Analisis Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Taman Kanak-Kanak Pertiwi 12 Gading

Diana Nofita Sari[1], Ika Purnamasari Margarani[2], Rahmalia Addin Syahrani[3]
[1]Universitas Gunung Kidul; diananofita56@gmail.com
[2]Universitas Gunung Kidul; ikapurnamasari582@gmail.com
[3]Universitas Gunung Kidul; raddinsyahrani@gmail.com

OPEN ACCESS

History:
Received: 14 Desember 2024
Accepted: 14 Desember 2024
Published: 31 Desember 2024

Special Section:
This article was submitted to Assessment, Testing and Applied Measurement, a section of the Journal Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran.

Keywords:
Kepemimpinan visioner kepala sekolah; Kinerja guru; Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru TK;

ABSTRACT

This research aims to analyze the role of the school principal's visionary leadership in improving teacher performance at Pertiwi 12 Gading Kindergarten. The method in this research is a qualitative approach to descriptive research design. Data collection was carried out through interviews, observation and documentation involving school principals and teacher. The research results show that the principal applies an effective visionary leadership style as a direction setter, change agent, spokesperson, and coach. The application of this visionary leadership has a positive impact on teacher performance through professional abilities, social abilities and personal abilities. Then, there are supporting factors that play a role in the success of visionary leadership, such as good communication with stakeholders, teachers' desire to develop the school, parental support, professional development training, and adequate infrastructure. However, there are inhibiting factors such as limited human resources, budget shortages, excessive workload and lack of support from related parties.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license.

Corresponding Author:
Diana Nofita Sari
Universitas Gunung Kidul
diananofita56@gmail.com

A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan menjadi suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan organisasi. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan kemauan orang lain untuk mengikuti keinginan pemimpin. (Fajar & Nugraha, 2023). Kepemimpinan Pendidikan yang dibutuhkan saai ini adalah kepemimpinan yang berdasarkan jati diri bangsa yang berlandaskan nilai-nilai budaya dan agama serta mampu mengantisipasi perubahan. (Sodik & Husniyah, 2024). Menurut (Badu & Djafri, 2017) dalam (Yusrina Ayu Setiani, Rheza Ray Farandy, & Moch. Isa Anshori, 2023) Kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain dengan memberikan motivasi dan bimbingan untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan yang disepakati bersama. Menurut Hart (2008) dalam (Nurhalim et al., 2023), kepemimpinan merupakan kekuatan yang sangat penting dibalik kekuasaan berbagai organisasi dan bahwa untuk

menciptakan organisasi yang efektif maka ruang lingkup kerja mengenai apa yang bisa mereka capai, kemudian memobilisasi organisasi itu untuk berubah ke arah visi baru tersebut.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi memiliki komitmen tinggi dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Asmani (2012) dalam (Muspawi, 2020) mengatakan bahwa kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai pemimpin sekolah atau suatu lembaga tempat menerima dan member pelajaran. Yahya (2013) dalam (Muspawi, 2020) mengatakan kepala sekolah adalah seorang guru yang diangkat untuk menduduki jabatan struktur tertinggi atau kepala sekolah di sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah harus memiliki kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta ketrampilan-ketrampilan untuk memimpin sebuah Lembaga pendidikan.

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. (Bina et al., 2024). Oleh karena itu kepala sekolah dituntut untuk menerapkan gaya kepemimpinan visioner agar dapat mengatasi perubahan dan mengikuti perkembangan teknologi.

Menurut Suwit Yordsala, Kowat Tesaputa & Anan Sri-Ampai, (2014) dalam (Indrati, Abdullah, & Retnowati, 2022) Menyatakan bahwa kepemimpinan visioner adalah gaya seorang pemimpin yang harus memiliki visi yang tepat sebagai pedoman bagi staf untuk berkerja diberikan dalam arahan, termasuk kapasitas untuk memiliki inovasi yang mengarah di perubahan di masa depan. Menurut (Diana Kartanegara, 2012) dalam (Fiandi & Ilmi, 2022). Kepemimpinan Visioner adalah pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota organisasi dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas.

Seorang pemimpin visioner adalah sosok yang memiliki visi yang kuat tentang masa depan, berani mengambil risiko, dan memiliki kemampuan untuk menginspirasi orang lain (Rachman, Humaeroh, Sari, & Mulyanto, 2023). Kepemimpinan visioner juga melibatakan kemapuan untuk mengidentifikasi dan mengatasi hambatan yang muncul dalam mencapai visi tersebut. (Lestari, Mulyanto, Gustami, &..., 2023). Selain itu, kepemimpinan visioner mendukung pengembagan profesional guru melalui pelatihan dan program Pendidikan lanjut untuk menikatkan kompetensi dan kererampilan mengajar. (Dan & Sosial, 2023).

Kinerja menurut pendapat Mangkunegaran (Wardana, 2013) dalam (Pratiwi, Prasetyo, & Shabrina, 2021) adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hesti Widayanti (2022) dalam (Husna et al., 2024) Kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya di dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan sebuah tanggung jawab. Kinerja

merupakan hasil capaian dari segala bentuk tidakan dalam rankaian berbagai usaha kerja pada jangka waktu tertentu untuk mencapai suatu tujuan yang telah diterapakan (Pristiyono et al.2020) dalam (Tamaro, Ayu, Afridah, Setianto, & Rohmawati, 2022)

Menurut Annisa Anita Dewi (2017;10) dalam (Yestiani & Zahwa, 2020) guru merupakan seorang pendidik yang digugu dan ditiru, dalam hal ini guru menjadi teladan bagi anak didiknya. Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebgai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Menurut Supardi (2013) dalam (Muspawi, 2021) kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seseorang Pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkannya. (Efendi & Winarsih, 2022).

Masalah rendahnya kinerja guru memicu evaluasi dan perubahan sesuai konteks saat ini, khususnya bagi lembaga yang bertanggung jawab menjalankan tugas dengan disiplin dan tepat waktu. Kinerja bisa dikatakan optimal apabila harapan semua pihak telah terpenuhi, namun kenyataan saat ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa guru yang kinerja mereka belum optimal, masalah yang sering ditemukan yaitu: 1) Pembuatan RPP yang belum optimal, 2) minimnya keinginan guru dalam menciptakan pembelajaran yang variatif, 3) adanya guru yang sering terlambat mengumpulkan administratif, 4) terdapat guru yang tidak disiplin. Kondisi seperti ini yang menjadi hambatan untuk kemajuan pendidikan.

Terkait gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sudah dikemukakan oleh beberapa peneliti sebelumnya seperti (Marliza, Rahmattullah, Zahraini 2024) menunjukan bahwa gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kenerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan dilakukan dengan menjadikan diri kepala sekolah penentu arah kebijakan dalam mewujudkan visi dan misi sekolah. Menjadikan dirinya sebagai agen perubahan, juru bicara dan pelatih yang selalu terlibat dalam membicarakan kebijakan pendidikan kepada bawahannya baik melalui pelatihan maupun diskusi lain.

Taman Kanak-kanak (TK) merupakan jalur pendidikan formal di lingkungan PAUD yang bertugas menyiapkan generasi penerus bangsa yang unggul, sehingga mampu berkiprah dan bersaing dalam iklim persaingan global. Fungsi Taman Kanak-kanak sebagai peletakan pondasi awal pendidikan suatu bangsa, maka Taman Kanak-kanak di Indonesia

harus menjadi taman kanak-kanak yang berkualitas. (Widiastuti, Atika, & Aisiyah, 2023).

Pentingnya kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Taman Kanak-kanak Pertiwi 12 Gading, Playen, Gunungkidul. Pemilihan lokasi untuk penelitian tersebut didasarkan pada beberapa alasan, termasuk konteks yayasan yang terbuka terhadap inovasi, kemungkinan peningkatan kinerja guru yang telah terjadi. Memilih lokasi tersebut memberikan kesempatan untuk memahami bagaimana kepemimpinan visioner dapat berdampak pada kinerja guru dalam konteks yang relevan. Hasil observas di TK Pertiwi 12 Gading dapat disimpulkan bahwa kinerja guru masih rendah, 1) beban kerja yang tinggi, 2) terdapat guru yang tidak disiplin, seperti guru yang datang terlambat kemudian pulang lebih awal dari waktu yang sudah ditentukan, 3) kurangnya sumber daya manusia.

Dari latar belakang tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul "Analisis Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Taman Kanak-Kanak Pertiwi 12 Gading". Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui kepemimpinan Visioner Kepala Sekoaah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Taman Kanak-Kanak Pertiwi 12 Gading, 2) Untuk Mengetahui faktor pendukung dan penghambat kepemmpinan visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di TK Pertiwi 12 Gading.

B. METODE

penelitian ini laksanakan di TK Pertiwi 12 Gading Kapanewon Playen, Kabupaten Gunungkidul, DIY pada tanggal 24 Oktober 2024. Penentuan lokasi ini di tentukan secara sengaja *(purposife)* dengan pertimbangan bahwa sekolah ini menerapakan kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam menigkatkan kinerja guru yang dapat di teliti dan di kaji. Penelitian ini menggunaka penelitian deskriptif kualitatif. (Sugiyono;2018) dalam (Juhari, 2022) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti objek yang bersifat alamiah, dimana peneliti merupakan instrument kunci dari penelitian tersebut. Penelitian kualitatif bertujuan memperoleh gambaran seutuhnya mengenai suatu hal menurut pandangan manusia yang diteliti. Penelitian kualitatif behubungan dengan ide, persepsi, pendapat atau keyakinan orang diteliti dan semuanya tidak dapat diukur dengan angka. Jenis metode yang digunakan adalah deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau penjelasan secara sistematis, *factual* dan akurat mengenai Kepemimpinana Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Taman Kanak-Kanak Pertiwi 12 Gading".

Penelitian ini menggunakan Sumber Data primer dan sumber data skunder. Sumber data primer menurut Sugiyono (2014, 223) dalam (Chyntia & Tjahyanti, 2022) adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan data yang diperoleh secara langsung tanpa perantara dari sumber asli. data primer diperoleh melalui dua metode, yaitu observasi dan wawancara dengan dua informan sebagai informan kunci yaitu kepala sekolah dan guru pemilihan informan dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Sumber data sekunder menurut Sugiyono (2014, 131) dalam (Chyntia & Tjahyanti, 2022) yaitu sumber data

penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data skunder diperoleh dari data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain dan tersedia dalam berbagai bentuk seperti artikel, jurnal, dan lain-lain yang relevan dengan lingkup penelitian.

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode observasi, wawancara serta dokumentasi. Dengan instrumen yang digunakan berupa: (teknik observasi); pedoman pengamatan, form kegiatan dan catatan lapangan. (teknik wawancara), daftar atau list yang berisikan pertanyaan wawancara, catatan, alat perekam, dengan menggunakan Voice Recorder/Smartphone. (teknik dokumentasi), Check List dan kamera untuk mengambil gambar (Haidir, 2020:85) dalam (Aini, 2023)

Sedangkan Teknik Analisis Data dilakukan dengan menurut Miles dan Huberman dalam (pertiwi 2017) yang meliputi Pengumpulan Data dalam penelitian ini mengumpulan data dilakukan dengan kepala sekolah, guru, melalui wawancara dan observasi, Reduksi Data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkaan, mengarahkan, membuang data yang tidak perlu dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa sehinggga dapat ditarik kesimpulan dan di verifikasi, Penyajian Data dalam penelitian ini penyajian data yang dilakukan yaitu narasi kalimat, Penarikan Kesimpulan dalam penelitian ini diverifiikasi selama penelitian berlangsung sehingga kesimpulan dilakukan setelah semua data disajikan. (Saragih et al., 2024)

Kemudian Teknik Keabsahan Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menurut Moleong (2013: 324) dalam (Kurniawati, 2019) yang didasarkan atas kriteria: Derajat Kepercayaan *(credibility)*, Keteralihan *(transferabilitas),* ketergantungan *(dependability)*, Kepastian *(confirmability)*.

C. PEMBAHASAN

Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Di Taman Kanak-kanak Pertiwi 12 Gading.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat bergantung pada peran kepala sekolah dalam menjalankan fungsinya sebagai *leader,* maka kepala sekolah harus mampu membawa lembaganya kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah harus mampu melihat adanya perubahan serta harus mampu mengetahui perkembangan dalam era globalisasi yang semua serba kompetitif. Kepemimpinan yang sesuai dengan konsep manajemen berbasis sekolah dan diperlukan dalam upaya peningkatan pendidikan adalah kepemimpinan yang memiliki visi atau visi masa depan *(visionary leadership).* Menurut Nanus dalam Komariah dan Triatna (2005:93-94) dalam (Thamrin, 2020) ada empat peran yang harus dimiliki oleh pemimpin visioner dalam melaksanakan kepemimpinannya, yaitu:

Penentu Arah *(direction setter)*, seorang pemimpin visioner akan mengarahkan organisasi yang dipimpinya agar dapat berjalan menurut rencana yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan. Ini berarti pemimpin memiliki fokus pada pengembangan masa depan yang penuh tantangan. Sebagai Penentu Arah, Kepemimpinan Visioner kepala sekolah pertiwi 12 Gading diidentifikasikan sebagai individu yang memiliki

gambaran jelas dan inspiratif tentang masa depan yang diinginkan bagi organisasi. Mereka mengartikkulasikan visi tersebut dengan cara memotivasi orang lain dan memimpin dengan tujuan yang jelas. Kepala sekolah dianggap memiliki peran penting dalam menikatkan kinerja guru dengan memberi dorongan semengat kerja, memotivasi guru dalam menikatkan kinerja, menyampaikan visi misi yang jelas, menciptakan linkungan kerja yang kondusif, dan inovasi. Permuasan visi dan misi tersebut kepala sekolah melibatkan komite, guru, staf dan wakil wali murid sehingga terbebentuknya visi dan misi yang sesuai dan tepat.

Agen Perubahan *(agent of change)*, seorang pemimpin visioner harus menjadi pelopor inovasi serta mampu membawa organisasinya berubah menjadi lebih baik dengan ide-ide (visi) yang dihasilkannya. Kepemimpinan visioner paling tepat digunakan ketika ada kebutuhan untuk membawa perubahan dengan membawa visi baru atau ketika organisasi memerlukan arah yang jelas dan inspiratif. Sebagai agen perubahan, kepala sekolah Pertiwi 12 Gading mampu mendorong dan memfasilitasi perubahan yang diperlukan untuk mencapai visi serta memotivasi orang-orang untuk berdadaptasi dalam linkungan yang selalu berubah. Hambatan seperti keterbatasan sumber daya manusia, komunikasi kurang efektif, kurangya keterlibatan pemerintah sehingga berdampak terhadap kinerja guru. Solusinya membangun komunikasi yang efektif seperti pertemuan rutian setiap 2 minggu sekali atau komunikasi dalam belajar (kombel). Pengukuran dampak perubahan dilakukan memealui evaluasi kinerja. Contoh perubahan yang berhasil di TK Pertiwi 12 Gading yaitu penikatan infrastruktur, pembelajaran yang berbasis teknologi. kepala sekolah memotivasi staf dan guru untuk menerima perubahan dengan komunikasi yang jelas dan melibtakn mereka dalam proses perencanaan.

Juru Bicara *(spokesperson)*, seorang pemimpin visioner tidak hanya memiliki kemampuan untuk meyakinkan pengikutnya, akan tetapi harus mampu menyampaikan visi organisasinya ke dunia luar sehingga dapat diakui keberadaannya. Mereka mampu mengkomunikasi visi dan nilai-nilai organisasi secara efektif kepada seluruh anggota organisasi. Sebagai juru bicara kepala sekolah TK Pertiwi 12 Gading menggunakan saluaran komunikasi seperti pertemuan dengan orang tua, pertemuan kelompok guru, grub whatsapp, dan ikut partisipasi dengan stakeholder eksternal. Kepala sekolah menekankan pentingnya menjaga hubungan yang baik dengan guru, orang tua siswa, komite, dan lain-lain. Kepala sekolah menangani masukan atau kritikan dari stakeholder eksternal dengan cara yang terbuka, menerima dengan baik, menghargai sudut pandang mereka dan mengambil langkah-langkah kongkrit, untuk memaggapi masalah yang diidentifikas.

Pelatih *(coach)*, seorang pemimpin visioner harus mampu membangun tim yang kuat dengan melatih pengikutnya agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Sebagai Pelatih, kepala sekolah TK pertiwi 12 Gading memiliki dampak yang signifikan terhadap penikatan kinerja guru di sekolah tersebut. Upaya yang dilakukan adalalah memberikan dukungan, pelatihan, seminar, workshop yang berkelanjutan kepada staf, guru untuk mengembangkan keterampilan mereka dalam mencapai visi Bersama. Berberapa lankah yang diambil, seperti penyusunan program pelatihan yang relevan serta

evaluasi terhadap keberhasilan program pelatihan, menunjukan komitmen dan keseriusan dalam menikatkan kualitas pendeidikan.

Kinerja Guru di Taman Kanak-kanak Pertiwi 12 Gading.

Kinerja seorang guru mencakup kemampuan mereka dalam menjalankan tugas-tugas pembelajaran disekolah dalam bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik dibawah bimbingannya, dengan fokus pada peningkatan prestasi belajar peserta didik. Kompetensi berarti memiliki kewenangan atau kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan suatu hal. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi guru menjadi hal yang penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan Menurut (Johnson yang dikutip oleh Sanusi) dalam (Hidayah, 2024) dan rekan-rekanya, ada tiga aspek kinerja guru yang dijelaskan yaitu:

Kemampuan Profesional, dapat dipandang sebagai suatu kegiatan yang dilakukan oleh individu atau organisasi untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas, dan memenuhi tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, kinerja mencerminkan sejauh mana individu atau organisasi berhasil mencapai hasil yang diharapkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Seperti halnya tenaga pendidik TK Pertiwi 12 Gading beliau merupakan guru yang profesional dan berkomitmen. Beliau memiliki gelar sarjana dalam pendidikan anak usia dini. Beliau tetap terkini dengan perkembangan terbaru dalam kurikulum dan metode pengajaran melalui pelatihan, seminar, dan kolaborasi dengan rekan guru. Dalam proses pembelajaran guru di TK Pertiwi 12 Gading menggunakan metode pembelajaran yang kreatif seperti bermain peran bernyanyi bercerita dan menggambar agar pembelajaran menjadi menarik dan sesuai cara belajar anak, terjalin komunikasi yang efektif dengan anak seperti memiliki keterampilan komunikasi yang baik dengan anak usia dini menggunakan bahasa yang sederhana hangat dan penuh empati, kolaborasi dengan orang tua seperti mampu bekerjasama dengan orang tua untuk memahami kemampuan dan perkembangan anak dirumah dan di sekolah, pemantauan evaluasi perkembangan anak seperti guru dapat membantu perkembangan setiap anak dan melakukan evaluasi untuk memastikan anak tumbuh dan berkembang dengan optimal, kesiapan mental dan emosional seperti guru TK harus memiliki kesabaran fleksibilitas dan kesiapan emosional untuk menghadapi berbagai karakter dan kebutuhan anak.

Kemampuan Social, Peran guru tidak hanya sebagai pemberi informasi, tetapi juga sebagai fasilitator dalam mencapai perkembangan positif pada tingkah laku siswa. Dalam pendidikan, pemahaman ini menekankan pentingnya pendekatan yang holistik dalam pembelajaran, yang tidak hanya memperhatikan aspek kognitif (pengetahuan), tetapi juga aspek sosial, emosional, dan perilaku siswa. Seperti halnya tenaga pendidik TK Pertiwi 12 Gading beliau merupakan seorang guru yang berkomunikasi dan berinteraksi dengan siswa, orang tua, dan rekan kerja secara positif dan inklusif. Beliau mengenal setiap siswa setiap individu menggunakan berbagai strategi pembelajaran yang melibatkan siswa secara aktif dan menciptakan lingkungan kelas yang mendukung kerjasama dan keberagaman. Dengan menangani konflik beliau menggunakan pendekatan pemecahan masalah serta memperhatikan emosional siswa.

Komunikasi terbuka dan berkelanjutan degan orang tua menjadi fokusnya dengan penyelenggaraan pertemuan 2 minggu sekali secara rutin dan menyediakan saluran komunikasi yang mudah diakses seperti grup *whatsapp,* selain itu guru di TK Pertiwi 12 Gading berkolaborasi dengan rekan guru dan staf sekolah untuk meningkatkan lingkungan belajar melalui partisipasi aktif dalam berbagai kegiatan.

Kemampuan Personal, Guru memainkan peran kunci dalam membentuk pemahaman dan nilai-nilai peserta didik. Ketika seorang guru berperan dengan kompeten, tanggung jawab, keahlian, dan dedikasi tinggi, mereka dapat memberikan kontribusi besar terhadap kesuksesan setiap upaya pendidikan. Guru juga memiliki peran kunci dalam menghadirkan inovasi dalam kurikulum dan peningkatan sumber daya manusia yang dihasilkan. Mereka menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif dan mendukung untuk peserta didik. Karena itu, seleksi, pelatihan, dan pengembangan guru yang berkualitas tinggi adalah faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Seperti halnya tenaga pendidik di TK Pertiwi 12 Gading beliau merupakan guru yang selalu menjaga keseimbangan antara pekerjaan guru dan kehidupan pribadi dengan menerapkan batasan waktu yang jelas. Beliau memiliki kesabaran seperti mendampingi muridnya dengan penuh pengertian tanpa mudah merasa frustasi, kreativitas seperti dalam merancang pembelajaran yang menarik dan mendidik, komunikatif seperti berkomunikasi dengan baik terhadap anak-anak orang tua dan rekan kerja. Selain itu beliau terus meningkatkan diri sebagai seorang guru dengan mengikuti pelatihan dan *workshop*, membaca *literature* terbaru dan berkolaborasi dengan rekan guru. Beliau menunjukkan integritas, etika dan moralitas dalam pekerjaannya dengan mengikuti standar profesional, bertindak jujur, adil, dan bertanggung jawab, serta mengajarkan nilai-nilai moral kepada siswa.

Faktor Pendukung Dan Penghambat Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Menikatkan Kinerja Guru Di Taman Kanak-Kanak Pertiwi 12 Gading.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan mengenai faktor keberhasilan kepemimpinan visioner kepala sekolah TK Pertiwi Gading ditemukan hal sebagai berikut:

Faktor Pendukung

1) Secara tidak langsung keberadaan guru sebagai pengajar yang langsung bertatap muka dengan para siswa di ruangan menjadi salah satu faktor pendorong keberhasilan dari kepemimpinan seorang kepala sekolah. Latar belakang pendidikan guru yang sudah sesuai mempengaruhi untuk proses pembelajaran di kelas juga kompetensi-kompetensi yang dimiliki oleh para guru mempermudah kepala sekolah dalam membuat program kerja yang sesuai dengan situasi sekolah tersebut. Hal tersebut mendorong untuk menghasilkan lulusan terbaik dari TK Pertiwi 12 Gading.
2) Terjalinnya komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan para *stakeholder* yang ada terutama dengan para guru. Kerja sama baik yang bisa mendukung kepemimpinan dalam membangun dan mengembangkan kualitas sekolah. Visi yang dibentuk oleh kepala

sekolah dapat dengan baik tersampaikan kepada para tenaga kerja yang ada sehingga membentuk kerja sama yang baik.

3) Adanya rasa saling ingin mengembangkan sekolahan. Berprinsip bahwa keberhasilan sekolah merupakan tugas bersama baik itu kepala sekolah, guru maupun pegawai yang lainnya. Kepala sekolah sangat membuka kesempatan bagi semua orang yang ada di dalam sekolah untuk memberikan masukannya demi pengembangan dan pembangunan sekolah.
4) Sarana prasarana yang memadai, ketersediaan fasilitas belajar yang lengkap seperti ruang kelas yang nyaman, alat peraga edukatif, dan bahan ajaran yang memadai dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran.
5) Dukungan orang tua, partisipasi orang tua dapat memperkuat semangat kerja guru dan mengoptimalkan proses pembelajaran.
6) Pelatihan dan pengembangan profesional, dukungan untuk pelatihan dan pengembangan profesional bagai guru seperti *workshop,* seminar dan pelatihan keterampilan mengajar dapat meningkatkan kompetensi guru.

Faktor Penghambat

Dalam menjalankan kepemimpinan visioner di TK Pertiwi 12 Gading selain adanya faktor pendukung juga terdapat beberapa kendala atau faktor penghambat yang perlu diatasi. Berikut beberapa kendala yang dalam kinerja guru yakni sebagai berikut:

1) sumber Daya Terbatas, di TK Pertiwi 12 Gading menghadapi kendala dalam keterbatasan sumber daya manusia dikarenakan terdapat 1 guru yang sedang sakit sehingga menghambat pelaksanaan program-program inovatif saat pembelajaran dan kepala sekolah merasa kesulitan membagi beban kerja dan memberikan pendampingan secara optimal.
2) Kurangnya anggaran, di TK Pertiwi 12 Gading menghadapi kendala dalam keterbatasan anggaran yang sering kali menjadi penghambat dalam menyediakan fasilitas, mengadakan pelatihan, atau memberi inisiatif yang layak kepada guru.
3) Beban kerja dan tugas administratif yang berlebihan, di TK Pertiwi 12 Gading menghadapi kendala dalam beban kerja dan tugas administratif yang berlebihan menyangkut penyusunan kurikulum, evaluasi, pelaporan, dan administrasi lainnya.
4) Kurangnya dukungan dari pihak terkait, di TK Pertiwi 12 Gading yaitu minimnya dukungan dari pihak manajemen sekolah atau pemerintah sehingga dapat menghambat inisiatif kepemimpinan kelapa sekolah.

Dengan adanya permasalahan seperti keterbatasan sumber daya manusia, kurangnya anggaran, beban kerja dan tugas administratif yang berlebihan, dan kurangnya dukungan dari pihak terkait maka terdapat cara menghadapi kendala di atas yakni:

1) Meningkatkan kerja sama dan Pembagian Tugas, Melibatkan semua staf dan guru dalam membagi tugas secara adil, terutama saat ada guru yang sakit. Pertimbangkan untuk menggandeng sukarelawan atau orang tua murid untuk membantu sementara waktu.

2) Mengoptimalkan anggaran, Mencari sumber pendanaan tambahan, seperti sponsor dari masyarakat atau lembaga lain, serta mengajukan proposal untuk mendapatkan hibah atau bantuan dari pemerintah dan melakukan penghematan anggaran dengan memprioritaskan kebutuhan yang paling mendesak.
3) Menyederhanakan tugas administratif, Menggunakan teknologi untuk mengurangi beban administratif, seperti aplikasi manajemen sekolah yang dapat membantu dalam pelaporan dan evaluasi dan mengadakan pelatihan untuk meningkatkan efisiensi kerja guru dalam menyusun kurikulum dan laporan.
4) Meningkatkan dukungan dari pihak terkait, Membangun komunikasi yang lebih baik dengan pihak manajemen sekolah dan pemerintah untuk mendapatkan dukungan yang diperlukan. Mengadakan pertemuan rutin untuk menyampaikan kebutuhan dan kemajuan sekolah dan mengajak masyarakat dan orang tua untuk lebih terlibat dalam kegiatan sekolah, sehingga menciptakan lingkungan yang mendukung.
5) Program pelatihan dan pengembangan, Mengadakan program pelatihan bagi guru untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, sehingga dapat mengimplementasikan metode pembelajaran yang lebih efektif meskipun dengan sumber daya terbatas.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di TK Pertiwi 12 Gading telah berjalan dengan baik. Hal ini didasarkan pada temuan-temuan berikut: Kepemimpinan visioner kepala sekolah di TK Pertiwi 12 Gading telah menerapkan gaya kepemimpinan visioner yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah yang berperan sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara dan pelatih hal ini penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan profesional guru. Peningkatan kinerja guru, menujukan bahwa penerapan kepemimpinan visioner berdampak positif pada kinerja guru yang diukur dengan indikator kinerja meliputi kemampuan profesional, kemampuan sosial, dan kemampuan personal. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat mendorong guru untuk meningkatkan kualitas mengajar.

Faktor pendukung, beberapa faktor pendukung yang berkontribusi terhadap keberhasilan kepemimpinan visioner dalam meningkatkan kinerja guru di TK Pertiwi 12 Gading antara lain adanya keberadaan guru sebagai pengajar, terjalinya komunikasi yang baik dengan *stakeholder*, adanya rasa ingin mengembangkan sekolah, sarana prasarana yang memadai, dukungan wali murid, pelatihan dan pengembangan profesional. Kemudian terdapat faktor penghambat seperti sumber daya yang terbatas, kurangnya anggaran, beban kerja yang berlebihan, dan kurangnya dukungan dari pihak terkait. Faktor-faktor ini dapat menghambat implementasi visi kepala sekolah dan mengurangi efektivitas kinerja guru. Dalam menghadapi faktor penghambat tersebut terdapat solusi yaitu, meningkatkan kerja sama dan pembagian tugas, mengoptimalkan anggaran, menyederhanakan tugas administrasi, meningkatkan dukungan

dari pihak terkait, dan meningkatkan program pelatihan dan pengembangan. Dengan adanya permasalahan seperti keterbatasan sumber daya manusia, kurangnya anggaran, beban kerja dan tugas administratif yang berlebihan, dan kurangnya dukungan dari pihak terkait maka terdapat Cara menghadapi kendala di atas yakni: Meningkatkan Kerja Sama dan Pembagian Tugas, Mengoptimalkan Anggaran, Menyederhanakan Tugas Administratif, Meningkatkan Dukungan dari Pihak Terkait, Program Pelatihan dan Pengembangan.

E. REFERENSI

Aini, N. (2023). Peran Strategi Kepala Madrasah Dalam optimalisasi Pembelajaran oleh Guru di MTs PAB 2Sampali Deli Serdang. *Jurnal Islami*, *3*(1).

Bina, U., Getsempena, B., Aceh, B., Bina, U., Getsempena, B., Aceh, B., … Aceh, B. (2024). *Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kenerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan Kabupaten Aceh Selatan*. *5*(4), 1047–1060.

Chyntia, C., & Tjahyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. X. *Media Bisnis*, *14*(2), 115–126. https://doi.org/10.34208/mb.v14i2.1189

Dan, A., & Sosial, P. (2023). *Jurnal Eksplorasi Teologi*. *7*(3), 86–97.

Efendi, M. N., & Winarsih, T. (2022). *Analisis Peningkatan Kinerja Guru Pada Sekolah*. *06*(02), 1–13.

Fajar, A., & Nugraha, M. S. (2023). Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mts Ylpi Ibaadurrahman Kota Sukabumi. *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan Dan Bahasa*, *2*(2), 45–56. Retrieved from https://journal.unimar-amni.ac.id/index.php/insdun/article/view/753/635

Fiandi, A., & Ilmi, D. (2022). Perumusan Visi Yang Visioner Dan Perumusan Misi Pendidikan Yang Ideal. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, *7*(2), 57–63. https://doi.org/10.34125/jmp.v7i2.786

Hidayah, B. (2024). *Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Tarbiyatul Huda Jombang*. *3*(1), 81–95.

Husna, L. U., Prasetya, B. P., Iii, A. K. T., Mangkubumen, J. D., Kraton, K., & Yogyakarta, K. (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta*. *2*(2).

Indrati, B., Abdullah, T., & Retnowati, R. (2022). Meningkatkan Produktivitas Kerja Melalui Penguatan Kepemimpinan Visioner, Iklim Organisasi dan Kreatifitas. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, *5*(2), 101. https://doi.org/10.32493/frkm.v5i2.19233

Juhari, A. (2022). Peranan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Supports Head Office Kemayoran Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *2022*(24), 610–615. Retrieved from https://doi.org/10.5281/zenodo.7495963.

Kurniawati, L. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di SD Djama ' atul Ichwan Surakarta*. *9*(2), 131–140.

Lestari, S., Mulyanto, A., Gustami, B. A., &... (2023). Kepemimpinan Visioner Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Innovative: Journal Of …*, *3*, 199–205. Retrieved from http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/2152%0Ahttp://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/2152/1574

Muspawi, M. (2020). Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, *20*(2), 402. https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i2.938

Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, *21*(1), 101. https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265

Nurhalim, N., Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, A., Musli, M., & Jamrizal, J. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *7*(1), 2071–2072.

Pratiwi, W. A., Prasetyo, I., & Shabrina, M. N. (2021). Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, *5*(2), 1741–1753. https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.970

Rachman, E. A., Humaeroh, D., Sari, D. Y., & Mulyanto, A. (2023). *Kepemimpinan Visioner Dalam Pendidikan Karakter*. *9*(2), 1024–1033. https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5053

Saragih, E. F., Laili, H., Vanda, M. E., Siregar, M. R., Sagala, R. A. S., & Wasiyem, W. (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar X di Kota Medan. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *7*(3), 2419–2422. https://doi.org/10.54371/jiip.v7i3.3709

Sodik, M., & Husniyah, I. (2024). Strategi Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *7*(2), 1–12.

Tamaro, A., Ayu, F., Afridah, W., Setianto, B., & Rohmawati, R. (2022). Literature Review: Kontribusi Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pekerja Di Sektor Pendidikan Selama Masa Pandemi Covid-19. *JurnalIlmiahPermas:JurnalIlmiahSTIKESKenda*, *12*(4), 971–978. Retrieved from http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/PSKM

Thamrin, J. R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Pemkot Cimahi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *3*(1), 124–137. https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.141

Widiastuti, R. Y., Atika, A. N., & Aisiyah, L. N. (2023). *Model Kepemimpinan Kepala Taman Kanak-Kanak Pada Masyarakat Pandhalungan Kabupaten Jember*. *10*, 37–48.

Yestiani, D. K., & Zahwa, N. (2020). Peran Guru dalam Pembelajaran pada Siswa Sekolah Dasar. *Fondatia*, *4*(1), 41–47. https://doi.org/10.36088/fondatia.v4i1.515

Yusrina Ayu Setiani, Rheza Ray Farandy, & Moch. Isa Anshori. (2023). Kepemimpinan Dan Gaya Manajemen : Studi Literature. *Jurnal*

Riset Dan Inovasi Manajemen, *1*(3), 238–255. https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v1i3.804