuk belajar. Selain itu, kepala sekolah dapat melibatkan siswa dalam proses pengambilan keputusan melalui forum siswa atau organisasi siswa, sehingga mereka merasa memiliki tanggung jawab dalam perbaikan dan pengembangan sekolah. Dengan demikian, dukungan siswa dapat menjadi

Kepala Sekolah		14. Apa yang dilakukan Kepala Sekolah agar dapat mengoptimalkan kemauan setiap bawahannya? ( staf guru dan siswa).	salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang produktif dan merangsang bagi tenaga kependidikan.
Guru PNS			Siswa harus menerima umpan balik dari kepala sekolah atau guru dengan sikap terbuka. Siswa juga harus siap mengikuti perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.
Guru PPPK			Siswa dapat memahami pentingnya pendidikan dan semangat dalam belajar. Siswa juga dapat menghormati dan menghargai peran guru dan staf sekolah dalam proses pembelajaran.
Pegawai TU			Siswa memberikan umpan balik yang jujur dan konstruktif mengenai metode pengajaran, kegiatan sekolah, dan lingkungan belajar kepada guru dan kepala sekolah.
			Siswa menunjukkan sikap terbuka dan adaptif terhadap perubahan yang ditetapkan di sekolah, seperti metode pengajaran baru atau kebijakan baru.
			Beberapa kendala kompetensi yang mungkin dihadapi oleh Kepala Sekolah dalam memimpin untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan meliputi kurangnya pengetahuan tentang perkembangan terbaru dalam pendidikan, keterbatasan dalam kemampuan manajerial, kurangnya keterampilan dalam memotivasi dan menginspirasi staf, serta kesulitan dalam membangun hubungan kerja yang efektif

Guru Honorer			<p>dengan para guru dan staf sekolah. Selain itu, tantangan administratif dan keuangan juga dapat menjadi kendala yang mempengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sekolah secara efektif. Dengan menyadari kendala-kendala ini, kepala sekolah dapat mengidentifikasi area-area di mana mereka perlu meningkatkan kompetensi mereka dan mencari dukungan atau pelatihan yang diperlukan untuk mengatasi tantangan tersebut.</p> <p>Tugas kepala sekolah yang padat dapat menghambat waktu yang dapat dialokasikan untuk pengawasan, pembinaan, dan pengembangan staf. Solusinya Kepala Sekolah perlu mengelola waktu dengan bijaksana dan memprioritaskan tugas-tugas yang mendukung peningkatan kinerja.</p>
Kepala Sekolah		15. Bagaimana kepala sekolah dalam membantu anggota untuk belajar dan tumbuh dengan baik?	<p>Kepala sekolah mungkin menghadapi kesulitan dalam mengelola konflik, mengambil keputusan, atau mengkoordinasi program sekolah. Solusinya mengembangkan keterampilan manajerial melalui pelatihan dan pengalaman praktis.</p> <p>Kepala sekolah tidak mampu berkomunikasi secara efektif dengan guru, staf, siswa, dan orang tua, yang dapat menyebabkan miskomunikasi dan kurangnya dukungan.</p>
Guru PNS			<p>Kurangnya keterampilan kepala sekolah dalam menangani konflik dan bernegosiasi dengan berbagai pihak untuk mencapai solusi yang saling menguntungkan.</p>

Guru PPPK			<p>Beberapa kendala yang mungkin dihadapi oleh guru terkait kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan meliputi kurangnya komunikasi yang efektif dari kepala sekolah dalam menyampaikan visi, tujuan, dan arahan kepada para guru, kurangnya kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi proses pembelajaran, serta kurangnya pengakuan dan apresiasi terhadap kontribusi para guru dalam mencapai tujuan sekolah. Selain itu, adanya perbedaan pandangan atau konflik antara kepala sekolah dan guru-guru juga dapat menjadi kendala dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan harmonis. Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah untuk membangun hubungan yang saling menguntungkan dengan para guru, mendengarkan masukan mereka, memberikan dukungan yang memadai, dan memperhatikan kebutuhan mereka untuk menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan kinerja tenaga kependidikan secara keseluruhan.</p>
Pegawai TU			<p>Guru mungkin merasa kurang dihargai atau kurang didukung dalam menjalankan tugasnya. Solusinya kepala sekolah harus memberikan penghargaan, dukungan, dan umpan balik positif kepada guru.</p>
Guru Honorer		16. Bagaimana gaya kepemimpinan Kepala Sekolah	<p>Guru mungkin menghadapi kendala administratif, seperti tugas-tugas administrasi yang membebani. Solusinya kepala sekolah dapat memastikan proses administrasi efisien dan memberikan dukungan teknis jika diperlukan.</p>
Kepala Sekolah			

Guru PNS		dalam memotivasi elemen sekolah SD Negeri 2 Bakongan, baik guru, staf, dan siswa?	<p>Guru mungkin tidak sejalan dengan visi dan misi kepala sekolah atau merasa bahwa tujuan yang ditetapkan tidak realistis atau tidak relevan.</p> <p>Perubahan arah atau kebijakan yang sering dilakukan oleh kepala sekolah dapat menyebabkan ketidakpastian dan kebingungan diantara guru.</p> <p>Kurangnya komunikasi dan transparansi dari kepala sekolah dalam menyampaikan informasi terkait kebijakan, arahan, dan tujuan sekolah. Rasa tidak diakui atau dihargai oleh kepala sekolah, yang dapat mengurangi motivasi dan keterlibatan staf dalam menjalankan tugas-tugas mereka.</p>
Guru PPPK			<p>Staf sekolah mungkin merasa kurang dihargai atau kurang didukung dalam menjalankan tugasnya. Solusinya Kepala sekolah harus memberikan penghargaan, dukungan, dan umpan balik positif kepada staf.</p>
Pegawai TU			<p>Staf sekolah mungkin menghadapi kendala administratif, seperti tugas-tugas administrasi yang membebani, solusinya kepala sekolah dapat memastikan proses administrasi efisien dan memberikan dukungan teknis jika diperlukan.</p> <p>Staf merasa tidak mendapatkan dukungan yang cukup dari kepala sekolah dalam bentuk pelatihan, sumberdaya, atau bantuan dalam menyelesaikan tugas.</p>

Guru Honorer			<p>Keterbatasan sarana dan prasarana yang tidak memadai atau kurangnya fasilitas yang diperlukan untuk mendukung pekerjaan sehari-hari yang dapat menghambat kinerja staf.</p> <p>Kurangnya fasilitas dan infrastruktur yang memadai, seperti ruang kelas yang sesuai, perpustakaan yang lengkap, laboratorium, dan fasilitas olahraga, dapat membatasi kemampuan guru untuk melaksanakan pembelajaran yang efektif.</p> <p>Kurangnya aksesibilitas fasilitas bagi semua siswa, misalnya bagi siswa yang memiliki kebutuhan khusus, dapat menjadi hambatan dalam menciptakan lingkungan belajar yang inklusif.</p> <p>Keterbatasan akses internet dapat menghambat penggunaan teknologi dalam pembelajaran dan administrasi. Keterbatasan peralatan audio visual dapat mempengaruhi kualitas presentasi dan pembelajaran.</p>
Kepala Sekolah	<p>2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan</p>	<p>A.Faktor Pendukung</p> <p>1. Bagaimana dukungan kompetensi yang dimiliki Kepala Sekolah dalam memimpin meningkatkan kinerja tenaga</p>	<p>Kebersihan lingkungan atau fasilitas yang tidak terawat atau kurang bersih dapat mempengaruhi kesehatan dan kenyamanan siswa dan staf. Serta keamanan sekolah atau fasilitas yang tidak aman akan mempengaruhi rasa nyaman dan fokus belajar.</p> <p>Perangkat teknologi yang sudah usang atau sering mengalami kerusakan dapat mengurangi efisiensi dan efektivitas pengajaran.</p> <p>Perpustakaan yang tidak memadai, baik dari segi koleksi buku maupun fasilitas, yang dapat</p>

Guru PNS	an tenaga pendidik dan kependidikan di sd negeri 2 bakongan kabupaten aceh selatan ?	kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan?	<p>menghambat siswa dan guru dalam mendapatkan bahan referensi yang diperlukan.</p> <p>Kurangnya keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran dan kegiatan sekolah dapat menghambat upaya kepala sekolah untuk menciptakan lingkungan belajar yang aktif dan produktif.</p> <p>Perilaku siswa yang tidak sesuai dengan aturan sekolah atau kurangnya disiplin di dalam kelas dapat mengganggu proses pembelajaran dan kinerja guru.</p>
Guru PPPK			<p>Siswa mungkin merasa kurang dihargai atau kurang didukung dalam proses belajar. Solusinya kepala sekolah harus memberikan penghargaan dan dukungan kepada siswa agar mereka merasa termotivasi.</p>
Pegawai TU			<p>Fasilitas yang tidak memadai, seperti ruang kelas yang kurang nyaman atau peralatan yang rusak, dapat mempengaruhi kenyamanan belajar siswa. Solusinya kepala sekolah harus memastikan fasilitas sekolah yang memadai untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif.</p>
Guru Honorer			<p>Kurangnya fasilitas pendukung seperti perpustakaan, laboratorium atau area bermain yang dapat menghambat proses belajar siswa.</p> <p>Peraturan yang terlalu ketat atau kebijakan disiplin yang terlalu ketat atau tidak fleksibel yang dapat menimbulkan ketidakpuasan dan perasaan tidak adil dikalangan siswa.</p>

Kepala Sekolah		2. Bagaimana dukungan guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan?	<p>Menetapkan tujuan yang jelas dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu mereka mencapai tujuan tersebut.</p> <p>Evaluasi Kebutuhan: Identifikasi area di mana kinerja tenaga kependidikan perlu ditingkatkan dan tentukan kebutuhan utama mereka.</p> <p>Tinjauan Data: Analisis data kinerja guru dan staf, termasuk hasil ujian siswa, tingkat absensi, dan umpan balik dari siswa, orang tua, dan rekan kerja.</p> <p>Konsultasi dan Keterlibatan: Melibatkan guru dan staf dalam proses perencanaan dan analisis untuk mendapatkan masukan dan perspektif mereka.</p> <p>Penetapan Prioritas: Pilih kegiatan yang paling relevan dan efektif untuk meningkatkan kinerja, sesuai dengan kebutuhan dan sumber daya yang tersedia.</p>
Guru PNS			<p>Pengembangan Rencana: Buat rencana tindakan yang jelas dan terukur untuk setiap kegiatan yang dipilih, termasuk target pencapaian dan langkah-langkah yang harus diambil.</p>
Guru PPPK			<p>Implementasi Teknologi Pendidikan: Memanfaatkan teknologi pendidikan seperti aplikasi pembelajaran digital, platform pembelajaran online, atau sistem manajemen sekolah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pembelajaran.</p>

Pegawai TU			<p>Program Pelatihan Khusus: Menyelenggarakan program pelatihan khusus yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan guru dalam mengajar, mendidik, atau mengelola kelas.</p>
Guru Honorer			<p>Pengembangan Kurikulum Kreatif: Merancang kurikulum yang inovatif dan menarik untuk mengakomodasi gaya belajar yang beragam dan memotivasi siswa serta staf.</p> <p>Kolaborasi dengan Komunitas: Menggandeng komunitas lokal, lembaga pendidikan lain, atau perusahaan untuk menyediakan sumber daya tambahan, program mentoring, atau peluang pembelajaran lintas-mata pelajaran.</p>
Kepala Sekolah		<p>3. Bagaimana dukungan staf sekolah terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan?</p>	<p>Penggunaan Metode Pembelajaran Alternatif: Mengadopsi metode pembelajaran yang inovatif seperti pembelajaran berbasis proyek, pembelajaran berbasis masalah, atau pembelajaran terbalik untuk meningkatkan keterlibatan siswa dan efektivitas pembelajaran.</p> <p>Kurangnya Sumber Daya: Terbatasnya sumber daya seperti anggaran, fasilitas, atau waktu dapat menjadi hambatan untuk melaksanakan program peningkatan kinerja.</p> <p>Cara mengatasinya: Pengelolaan Sumber Daya yang Efisien: Memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal dan mencari cara untuk mendapatkan tambahan sumber daya melalui donasi, sponsor, atau kerja sama dengan pihak luar.</p>

Guru PNS			<p>Resistensi Perubahan: Beberapa guru atau staf mungkin resisten terhadap perubahan atau inovasi, yang dapat menghambat upaya untuk meningkatkan kinerja.</p> <p>Cara Mengatasinya: Komunikasi dan Keterlibatan: Berkomunikasi secara terbuka dan secara teratur dengan guru, staf, dan pihak terkait lainnya untuk menjelaskan pentingnya perubahan dan memperoleh dukungan mereka.</p>
Guru PPPK			<p>Kompleksitas Tugas Kepala Sekolah: Kepala sekolah memiliki banyak tanggung jawab dan tugas, sehingga mengalami tekanan waktu dan manajemen yang tinggi. Cara mengatasinya: Pelatihan</p> <p>Kepemimpinan: Meningkatkan keterampilan kepemimpinan dan manajemen waktu kepala sekolah melalui pelatihan dan pengembangan profesional.</p>
Pegawai TU			<p>Kebutuhan akan Dukungan dari Pihak Terkait: Peningkatan kinerja tenaga kependidikan seringkali memerlukan dukungan dari berbagai pihak seperti guru, staf, orang tua, dan komunitas, yang mungkin tidak selalu mudah diperoleh. Cara mengatasinya:</p> <p>Pembangunan Budaya Sekolah yang Positif: Membangun budaya sekolah yang mendukung perubahan dan inovasi dengan mendorong kolaborasi, komunikasi terbuka, dan penerimaan terhadap gagasan baru.</p>
Guru Honorer			<p>Tenaga kependidikan mungkin bekerja secara individual tanpa kerjasama yang efektif. Cara mengatasinya: Kepala sekolah mengadakan kegiatan</p>

Kepala Sekolah		4. Bagaimana dukungan fasilitas sekolah terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan?	<p>workshop kolaboratif untuk meningkatkan kerjasama dan komunikasi antar staf, mendorong budaya kerja tim melalui proyek-proyek bersama.</p> <p>Terlibat secara Aktif: Terlibat langsung dalam kegiatan sehari-hari di sekolah, seperti mengamati kelas, berinteraksi dengan guru dan staf, serta mendukung proses pembelajaran.</p> <p>Memberikan Dukungan dan Umpan Balik: Memberikan dukungan yang berkelanjutan kepada guru dan staf, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu mereka tumbuh dan berkembang.</p> <p>Membangun Hubungan yang Kuat: Membangun hubungan yang kuat dan saling percaya dengan guru, staf, siswa, orang tua, dan komunitas lokal untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.</p> <p>Memprioritaskan Kesejahteraan Seluruh Anggota Sekolah: Memastikan kesejahteraan fisik, mental, dan emosional semua anggota sekolah dengan menyediakan sumber daya dan dukungan yang diperlukan.</p> <p>Melakukan Evaluasi Diri dan Refleksi: Melakukan evaluasi diri secara berkala untuk mengevaluasi kinerja kepemimpinan mereka dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, serta melakukan refleksi atas pengalaman dan pembelajaran yang diperoleh.</p>
Guru PNS			
Guru PPPK			

Pegawai TU			<p>Rapat Rutin: Mengadakan rapat rutin dengan guru, staf, dan komite sekolah untuk membahas berbagai masalah dan proyek sekolah.</p> <p>Surat dan Email: Mengirimkan surat atau email kepada guru, staf, orang tua, dan komite sekolah untuk memberikan informasi, pengumuman, atau permintaan dukungan.</p>
Guru Honorer			<p>Sarana Online: Membuat grup WhatsApp, grup Telegram, atau forum online lainnya untuk memfasilitasi komunikasi antara anggota sekolah dan membagikan informasi secara cepat.</p> <p>Pengumuman di Papan Informasi: Menyampaikan pengumuman dan informasi penting melalui papan informasi di sekolah untuk diakses oleh semua anggota sekolah.</p>
Kepala Sekolah		<p>5. Bagaimana dukungan siswa terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan?</p>	<p>Pertemuan Individu: Melakukan pertemuan individu dengan guru, staf, orang tua, atau siswa untuk membahas masalah yang spesifik atau memberikan umpan balik secara personal.</p> <p>Komunikasi yang Jelas: Menjelaskan visi sekolah secara jelas dan mengkomunikasikan pentingnya visi tersebut dalam mencapai tujuan bersama.</p> <p>Pengikutsertaan Stakeholder dalam Penetapan Visi: Melibatkan guru, staf, siswa, dan komite sekolah dalam proses penetapan atau revisi visi sekolah, sehingga mereka merasa memiliki tanggung jawab terhadap pencapaian visi tersebut.</p>

Guru PNS			<p>Pembangunan Kepemimpinan Bersama: Membangun budaya kepemimpinan bersama di sekolah, di mana setiap anggota sekolah merasa memiliki peran dan tanggung jawab dalam mencapai visi sekolah.</p>
Guru PPPK			<p>Pengembangan Rencana Aksi Bersama: Mengembangkan rencana aksi yang konkret dan terukur bersama dengan stakeholder internal untuk mencapai tujuan visi sekolah, serta memastikan bahwa semua anggota sekolah terlibat dalam pelaksanaannya.</p> <p>Penyediaan Dukungan dan Sumber Daya: Memastikan bahwa semua stakeholder internal mendapatkan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan visi sekolah, termasuk pelatihan, fasilitas, dan waktu.</p>
Pegawai TU			<p>Menjelaskan Visi dan Rencana Strategis: Menjelaskan visi sekolah dan rencana strategis untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan kepada stakeholder eksternal seperti orang tua, dewan pendidikan, atau sponsor sekolah.</p>
Guru Honorer			<p>Berbagi Data Kinerja: Membagi informasi tentang kinerja tenaga kependidikan, termasuk pencapaian siswa, tingkat absensi guru, atau hasil evaluasi kinerja, untuk menunjukkan kebutuhan akan peningkatan kinerja.</p> <p>Melibatkan Stakeholder Eksternal dalam Solusi: Melibatkan stakeholder eksternal dalam mencari</p>

Kepala Sekolah		<p>B.Faktor Penghambat</p> <p>6. Bagaimana kendala kompetensi yang dimiliki Kepala Sekolah dalam memimpin meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan?</p>	<p>solusi untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dengan mendengarkan masukan mereka, mengajak mereka berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan, atau meminta dukungan mereka dalam penyediaan sumber daya tambahan.</p> <p>Menyampaikan Dampak Positif: Menyampaikan bagaimana peningkatan kinerja tenaga kependidikan akan berdampak positif pada hasil belajar siswa, reputasi sekolah, dan kemajuan pendidikan di komunitas lokal.</p> <p>Mengajukan Bukti-bukti Keberhasilan: Mengajukan bukti-bukti keberhasilan dari upaya peningkatan kinerja tenaga kependidikan yang telah dilakukan sebelumnya, baik itu dalam bentuk peningkatan nilai siswa, penghargaan yang diterima, atau prestasi lainnya.</p> <p>Negosiasi Anggaran: Berunding dengan dewan sekolah atau pihak sponsor untuk mendapatkan anggaran tambahan yang diperlukan untuk pelatihan guru, pengadaan sumber belajar, atau fasilitas sekolah lainnya yang dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.</p> <p>Negosiasi Pelatihan dan Pengembangan: Merundingkan program pelatihan dan pengembangan profesional untuk guru dan staf dengan lembaga pendidikan, organisasi non-pemerintah, atau pihak swasta untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan</p>
----------------	--	---	---

Guru PNS			<p>mereka.</p> <p>Negosiasi Perubahan Kebijakan: Berdiskusi dengan dewan pendidikan, komite sekolah, atau lembaga terkait untuk merumuskan dan menerapkan kebijakan baru yang mendukung peningkatan kinerja tenaga kependidikan, seperti kebijakan evaluasi kinerja atau sistem insentif.</p>
Guru PPPK			<p>Negosiasi Kolaborasi dengan Komunitas: Mengadakan pertemuan dengan tokoh masyarakat, organisasi lokal, atau perusahaan untuk menjalin kemitraan dalam menyediakan sumber daya tambahan atau program dukungan bagi guru dan staf sekolah.</p>
Pegawai TU			<p>Negosiasi Pengadaan Sumber Daya: Membicarakan dengan pemasok atau vendor untuk mendapatkan harga terbaik dalam pengadaan buku teks, perangkat pembelajaran, atau perlengkapan sekolah lainnya yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.</p>
Guru Honorer			<p>Relasi dengan Guru dan Staf: Membangun hubungan yang kuat dengan guru dan staf sekolah untuk memotivasi, memberikan dukungan, dan memfasilitasi kolaborasi dalam mencapai tujuan visi sekolah.</p> <p>Relasi dengan Siswa: Membina hubungan yang baik dengan siswa untuk memahami kebutuhan mereka, memberikan bimbingan, dan memotivasi mereka dalam mencapai potensi terbaik mereka.</p>

Kepala Sekolah		<p>7. Bagaimana kendala dari guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan?</p>	<p>Relasi dengan Orang Tua: Berinteraksi secara teratur dengan orang tua siswa untuk berbagi informasi, mendengarkan masukan, dan mendapatkan dukungan mereka dalam mendukung pendidikan anak-anak di sekolah.</p> <p>Relasi dengan Komite Sekolah: Bekerja sama dengan komite sekolah dalam mengembangkan kebijakan, merencanakan program, dan mengelola sumber daya sekolah untuk mendukung pencapaian visi sekolah.</p> <p>Relasi dengan Pihak Terkait Eksternal: Membangun kemitraan dengan lembaga pendidikan lain, organisasi non-pemerintah, pemerintah daerah, atau perusahaan untuk mendapatkan sumber daya tambahan, pelatihan, atau dukungan lainnya dalam mencapai tujuan visi sekolah.</p> <p>Konsistensi dalam Perilaku Profesional: Menjadi contoh yang konsisten dalam perilaku profesional, seperti disiplin, kerja keras, tanggung jawab, dan etika kerja, untuk mengilhami dan mengajarkan hal yang sama kepada anggota sekolah.</p> <p>Komitmen terhadap Pendidikan: Menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pendidikan dengan selalu menunjukkan minat dan dedikasi dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.</p> <p>Pembelajaran Berkelanjutan: Menjadi pembelajar yang berkelanjutan dengan terus meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman tentang</p>
----------------	--	--	---

Guru PNS			<p>pendidikan dan manajemen sekolah.</p> <p>Kolaborasi dan Komunikasi Terbuka: Membangun budaya kolaborasi dan komunikasi terbuka dengan selalu mendengarkan, memahami, dan merespons kebutuhan serta masukan dari anggota sekolah.</p> <p>Penghargaan dan Pengakuan: Mengakui dan menghargai kontribusi serta prestasi dari anggota sekolah, baik secara pribadi maupun di hadapan komunitas sekolah.</p>
Guru PPPK			<p>Membangun Hubungan yang Positif: Membangun hubungan yang positif, saling percaya, dan berdasarkan rasa hormat dengan staf guru dan siswa untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.</p> <p>Memberikan Dukungan dan Penghargaan: Memberikan dukungan yang kuat dan penghargaan kepada staf guru dan siswa untuk memotivasi mereka dalam mencapai tujuan sekolah.</p>
Pegawai TU			<p>Menyediakan Pelatihan dan Pengembangan: Menyediakan pelatihan dan pengembangan profesional kepada staf guru untuk meningkatkan keterampilan mengajar mereka, serta menyediakan program pembinaan dan pengembangan bagi siswa untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka di luar kurikulum.</p>
Guru Honorer			<p>Mendorong Kolaborasi dan Keterlibatan: Mendorong kolaborasi dan keterlibatan aktif staf</p>

Kepala Sekolah		8. Bagaimana kendala dari staf sekolah terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan ?	<p>guru dalam pengambilan keputusan dan perencanaan kegiatan sekolah, serta memberikan siswa kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, proyek siswa, dan inisiatif sekolah lainnya.</p> <p>Menetapkan Tujuan yang Jelas dan Inspiratif: Menetapkan tujuan yang jelas, menantang, dan inspiratif untuk sekolah, serta memberikan arahan yang jelas kepada staf guru dan siswa tentang bagaimana mereka dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan tersebut.</p>
Guru PNS			<p>Menyediakan Peluang Pelatihan dan Pengembangan: Menyediakan peluang pelatihan dan pengembangan profesional bagi staf guru untuk meningkatkan keterampilan mengajar, pemahaman kurikulum, atau penggunaan teknologi pendidikan yang baru.</p>
Guru PPPK			<p>Memberikan Sarana Pembelajaran yang Berkualitas: Memastikan tersedianya fasilitas dan sumber daya yang mendukung pembelajaran yang berkualitas, termasuk perpustakaan yang lengkap, laboratorium, teknologi, dan lingkungan belajar yang kondusif.</p> <p>Mendorong Kolaborasi dan Pertukaran Pengetahuan: Mendorong kolaborasi antar guru dalam tim atau komunitas belajar profesional untuk bertukar pengalaman, ide, dan praktik terbaik dalam mengajar.</p>
Pegawai TU			<p>Memberikan Umpan Balik yang Konstruktif: Memberikan umpan balik yang konstruktif kepada</p>

Guru Honorer			<p>staf guru dan siswa berdasarkan observasi kelas, evaluasi kinerja, atau hasil pembelajaran untuk membantu mereka meningkatkan kinerja dan pencapaian.</p>
Kepala Sekolah		<p>9. Bagaimana kendala fasilitas sekolah terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan?</p>	<p>Membangun Budaya Pembelajaran yang Berkelanjutan: Membangun budaya sekolah yang mendorong pembelajaran berkelanjutan dengan merayakan pencapaian, mempromosikan eksperimen, dan memberikan dukungan untuk inovasi dalam pembelajaran.</p> <p>Gaya Transformasional: Kepala sekolah memotivasi elemen sekolah dengan memperkuat visi sekolah, memberikan inspirasi, dan memberikan arahan yang jelas tentang bagaimana mencapai tujuan bersama. Mereka juga mendorong inovasi, memberikan dukungan, dan membangun hubungan yang kuat dengan semua anggota sekolah.</p> <p>Gaya Demokratis: Kepala sekolah melibatkan elemen sekolah dalam pengambilan keputusan dan perencanaan kegiatan sekolah, sehingga meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab. Mereka mendengarkan masukan dari guru, staf, dan siswa, serta memberikan penghargaan atas kontribusi mereka.</p>
Guru PNS			<p>Gaya Coach: Kepala sekolah bertindak sebagai mentor atau pelatih bagi guru, staf, dan siswa, memberikan bimbingan, umpan balik, dan dukungan dalam mencapai tujuan mereka. Mereka membantu individu mengembangkan potensi mereka dan</p>

Guru PPPK			<p>meningkatkan keterampilan serta kinerja mereka.</p> <p>Gaya Visioner: Kepala sekolah mengkomunikasikan visi sekolah yang inspiratif kepada elemen sekolah, mengilhami mereka untuk bergerak menuju tujuan yang diinginkan. Mereka membuat rencana aksi yang jelas dan memotivasi semua anggota sekolah untuk bekerja sama dalam mencapai visi tersebut.</p>
Pegawai TU			<p>Gaya Pemberi Teladan: Kepala sekolah menjadi teladan bagi elemen sekolah dengan menunjukkan perilaku profesional, integritas, dedikasi, dan semangat dalam melakukan tugas mereka. Mereka menginspirasi dengan contoh nyata dan memperkuat budaya kerja yang positif di sekolah.</p>
Guru Honorer			<p>Dukungan kompetensi yang dimiliki Kepala Sekolah sangat penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan. Ini bisa termasuk kemampuan dalam memimpin, berkomunikasi secara efektif, mengelola sumber daya, serta memberikan arahan dan motivasi kepada staf. Selain itu, kepala sekolah yang memiliki pengetahuan mendalam tentang pedagogi, kurikulum, dan perkembangan pendidikan juga dapat memberikan bimbingan yang berharga kepada guru-guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran.</p>
Kepala Sekolah		<p>10. Bagaimana kendala dari siswa terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja</p>	<p>Kepala Sekolah harus berkolaborasi dengan guru, staf dan siswa. Dengan melibatkan semua pihak, kepala sekolah dapat memaksimalkan potensi dan memperkuat rasa memiliki terhadap tujuan bersama.</p>

Guru PNS		tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan ?	Kepala Sekolah harus melakukan pengawasan pengajaran secara teratur, serta memberikan pembinaan dan umpan balik setelah pengawasan untuk membantu guru dan staf meningkatkan kinerja.
Guru PPPK			Kepala Sekolah mampu berkomunikasi dengan jelas, baik secara lisan maupun tulisan, kepada semua anggota sekolah, orangtua dan stakeholder lainnya.  Kepala Sekolah mampu mendengarkan dengan penuh perhatian dan memahami kebutuhan serta aspirasi dari staf, guru, dan siswa.
Pegawai TU			Dukungan dari para guru sangat penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan. Para guru dapat memberikan dukungan dengan menerapkan arahan dan kebijakan yang diberikan oleh kepala sekolah, berkolaborasi dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk memperbaiki proses belajar mengajar. Selain itu, dengan menjalin komunikasi yang terbuka dan saling mendukung antara kepala sekolah dan guru-guru, akan tercipta lingkungan kerja yang positif dan produktif bagi peningkatan kinerja tenaga kependidikan secara keseluruhan.
Guru Honorer			Guru dapat mengikuti pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan oleh sekolah. Guru juga dapat mengembangkan metode pembelajaran yang efektif dan inovatif.

*Lampiran 4 : Dokumentasi*

**DOKUMENTASI PENELITIAN DI SDN 2 BAKONGAN**



Menyerahkan Surat Izin Penelitian Kepala Sekolah SD Negeri 2 Bakongan



Menjelaskan Maksud dan Tujuan adanya penelitian Tesis di SD Negeri 2 Bakongan kepada tenaga Pendidikan dan Kependidikan



Dokumentasi pengisian tes tertulis dan angket oleh guru SDN 2 Bakongan



Dokumentasi Objek Penelitian.



Visi dan Misi SD Negeri 2 Bakongan.



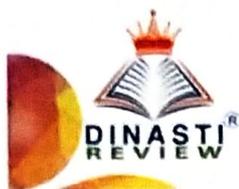
Capaian Prestasi Para Siswa dan Siswi SD Negeri 2 Bakongan



Ruang Perpustakaan dan Sarana  
Teknologi SD Negeri 2 Bakongan



Sarana Olahraga SD Negeri 2 Bakongan.



# JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL (JMPIS)

E-ISSN : 2716-375X  
P-ISSN : 2716-3768

<https://dinastirev.org/JMPIS>

[dinasti.info@gmail.com](mailto:dinasti.info@gmail.com)

+62 811 7404 455

## LETTER OF ACCEPTED

Date : 11 June 2024

ID : JMPIS44042/LOA/06/2024

Dear Authors,

Based on the results of the review, the article was declared **ACCEPTED** for publication in the **Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)** journal in the **Vol. 5 No. 4 (Juni - Juli) 2024** edition, The article will be published no later than **24 June 2024**. The article is available online at <https://dinastirev.org/JMPIS>

### Submission Details

Author	Marliza (1). Rahmattullah (2). Zahraini (3)
Affiliation	Universitas Bina Bangsa Getsempena, Banda Aceh, Indonesian (1,2,3)
Title	Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan Kabupaten Aceh Selatan

Best Regards,

**Prof. Dr. H. Mukhtar, M.Pd**

Editor in Chief



Document Validation Scan this Code

## BIODATA PENULIS

1. Nama : Marliza
2. NIM : 22116049
3. Tempat, Tanggal Lahir : Trumon, 07 Desember 1980
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Kewarganegaraan : WNI
6. Agama : Islam
7. Status : Sudah Kawin
8. Alamat : Desa Padang Beurahan, Kec. Bakongan  
Kabupaten Aceh Selatan
9. Pekerjaan : PNS
10. Nomor HP : 081263621449
11. Email : [marliza.71280@gmail.com](mailto:marliza.71280@gmail.com)
12. Nama Orang Tua
  - a. Ayah : Alm. Alimin Daud
  - b. Ibu : Almh. Nyak Ainannur
  - c. Alamat : Desa Darul Ikhsan, Kec. Bakongan,  
Kabupaten Aceh Selatan
13. Riwayat Pendidikan
  - a. SD : SD Negeri 1 Bakongan
  - b. SMP : SMP Negeri 1 Bakongan
  - c. SMA : SMA Negeri Bakongan
  - d. Kuliah
    - 1) D-II : PGSD - USK
    - 2) S1 : PGSD - Universitas Al Muslim
    - 3) S2 : Penjaminan Mutu Pendidikan - UBBG



Banda Aceh, 04 November 2024  
Penulis,

**Marliza**