

**PELAKSANAAN KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH
DALAM PENINGKATAN PROFESIONALISME GURU
DI SMP NEGERI 1 GUNUNG PELINDUNG
KABUPATEN LAMPUNG TIMUR**

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Gelar Magister
dalam Bidang Pendidikan Agama Islam (M.Pd)



Oleh

EKO SUHENDRO
NPM: 1605521

PROGRAM STUDI: PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
TAHUN 1439 H / 2018 M

**PELAKSANAAN KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH
DALAM PENINGKATAN PROFESIONALISME GURU
DI SMP NEGERI 1 GUNUNG PELINDUNG
KABUPATEN LAMPUNG TIMUR**

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Gelar Magister
dalam Bidang Pendidikan Agama Islam (M.Pd)



Oleh

**EKO SUHENDRO
NPM: 1605521**

**Pembimbing I : Dr. Mahrus Asa'ad, M.Ag
Pembimbing II : Dr. Ihsan Dacholfany, M.Ed**

**PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
TAHUN 1439 H / 2018 M**

ABSTRAK

Eko Suhendro, Tahun, 2018, Pelaksanaan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Kabupaten Lampung Timur, Tesis Program Pascasarjana IAIN Metro.

Guru yang profesional adalah guru yang memiliki seperangkat kompetensi yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru kemampuan maksimal. Namun pada kenyataannya guru yang profesional memiliki pengaruh besar dalam pendidikan sehingga mampu melahirkan keluaran pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu untuk mewujudkan guru yang berprofesional dapat ditunjang dengan kepemimpinan visioner kepala sekolah serta pengalaman mengajar yang diidentifikasi sebagai faktor penting dalam sebuah lembaga pendidikan.

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan: 1) pelaksanaan kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung. 2) Upaya kepala sekolah mentransformasikan visi sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung. 3). Faktor penghambat dalam pelaksanaan kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung. 4). Faktor pendukung dalam pelaksanaan kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan. Sifat penelitian ini adalah penelitian deskriptif yaitu penelitian untuk mendeskripsikan fenomena yang ada. Sumber data dalam teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, seperti kepala sekolah dan guru dianggap paling tahu tentang yang peneliti harapkan. Informan adalah objek penting dalam sebuah penelitian. Teknik pengumpulan datanya dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Pengujian keabsahan data dengan tri angulasi. Sedangkan analisis data dengan reduksi data, penyajian data penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa .1) Pelaksanaan kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam merumuskan visi sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru SMP Negeri 1 Gunung Pelindung sebagai pencetus ide awal terciptanya visi misi sekolah. selain itu peran kepala sekolah dalam merumuskan visi adalah sebagai inspirator, motivator serta memfasilitasi Tim Pengembang sekolah. 2) Upaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam mentransformasikan visi sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru SMP Negeri 1 Gunung Pelindung secara garis besar dilakukan melalui dua hal, yaitu secara langsung dan tidak langsung. 3) Faktor yang menghambat kepemimpinan visioner kepala sekolah yaitu keterbatasan dana, kedisiplinan guru, situasi dan kondisi, sarana dan prasarana sekolah dan mewujudkan visi sekolah ke depan. 4). Faktor Pendukung pelaksanaan kepemimpinan visioner kepala sekolah yaitu dilihat dari jalur pendidikan dalam disiplin keilmuan, etos kerja yang tinggi, daya kreativitas yang tinggi.

ABSTRACT

Eko Suhendro, Year 2018. *Implementation of Leader Visionary Leadership in Improving Teacher Professionalism in State Junior High School 1 Gunung Pelindung District East Lampung. Thesis Graduate Program Institut Religion Of Islam State Metro.*

Professional teachers are teachers who have a set of competencies that must be owned, experienced and mastered by teachers in carrying out their professional duties that have special skills and expertise in the field of teacher training so as to perform tasks and functions as a teacher maximum ability. Professional teachers have a great influence in education so as to give birth to quality education output. Therefore, to realize professional teachers can be supported by the visionary leadership of the principal and teaching experience identified as an important factor in an educational institution.

This study aims to describe: 1) Implementation of visionary leadership of the principal in improving the professionalism of teachers in State Junior High School 1 Gunung Pelindung. 2) Principals' efforts to transform the school vision in improving teacher professionalism in State Junior High School 1 Gunung Pelindung. 3). the obstacle factor in the implementation of visionary leadership of the principal in improving the professionalism of teachers in State Junior High School 1 Gunung Pelindung. 4). Supporting factors in the implementation of visionary leadership of the principal in improving the professionalism of teachers in State Junior High School 1 Gunung Pelindung.

This type of research is field research. The nature of this research is descriptive research is the form of research shown to describe the existing phenomenon. Sources of data is the technique of sampling the data source that initially a little, long to become big. Informants are important objects in a study. Data collection techniques with observation, interviews and documentation. Test the validity of data with tri angulation. While data analysis with data reduction, presentation of data withdrawal and verification.

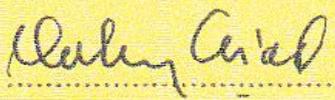
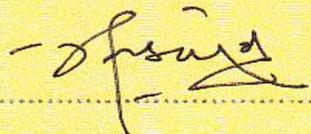
The results show 1) Implementation of visionary leadership of the principal in formulating the school vision to improve the professionalism of teachers of State Junior High School 1 Gunung Pelindung as the originator of the idea of the creation of the vision of the school mission. besides the role of principal in formulating the vision is as inspirator, motivator and facilitate School Developer Team. 2) Visionary leadership efforts of the principal in transforming the school vision in improving the professionalism of teachers State Junior High School 1 Gunung Pelindung broadly done through two things, namely directly and indirectly. 3) Factors that hinder visionary leadership of the principal is the limitations of teaching hours, infrastructure, operational funds, teaching methods, realizing the vision and mission in the future. 4). Factors Supporting the implementation of visionary leadership of the principal is seen from the educational path in the discipline of science, high work ethic, high creativity.

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO**

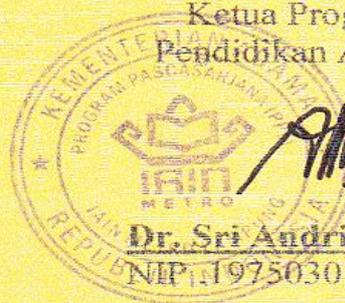
Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iring Mulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507. Fax. (0725) Email: ppsiaainmetro@yahoo.com
Website: www.ppsIAINmetro.ac.id

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Nama : EKO SUHENDRO
NIM : 1605521
Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. H. Mahrus Asa'ad, M.Ag Pembimbing I		07 Februari 2018
Dr. Ihsan Dacholfany, M.Ed Pembimbing II		07 Februari 2018

Mengetahui
Ketua Program Studi
Pendidikan Agama Islam



Dr. Sri Andri Astuti, M.Ag
NIP. 19750301 200501 2 003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iring Mulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507. Fax. (0725) Email: ppsiainmetro@yahoo.com
Website: www.ppsstainmetro.ac.id

PENGESAHAN

Tesis dengan judul: "PELAKSANAAN KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN PROFESIONALISME GURU DI SMP NEGERI 1 GUNUNG PELINDUNG KABUPATEN LAMPUNG TIMUR" ditulis oleh EKO SUHENDRO dengan NIM 1605521 Program Studi: Pendidikan Agama Islam telah diuikan dalam *Ujian Tesis/Munaqosyah* pada Pascasarjana IAIN Metro, pada hari/tanggal: Rabu/07 Februari 2018.

TIM PENGUJI

Dr. Hj. Ida Umami, M.Pd. Kons
Penguji Tesis I

Dr. H. Mahrus Asa'ad, M.Ag
Penguji Tesis II

Dr. Ihsan Dacholfany, M.Ed
Penguji Tesis III

**Direktur Pascasarjana
IAIN Metro**

Dr. Hj. Tobibatussaadah, M.Ag
NIP. 19701020 199803 2 002

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Eko Suhendro

NPM : 1605521

Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Konsentrasi : Pelaksanaan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Kabupaten Lampung Timur

Menyatakan bahwa Tesis ini secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya

Metro, 08 Januari, 2018
Yang menyatakan,

Matrai 6000

Eko Suhendro
NPM: 1605521

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman Transliterasi Penelitian Tesis pada Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro sebagai berikut:

1. Huruf Araf dan Latin

Huruf Arab	Huruf Latin
ا	Tidak dilambangkan
ب	b
ت	t
ث	ś
ج	j
ح	h
خ	kh
د	d
ذ	ż
ر	r
ز	z
س	s
ش	sy
ص	ş
ض	d

Huruf Arab	Huruf Latin
ط	ṭ
ظ	ẓ
ع	ʿ
غ	g
ف	f
ق	q
ك	k
ل	l
م	m
ن	n
و	w
ه	h
ء	ʾ
ي	y

2. Maddah atau vokal panjang

<i>Harkat dan huruf</i>	<i>Huruf dan tanda</i>
ا - ا - ي	â
ي - ي	î
و - و	û
ي ا	ai
و ا	au

PERSEMBAHAN

Tesis ini Peneliti persembahkan kepada:

1. Ibu dan Ayah yang selalu memberikan kasih sayang, bimbingan, pendidikan dan selalu mendoakan dengan harapan agar menjadi anak yang sholeh.
2. Istriku anak-anakku yang aku sayangi dan selalu memberikan dukungan lahir batin dalam menyelesaikan kuliah di Pascasarjana IAIN Metro Lampung
3. Teman-teman Almamater Pascasarjana IAIN Metro Lampung
4. Almamater Pascasarjana IAIN Metro yang menambah wawasan Iman dan Taqwa serta Ilmu Pengetahuan.

MOTTO

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ
وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ۚ ۲۱

Artinya: Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.¹

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: CV. J. Art, 2015), h. 429

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, puji dan syukur Peneliti panjatkan kepada Allah SWT. yang telah memberikan rahmat dan hidayahNya sehingga Peneliti dapat menyelesaikan Penelitian Tesis ini tepat pada waktunya. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Sebagai pembawa risalah agung bagi kemaslahatan dan keselamatan manusia di Dunia dan Akhirat.

Penelitian Tesis ini adalah sebagai salah satu bagian persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program strata dua atau Magister pada Pascasarjana IAIN Metro guna memperoleh gelar M.Pd: Dalam upaya penyelesaian Tesis ini, Peneliti telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya Peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Enizar, M.Ag, selaku Rektor IAIN Metro Lampung
2. Dr. Hj. Tobibatussaadah, M.Ag, selaku Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung
3. Dr. H. Mahrus Asaad, M.Ag, selaku Wakil Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro dan pembimbing I dengan segala motivasi, bimbingan dan perhatiannya dalam Penelitian Tesis ini
4. Dr. Sri Andri Astuti, M.Ag. selaku Ketua Prodi Pendidikan Agama Islam Pascasarjana IAIN Metro Lampung
5. Dr. H. Khoirurrijal, MA, selaku Ketua Prodi Pendidikan Bahasa Arab Pascasarjana IAIN Metro Lampung
6. Dr. H. Ihsan Dacholfany, M.Ed, pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan untuk mengikuti pendidikan yang telah membantu Peneliti dan memberi semangat dalam menyelesaikan Tesis.
7. Bapak dan ibu Dosen/Karyawan Pascasarjana IAIN Metro yang telah menyediakan waktu dan fasilitas dalam rangka pengumpulan data.
8. Abdur Rahman S.Pd.I selaku Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Kabupaten Lampung Timur

9. Teman-teman kuliah di Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, kebersamaan kita semasa kuliah tidak akan pernah dilupakan.
10. Serta semua pihak yang telah banyak membantu Peneliti dalam menyelesaikan Penelitian proposal Tesis ini, terimakasih banyak Peneliti ucapkan.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan Tesis ini masih terdapat kekurangan dan kejanggalan baik dari segi Penelitian maupun isinya, hal ini disebabkan karena kurangnya pengetahuan Peneliti semata. Oleh karena itu saran dan kritik yang bersifat membangun dari semua pihak sangat Peneliti harapkan demi kesempurnaannya Tesis ini. Semoga Tesis ini ada manfaatnya bagi Peneliti khususnya dan para pembaca pada umumnya.

Metro, 09 Januari, 2018
Peneliti,

Eko Suhendro
NPM: 1605521

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
KOMISI UJIAN TESIS	vi
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	vii
PADOMAN TRANSLITERASI	viii
PERSEMBAHAN	ix
MOTTO	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pertanyaan Penelitian	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Penelitian yang Relevan	11
BAB II KAJIAN TEORI	14
A. Profesionalisme Guru	14
1. Pengertian Profesionalisme Guru	14
2. Ciri-ciri Profesionalisme Guru	17
3. Aspek-aspek Kompetensi Professionalisme Guru	19
4. Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru	22
5. Strategi Peningkatan Profesionalisme Guru	24

B. Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah	26
1. Pengertian Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah.....	26
2. Ciri-ciri Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah	32
3. Aspek-aspek Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah	34
4. Kompetensi Pemimpin Visioner Kepala Sekolah	37
5. Peran Pemimpin Visioner Kepala Sekolah	39
C. Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah.....	43
BAB III METODELOGI PENELITIAN	50
A. Desain Penelitian	50
B. Sumber Data Informan Penelitian	52
C. Teknik Alat Pengumpulan Data	54
D. Teknik Penjamin Keabsahan Data.....	61
E. Teknik Analisis Data	63
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	68
A. Temuan Umum Penelitian	68
1. Profil Sekolah SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	68
2. Sejarah Singkat SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	69
3. Visi Misi dan Tujuan SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	70
4. Kondisi Guru SMP Negeri 1 Gunung Pelindung.....	72
5. Kondisi Siswa SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	74
6. Kondisi Sarana dan Prasarana SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	75
7. Struktur Organisasi SMP Negeri 1 Gunung Pelindung .	78
B. Temuan Khusus Penelitian	79
1. Pelaksanaan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung.....	79
2. Upaya Kepala Sekolah Mentransformasikan Visi Sekolah	

	dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMPN 1	92
	3. Faktor Penghambat Pelaksanaan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	96
	4. Faktor Pendukung dalam Pelaksanaan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	102
	C. Pembahasan	107
BAB V	PENUTUP	122
	A. Kesimpulan	122
	B. Implikasi	124
	C. Saran	125
	DAFTAR PUSTAKA	126

DAFTAR TABEL

1. Kisi-Kisi Pedoman Observasi	55
2. Kisi-Kisi Pedoman Wawancara Untuk Kepala Sekolah dan Guru	58
3. Tenaga Kependidikan.....	72
4. Data Siswa SMP Negeri I Gunung Pelindung	73
5. Sarana SMP Negeri I Gunung Pelindung.....	73
6. Prasaran SMP Negeri I Gunung Pelindung	75

DAFTAR GAMBAR

1. Komponen-komponen Analisa Data	64
2. Struktur Organisasi SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	76

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dan kelangsungan hidup suatu negara salah satunya ditentukan oleh kualitas pendidikan merupakan usaha sadar untuk menumbuh kembangkan potensi sumber daya manusia (SDM) melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan pelatihan bagi peranannya di masa yang akan datang, Oleh sebab itu, hampir seluruh negara menempatkan pendidikan sebagai variabel penting dan utama yang memberikan sumbangan terbesar bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia berhasil jika didukung dengan kualitas pendidikan yang baik.

Kualitas pendidikan ditentukan oleh berbagai faktor dominan antara lain; guru, kepemimpinan kepala sekolah, sarana dan prasarana sekolah termasuk kelengkapan buku, media/ alat pembelajaran, perpustakaan sekolah, dan kurikulum yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan kebutuhan siswa.²

Guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing siswa. Guru sebagai pihak yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran di kelas, memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas siswa. Dalam proses pembelajaran dapat berlangsung dengan baik, maka pengajar harus memperdayakan diri sendiri

² Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme Guru*. (Jakarta: Prestasi Pustaka (2012 : 107

dan para siswanya. Siswa diharapkan mempunyai kompetensi yang diajarkan. Mereka diposisikan sebagai subyek belajar, sedangkan guru sebagai fasilitator.

Guru bidang studi pendidikan agama Islam di SMP mengemban kewajiban untuk turut aktif dalam melaksanakan berbagai program belajar. Guru mata pelajaran turut berperan dalam menggerakkan dan mendorong siswa agar semangat dalam belajar, bukan sekedar menyangkut mata pelajaran akan tetapi turut membantu siswa memperoleh pembinaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan yang dimiliki. Untuk menghadapi persoalan yang sedemikian rupa, maka seorang guru dituntut menjadi profesional.

Upaya perbaikan apapun demi kualitas pendidikan yang lebih baik tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan seorang guru sudah selayaknya meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam melaksanakan pekerjaan, meningkatkan pengembangan pengetahuan.

Guru yang profesional adalah guru yang memiliki seperangkat kompetensi (pengetahuan, ketrampilan, perilaku) yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru kemampuan maksimal.³

Tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, ketrampilan, dan karakter siswa. Oleh karena itu tenaga kependidikan yang professional akan melaksanakan tugasnya secara

³ Kunandar, *Guru Profesional*, (Yogyakarta: Rajawali Pres, 2007), h. 47

professional sehingga menghasilkan tamatan yang lebih bermutu. Menjadi tenaga kependidikan yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya untuk meningkatkannya.

Tenaga pendidik profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi siswa, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. Profesionalisme tenaga kependidikan juga secara konsisten menjadi salah satu faktor terpenting dari mutu pendidikan.⁴

Tenaga kependidikan yang profesional mampu membelajarkan siswa secara efektif sesuai dengan Lampung Timur sumber daya dan lingkungan. Untuk menghasilkan guru yang profesional bukanlah tugas yang mudah. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran siswa. Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari jenis maupun isinya.

Minat, bakat, kemampuan dan potensi siswa tidak akan berkembang secara optimal tanpa bantuan guru. Kaitan guru perlu memperhatikan siswa secara individual. Tugas guru tidak hanya mengajar, mendidik, mengasuh, membimbing, dan membentuk kepribadian siswa guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia. Banyak guru yang mengalami masalah dalam melaksanakan semua mata pelajaran yang diampunya.

Seorang guru yang memiliki profesionalisme yang tinggi akan tercermin pada sikap mental serta komitmennya untuk mewujudkan dan meningkatkan

⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), h, 34

kualitas melalui berbagai cara dan strategi. Guru sebagai profesi, dituntut untuk selalu mengembangkan dirinya sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman sehingga senantiasa memberikan makna profesional. Tugas pendidik sangat kompleks tantangan untuk diaplikasikan dalam profesinya. Oleh sebab itu, guru dituntut untuk terus mengembangkan profesionalitasnya.

Seorang guru yang profesional harus mempunyai karakteristik yakni: 1) komitmen terhadap profesionalitas, yang melekat pada dirinya, sikap dedikatif, komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja serta sikap *continous improvement* 2) menguasai ilmu dan mampu mengembangkan serta menjelaskan fungsinya dalam kehidupan, menjelaskan dimensi teoritis dan praktisnya atau sekaligus melakukan transfer ilmu/pengetahuan, internalisasi serta amaliyah (implementasi) 3) memiliki kepekaan intelektual dan informasi serta memperbaharui pengetahuan dan keahliannya secara berkelanjutan dan berusaha mencerdaskan siswanya, memberantas kebodohan mereka serta melatih keterampilan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.⁵

Disisi lain, profesionalisme guru masih jauh dari yang dicita-citakan. Menjadi guru yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya untuk peningkatannya, ini membutuhkan dukungan dari pihak yang mempunyai peran penting yaitu kepemimpinan visioner kepala sekolah.

Pra-survey yang peneliti laksanakan pada tanggal 25 April Tahun 2017, dengan metode wawancara dengan guru diketahui profesionalisme guru di SMPN 1 Gunung Pelindung masih kurang maksimal, karena masih ada sebagian guru dalam menjalankan tugasnya tidak sesuai keahliannya, ada beberapa guru yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya.⁶

Uraian yang dijelaskan oleh Ibu Robiah salah satu guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung menjelaskan bahwa diantara guru belum memenuhi kualifikasi sebagai guru yang profesional seperti beberapa

⁵ Muhaimin, *Pengembangan Pendidikan Islam*. (Yogyakarta: Pustaka, 2003), h. 17

⁶ Pra-Survei di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung, pada tanggal 25 April 2017

guru masih menggunakan metode ceramah dalam pembelajaran, terlambat datang ke sekolah, kurang disiplin dan masih ada beberapa guru kurang memanfaatkan fasilitas pendidikan, seperti menggunakan Lap Top, Proyektor dan LCD dalam pembelajaran untuk menarik perhatian siswa. Proses pembelajaran hanya terpusat dari guru, jadi siswa hanya mendengarkan penjelasan dari guru. Selain itu masih terdapat guru yang pengalaman mengajarnya kurang memadai.⁷

Dalam mendukung profesionalisme guru dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti masa kerja, pengalaman mengajar, pelatihan dan latar belakang pendidikan. Guru yang profesional memiliki pengaruh besar dalam pendidikan sehingga mampu melahirkan keluaran pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu untuk mewujudkan guru yang berprofesional dapat ditunjang dengan visi sekolah serta pengalaman mengajar yang diidentifikasi sebagai faktor penting dalam sebuah lembaga pendidikan.

Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik secara individu maupun sebagai kelompok. Karena kepala sekolah sebagai fasilitator bagi pengembangan pendidikan. Kepala sekolah juga sebagai pelaksana suatu tugas yang sarat dengan harapan dan pembaruan, maka kepala sekolah dituntut memiliki gagasan yang terus berkembang. Karena cita-cita mulia pendidikan kita secara tidak langsung juga diserahkan tanggung jawabnya kepada kepala sekolah. Seseorang tidak akan mampu membimbing manusia tanpa menjelaskan masa depan mereka. Pemimpin adalah penjual harapan.”⁸

⁷ Wawancara Ibu Robiah , selaku guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung pada Tanggal 25 April 2017 Jam 10.00 WIB

⁸ Isjoni, *Manajemen Kepemimpinan dalam Pendidikan*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2007), h. 61.

Visi merupakan gambaran pikiran yang membentuk masa depan. Menjelaskan visi dan tujuan masa depan organisasi merupakan salah satu sifat kepemimpinan visioner. Kemampuan seorang pemimpin untuk berkreasi dan mencipta suatu hal baru untuk kepentingan masa depan organisasi.

Upaya mewujudkan visi menjadi realita menuntut kapasitas kepemimpinan yang tidak hanya kuat, tetapi juga unggul.⁹ Hal ini menuntut kerja keras pemimpin untuk menggerakkan serta melakukan pengawasan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian visi organisasi akan menjadi pengikat bagi semua elemen organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Maka juga dibutuhkan adanya peran seorang pemimpin yang berorientasi pada visi dan bisa menggerakkan keterikatan batin yang sudah ada pada anggota organisasi.

Kepemimpinan pendidikan 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 pendidikan dewasa ini. Kepemimpinan yang relevan dengan tuntutan *school based management* dan didambakan bagi peningkatan kualitas pendidikan adalah kepemimpinan yang memiliki visi yaitu kepemimpinan yang kerja pokoknya difokuskan pada rekayasa masa depan yang penuh tantangan.¹⁰

Kepemimpinan adalah salah satunya ditandai oleh kemampuan dalam membuat perencanaan yang jelas sehingga dari rumusan visinya tersebut akan tergambar sasaran apa yang hendak dicapai dari pengembangan lembaga yang dipimpinnya. Visi sekolah harus menjadi atribut seorang kepala sekolah

⁹ Sudarwan Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajar*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), h. 83

¹⁰ Aan Komariah, Cepi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), h. 82

sekarang dan masa depan, karena kepala sekolah dengan visi yang dangkal akan membawa kemunduran sekolah dan hanya akan menghasilkan sekolah yang buruk, yang tidak disenangi masyarakat.¹¹

Jelaskan kepemimpinan visi kepala sekolah dituntut tidak hanya mampu merumuskan, mentransformasikan, serta mengimplementasikan visi saja, tetapi harus memiliki strategi untuk melaksanakan program-program sekolah yang telah disepakati. Di sinilah pentingnya kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah yang dipimpinnya agar dapat membawa sekolah ke arah kemajuan dan kemandirian.

Kepemimpinan yang dijalankan dengan menentukan arah dan tujuan organisasi yang ditentukan sebelumnya, yaitu dengan menentukan visi organisasi yang dipimpin. Setelah itu seorang pemimpin visioner harus mampu menunjukkan perannya menjadi ujung tombak dalam menjalankan program sekolah baik dalam transformasi, implementasi maupun evaluasi untuk mengetahui yang dihadapi serta memecahkannya berdasarkan visi organisasi. Sehingga gaya kepemimpinan visi diharapkan mampu memimpin organisasi dalam situasi dan kondisi apapun seiring perubahan zaman.

Pergantian kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Lampung Timur menjadi fenomena yang menarik bagi banyak kalangan, baik dari internal *stakeholders* sekolah maupun dari masyarakat sekitar. Terutama yang menjadi sorotan adalah perubahan visi. Perubahan visi tersebut merupakan sebuah langkah awal yang menjadi tanggung jawab besar

¹¹ H.E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi aksara, 2011), hlm. 23

bagi kepala sekolah beserta seluruh anggota organisasi untuk mampu mewujudkan visi misi dan tujuan sekolah, yaitu menghasilkan guru yang berkualitas untuk meningkatkan mutu sekolah dengan cara menggali potensi guru dan siswa untuk dikembangkan menjadi prestasi.

Visi SMP Negeri 1 Gunung Pelindung sekarang adalah melejitkan segala kecerdasan (*multiple intelegence*) peserta didik dengan basis iman taqwa serta mental wirausaha. Kemudian dalam realisasinya banyak perubahan infrastruktur pendidikan yang lebih ditingkatkan kualitasnya, selain itu dari pihak tenaga pendidik (guru) juga dituntut untuk meningkatkan kualitas mengajar dengan memberi media belajar yang modern.

Perubahan visi dan misi hendaknya mampu benar-benar direalisasikan secara nyata bukan hanya sekedar menjadi simbol yang terpampang di sudut-sudut ruang kelas, kantor atau di gerbang sekolah. Sehingga visi misi sekolah mampu menjadi inspirasi seluruh *stakeholders* sekolah untuk menjalankan tugasnya dengan baik, meskipun butuh waktu serta kerja keras *stakeholders* untuk mewujudkan visi misi.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki posisi yang strategis untuk mengendalikan dan mengatur perilaku organisasi untuk mewujudkan visi, sehingga fungsi seluruh bagian organisasi dapat berjalan secara efisien dan efektif. Terutama dalam mengendalikan dan mengatur pola, aturan, serta sistem yang diperbarui di SMPN 1 Gunung Pelindung. Peran pemimpin yang bervisi kuat serta kerja sama seluruh *stakeholders*, untuk memimpin SMPN 1 Gunung Pelindung yang dikenal dengan gaya kepemimpinan visioner.

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan mengenai guru profesional. Namun hambatan kepemimpinan visioner kepala sekolah dan seorang guru tetap harus meningkatkan profesionalnya dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti judul pelaksanaan kepemimpinan visioner Kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Kabupaten Lampung Timur.

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diketahui beberapa pertanyaan penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung?
2. Bagaimana upaya kepala sekolah mentransformasikan visi sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung?
3. Apasajakah faktor penghambat dalam pelaksanaan kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung?
4. Apasajakah faktor pendukung dalam pelaksanaan kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini untuk menjelaskan:

1. Pelaksanaan kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung.
2. Upaya kepala sekolah mentransformasikan visi Sekolah dalam peningkatan Profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung.
3. Faktor penghambat dalam pelaksanaan kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung.
4. Faktor pendukung pelaksanaan kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru di SMPN 1 Gunung Pelindung.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis:

1. Manfaat secara Teoriti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan pengetahuan dalam pengembangan teori kepemimpinan visioner bagi penelitian selanjutnya. Penelitian ini juga untuk mendukung teori-teori yang sudah ada sehubungan dengan kepemimpinan visioner.

2. Manfaat secara Praktis

Bagi peneliti sendiri penelitian ini bermanfaat menambah pengalaman dan pengetahuan terkait ilmu kepemimpinan visioner kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru. Sedangkan bagi Kepala sekolah diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan kepala sekolah dalam melaksanakan pola kepemimpinan visioner untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Bagi sekolah diharapkan penelitian ini menambah informasi pentingnya kepemimpinan visioner kepala sekolah sebagai upaya meningkatkan profesionalisme guru.

E. Penelitian yang Relevan

Bagian ini memuat uraian secara sistematis mengenai hasil penelitian terdahulu (*prior research*) tentang persoalan yang akan dikaji dalam Tesis Tinjauan atas kepustakaan (literatur) yang berkaitan dengan topik pembahasan, atau bahkan yang memberikan inspirasi dan mendasari dilakukannya penelitian.¹²

Berdasarkan pengertian tersebut, penulis mengutip beberapa penelitian yang terkait dengan persoalan yang akan diteliti sehingga akan terlihat, dari sisi mana peneliti tersebut membuat suatu karya ilmiah. Disamping itu akan terlihat suatu perbedaan tujuan yang dicapai. Di bawah ini akan disajikan beberapa kutipan hasil penelitian yang telah lalu yang terkait diantaranya:

1. Bambang Kurniawan Eka Saputra, NPM: 1504291 Tesis Pascasarjana IAIN Metro dengan judul Hubungan Persepsi siswa tentang kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru dengan prestasi belajar siswa di Sekolah Dasar Islam Al-Muhsin Metro.¹³

Menunjukkan bahwa hubungan siswa tentang kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru dengan profesionalisme guru dan hubungannya dengan prestasi belajar siswa yang lebih baik atau meningkat.

¹² Pedoman Penulisan Tesis, Program Pascasarjana STAIN Jurai Siwo Metro Tahun 2016, Edisi Revisi, h.6

¹³ Bambang Kurniawan Eka Saputra, Perpustakaan IAIN Metro, Tahun 2017

2. Uray Iskandar, NIM: D01211032 Tesis UIN Sunan Ampel Surabaya, dengan judul Kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan Kerja dalam meningkatkan kinerja guru SMA Se-Kecamatan Waru Sidoarjo.¹⁴

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepala sekolah harus mampu menanamkan, memajukan, dan meningkatkan nilai mental, moral, fisik, dan artistik kepada para guru atau tenaga fungsional yang lainnya, tenaga administrasi dan kelompok para siswa atau siswa. Untuk menanamkan perannya ini kepala sekolah harus menunjukkan sikap persuasif dan keteladanan. Sikap persuasif dan keteladanan inilah yang akan mewarnai kepemimpinan termasuk di dalamnya pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru yang ada di sekolah tersebut. Kepala sekolah harus memilikirasa tanggungjawab yang besar dalam meningkatkan kinerja guru melalui motivasi kerja kepala sekolah yang merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

3. Dewi Masitoh, NPM: 1504831 Tesis Pascasarjana IAIN Metro dengan judul Peningkatan Profesionalisme Guru PAI melalui Program Sertifikasi di SMP Se-Kecamatan Punggur.¹⁵

Mengatakan bahwa lewat sertifikasi ini diharapkan guru menjadi pendidik yang profesional, yaitu yang berpendidikan S1 dan

¹⁴ http://ejournal.UIN_Sunan_Ampel.ac.id/article/5909/53/article.pdf, diakses pada tanggal 27/011/2017

¹⁵ Dewi Masitoh Perpustakaan IAIN Metro, Tahun 2017

berkompetensi sebagai agen pembelajaran yang dibuktikan dengan pemilikan sertifikat pendidik setelah dinyatakan lulus uji kompetensi.

Temuan lapangan masih relatif sedikit tentang bagaimana administrasi, guru atau siswa menyadari dunia yang sebenarnya dan meyakini pemahaman tentang dunia. Kesadaran akan pengalamannya akan menjadi panduan penting untuk menuntun mereka tentang respon pada kejadian dan kondisi mereka bisa menemukan dirinya. Perspektif yang diberikan orang lain dinilai penulis merupakan sentral dari kepemimpinan moral.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang relevan, dengan beberapa referensi hasil penelitian di atas terdapat beberapa kesamaan pada peranan Kepala sekolah dan inovasi kepemimpinan kepala sekolah sebagai penentu kemajuan manajemen dilembaga sekolah, akan tetapi penulis disini hanya membahas pelaksanaan kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Kabupaten Lampung Timur yang akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, mengingat Kepala sekolah dan guru adalah ujung tombak tercapainya tujuan pendidikan di sekolah, beberapa tulisan tersebut bisa menambah wawasan dalam pelaksanaan penelitian untuk Tesis ini.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Profesionalisme Guru

1. Pengertian Profesionalisme Guru

Sebagai pendidikan harus memiliki kualifikasi akademik dan kemampuan sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, guru harus memahami materi pembelajaran, mendayagunakan sumber pembelajaran, memilih dan menentukan materi pembelajaran.

Profesionalisme artinya sifat profesional. Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah *profesionalisasi* berarti profesi dalam bidang pekerjaan yang di landasi pendidikan dan keahlian.¹⁶

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan suatu jabatan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan ketrampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif. Jadi profesi adalah pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tertentu.¹⁷

Profesionalisme asal katanya adalah profesi yang mempunyai pengertian seseorang yang menekuni pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan, teknik dan prosedur berdasarkan intelektualitas.”¹⁸

Profesi adalah sebuah jabatan yang memerlukan kemampuan intelektual khusus, yang di peroleh melalui kegiatan belajar dan

¹⁶ Ali Mudhofir. *Penididik Profesional*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2012), h. 2

¹⁷ Kusnandar, *Guru Profesional*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2007), h. 45

¹⁸ Yamin, *Profesionalisme Guru dan Implementasi KTSP*, (Jakarta: Gaung, 2007), h. 3

pelatihan yang bertujuan menguasai ketrampilan atau keahlian dalam melayani atau memberikan advis pada orang lain, dengan memperoleh upah/gaji dalam jumlah tertentu atau dapat pula diartikan bahwa profesi berarti suatu kompetensi khusus yang memerlukan kemampuan intelektual tinggi yang mencakup penguasaan atau didasari pengetahuan tertentu.¹⁹

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya” kondisi, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang. Kata profesional itu sendiri berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter, hakim, dll.

Guru adalah setiap orang yang bertugas dan berwenang dalam dunia pendidikan dan pengajaran dalam dunia pendidikan dan pengajaran pada lembaga pendidikan. Untuk melaksanakan tugasnya guru hendaknya mempunyai prinsip berjiwa Pancasila, berilmu pengetahuannya, dan dapat dipertanggungjawabkan secara didaktis dan metodis sehingga tujuan pendidikan dapat dicapai.²⁰

Seorang guru mempunyai tugas berat mendidik siswa agar menjadi orang yang berguna di masa depan. Dengan tugas berat yang diemban ternyata profesi guru tidak bisa menjamin kesejahteraan keluarganya. Akan tetapi, dengan keikhlasan yang diberikan akan menjadikan guru sebagai pahlawan tanpa tanda jasa.

Seorang profesional menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya. Seorang profesional menjalankan kegiatannya berdasarkan profesionalisme. Seorang profesional akan terus

¹⁹ Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*, (Bandung: CV Alfabta, 2013), h. 56

²⁰ M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h. 157

menerus meningkatkan mutu karyanya secara sadar melalui pendidikan dan pelatihan. Guru yang profesional adalah guru yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran.

Pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya.²¹

Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal". Penjelasan di atas bahwa, profesi adalah suatu jabatan, profesional adalah kemampuan atau keahlian dalam memegang suatu jabatan tertentu, sedangkan profesionalisme adalah jiwa dari suatu profesi dan professional.²²

Adapun UU Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 7 ayat 1, mengenai prinsip-prinsip guru profesional mencakup beberapa karakteristik yaitu:

- a. Memiliki bakat, minat, panggilan dan idealisme.
- b. Memiliki kualifikasi pendidikan dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
- c. Memiliki kompetensi yang di perlukan sesuai dengan bidang tugas.
- d. Memiliki ikatan kesejawatan dan kode etik profesi

²¹ Kusnandar, *Guru Profesional*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2007), h. 46

²² M. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), h.

- e. Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
- f. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja
- g. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan profesi berkelanjutan.
- h. Memiliki jaminan perlindungan hukum melaksanakan keprofesionalan.
- i. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan keprofesian.²³

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa profesionalisme guru dalam penelitian ini adalah suatu profesi atau jabatan yang ditekuninya secara khusus di bidang pendidikan dan pengajaran. Dan selalu berusaha untuk mengembangkan kemampuan sesuai dengan profesinya. Sehingga ia menjadi guru yang berkualitas dan mampu mengaplikasikan keahlian ilmu yang dimilikinya, terutama dalam mengantisipasi dinamika kurikulum agar relevan dengan perkembangan zaman yang memiliki kemampuan dan keahlian dalam bidangnya, serta telah berpengalaman dalam mengajar, sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemamuan yang maksimal serta memiliki kompetensi sesuai dengan kriteria guru profesional.

2. Ciri-ciri Profesionalisme Guru

Berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini yang semakin kuat pula tuntutan akan profesionalisme guru. Tuntutan profesionalisme guru tersebut pada dasarnya melukiskan sejumlah persyaratan yang harus dimiliki seorang guru.

²³ Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003. Sistem Pendidikan Nasional, (Semarang: CV Duta Nusinda, 2003). 22

Berikut ini ada ciri dari guru profesional. Sementara itu menurut pendapat ahli menjelaskan secara garis besar ada beberapa ciri seorang guru yaitu:

- a. Seorang guru yang profesional harus menguasai bidang ilmu pengetahuan yang akan diajarkannya dengan baik.
- b. Seorang guru yang profesional harus memiliki kemampuan menyampaikan atau mengajarkan ilmu yang dimilikinya (*transfer of knowledge*) kepada siswa-siswanya secara efektif dan efisien.
- c. Seorang guru yang profesional harus berpegang teguh pada kode etik profesional. Kode etik disini lebih ditekankan pada perlunya memiliki akhlak yang mulia.²⁴

Menurut *Educational Leadership*, guru profesional memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Guru mempunyai komitmen dalam proses belajarnya. Ini berarti bahwa komitmen yang tertinggi guru adalah kepentingan siswanya.
- b. Guru menguasai secara mendalam bahan atau mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarkannya pada para siswa. Bagi guru, hal ini merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan.
- c. Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai cara pengamatan dalam perilaku siswa.
- d. Guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya, artinya harus ada waktu untuk guru guna mengadakan refleksi dan koreksi terhadap yang telah dilakukannya.
- e. Guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya, seperti: PGRI, dan sebagainya.²⁵

Pendidik profesional tidak hanya memiliki ciri-ciri seperti yang ada di atas, perlu memperhatikan penguasaan bidang agama Islam dalam beribadah ataupun amaliah, sehingga ia mampu mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam setiap mata pelajaran yang diajarkannya dan mampu menciptakan iklim dan kultur sekolah yang Islami (*school climate and*

²⁴ Abuddin Nata, *Metodologi Studi Islam.*, h. 142-143

²⁵ Dedi Supriyadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, (Yogyakarta: Adicitra Karya Nusa, 1999), h. 98

school culture).²⁶ Sementara seorang guru yang menyampaikan ilmu pengetahuan harus berhati bersih, berbuat dan bersikap yang terpuji.²⁷

Guru harus bersikap sebagai pengayom, berkasih sayang terhadap siswa-siswanya dan hendaknya memperlakukan mereka seperti anaknya sendiri. Selain itu guru harus selalu mengontrol, menasehati, memberikan pesan moral tentang ilmu dan masa depan siswanya. Keseimbangan perkembangan keilmuan (akal) dan akhlak (hati perilaku) merupakan hal yang selalu dikontrol oleh guru.²⁸

Berdasarkan uraian di atas dijelaskan bahwa ciri-ciri guru profesional memang tidak mudah menjadi guru yang profesional tidak mudah seorang pendidik atau guru agama yang profesional adalah pendidik yang memiliki suatu kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang kependidikan keagamaan sehingga mampu melakukan tugas, peran, dan fungsinya sebagai pendidik dengan kemampuan maksimal. Seorang pendidik yang profesional paling tidak memiliki ciri-ciri dan walaupun tidak semua ciri-ciri dan syarat dimiliki secara sempurna artinya harus ada waktu untuk guru guna mengadakan refleksi dan koreksi terhadap yang telah dilakukannya.

3. Aspek-aspek Kompetensi Professionalisme Guru

Pembahasan profesionalisme guru ini, selain membahas mengenai pengertian profesionalisme guru, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan

²⁶Abdurrohman Assegaf, “Memberdayakan Kembali Profesionalisme Pendidik Perspektif Pendidikan Islam”, dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 1, No. 1, Pebruari, Juli 2003

²⁷ Imam Al-Ghazali, *Ihya Ulumuddin*, (Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, t.th.), h. 48-49.

²⁸ Imam Al-Ghazali, *Ihya Ulumuddin*, h.49

mengenai kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yang profesional. Karena seorang guru yang profesional tentunya harus memiliki kompetensi profesional, sebelumnya harus membahas tentang kompetensi yang harus dimiliki oleh guru profesional. Adapun aspek kompetensi guru profesional mencakup empat aspek yaitu:

a. Kompetensi Paedagogik

Kompetensi paedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran meliputi pemahaman terhadap siswa dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya.²⁹

b. Kompetensi Kepribadian

Standar nasional pendidikan penjelasan pasal 28 ayat (3) butir b, di kemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan pribadi yang mantap, stabil, dewasa, dan arif berwibawa, menjadi tauladan siswa dan berakhlak mulia.³⁰

c. Kompetensi Profesional

Standar nasional pendidikan penjelasan pasal 28 ayat (3) butir c di kemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing siswa memenuhi standar kompetensi ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.³¹

²⁹ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, h.75

³⁰ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, h. 117

³¹ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, h. 173

d. Kompetensi Sosial

Standar nasional pendidikan penjelasan pasal 28 ayat (3) butir d dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali, dan masyarakat.

Dalam prakteknya meramalkan mutu seorang guru di sekolah atau di sekolah tentunya harus didasarkan kepada efektifitas mengajar guru tersebut sesuai dengan tuntutan kurikulum sekarang yang berlaku, dimana guru dituntut kemampuannya untuk merumuskan dan mengintegrasikan tujuan, bahan, metode, media dan evaluasi pengajaran secara tepat dalam mendisain dan mengelola proses belajar mengajar, disamping itu guru juga harus mampu melaksanakan atau membimbing kualitas proses belajarnya.³²

Menurut pendapat ahli untuk keperluan analisis tugas guru sebagai pengajar, maka kemampuan guru atau kompetensi guru yang banyak hubungannya dengan usaha meningkatkan proses dan hasil belajar dapat diguguskan ke dalam empat kemampuan yakni:

- a. Merencanakan program belajar mengajar
- b. Menguasai bahan pelajaran
- c. Melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar mengajar
- d. Menilai kemajuan proses belajar mengajar.³³

Seorang guru dikatakan efektif dalam mengajar apabila ia memiliki potensi atau kemampuan untuk mendatangkan hasil belajar pada siswa-siswanya. Untuk mengatur efektif tidaknya seorang guru, cara penilaian

³² Alisuf Sabri, *Mimbar Agama dan Budaya*, (Jakarta: Pusat Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat IAIN, 1992, Cet. Ke-1, h. 16-18

³³ Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 1998), Cet. Ke-4, h. 19-20

dengan 3 kriteria, yaitu: *presage*, *process* dan *product*. Dengan demikian seorang guru dapat dikatakan sebagai guru yang efektif apabila ia dari segi: *presage*, memiliki “*personality attributes*” dan “*teacher knowledge*” yang diperlukan bagi pelaksanaan kegiatan mengajar yang mampu mendatangkan hasil belajar kepada siswa kemampuan guru atau kompetensi guru yang banyak hubungannya dengan usaha meningkatkan proses dan hasil belajar. Dari segi *process*, ia mampu menjalankan (mengelola dan melaksanakan) kegiatan belajar-mengajar yang dapat mendatangkan hasil belajar kepada siswanya.

4. Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru

Ada beberapa komponen yang membutuhkan penyiasaan guna memberdayakan komponen-komponen itu sendiri yang mendukung tercapainya tujuan yang diharapkan. Salah satu komponen tersebut yaitu tenaga pendidik yang profesional. Untuk memperbaiki kualifikasi pendidik yang dapat ditempuh melalui strategi.

- a. Mengirimkan para guru yang belum kuliah untuk menempuh perkuliahan pada jurusan atau perguruan tinggi.
- b. Mengirimkan para guru untuk mengikuti lokakarya, workshop, seminar, dialog maupun sarasehan khususnya yang berkaitan dengan ilmu-ilmu pendidikan.
- c. Mendatangkan tutor yang ahli di bidang keguruan
- d. Melakukan studi banding dengan guru-guru pada yang ada di lembaga lain yang lebih profesional.
- e. Melakukan dialog tukar pengalaman (*sharing*) dengan guru-guru yang profesional.³⁴

³⁴ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1991), h. 106

Pendapat lain menjelaskan bahwa upaya peningkatan keprofesionalan guru, maka kepala sekolah harus melaksanakan tugas-tugas kegiatan sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana kegiatan supervisi yang dilakukan sendiri tanpa bantuan dari yang lain.
- b. Menyediakan alat instrumen untuk pelaksanaan supervisi di kelas maupun di luar kelas.
- c. Melaksanakan pengontrolan, pengawasan, inspeksi dan penilaian terhadap hasil pendidikan pada tujuan yang telah ditetapkan.
- d. Mempelajari situasi belajar mengajar untuk menetapkan faktor yang mempengaruhi kekuatan dan kelemahan hasil pendidikan melalui kajian terhadap pengajaran, lingkungan, kepribadian guru dan siswa.
- e. Melakukan usaha usaha perbaikan situasi belajar mengajar baik langsung maupun tidak langsung.³⁵

Proses dalam peningkatan pengetahuan dan kemampuan guru dalam pelaksanaan proses belajar mengajar, yaitu antara lain:

Inservice-training ialah segala kegiatan yang diberikan dan diterima oleh para petugas pendidikan (pengawas, kepala sekolah, penilik sekolah, guru dan sebagainya) yang bertujuan untuk menambah dan mempertinggi mutu pengetahuan, kecakapan dan pengalaman guru-guru dalam menjalankan tugas kewajibannya.³⁶

Sebab perlunya inservice training, di samping pendidikan persiapan yang kurang mencukupi, juga banyak guru yang telah keluar dari sekolah guru tidak pernah atau tidak dapat menambah pengetahuan mereka sehingga menyebabkan cara kerja tiap tahun selama belasan tahun mereka bekerja, mereka tidak mengetahui dan tidak dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan masyarakat dan negara.

³⁵ Ali Mudhofir. *Penididik Profesional*, h. 15

³⁶ Moh. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1991). 106

Pembicaraan ini bertujuan untuk membantu pengembangan profesional guru dan sekaligus untuk perbaikan kepada penampilan mengajar itu sendiri. Pembicaraan ini biasanya dipusatkan kepada penampilan mengajar guru berdasarkan hasil observasi.³⁷

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa peningkatan keprofesionalan guru adalah menyusun rencana kegiatan supervisi, menyediakan alat-alat instrumen yang diperlukan, melaksanakan pengontrolan, pengawasan, inspeksi dan penilaian terhadap hasil pendidikan, mempelajari situasi belajar mengajar untuk menetapkan faktor yang mempengaruhi kekuatan dan kelemahan hasil pendidikan dan melakukan usaha usaha perbaikan situasi belajar mengajar dan mengirimkan guru untuk mengikuti lokakarya, workshop, seminar maupun sarasehan khususnya yang berkaitan dengan ilmu-ilmu pendidikan.

5. Strategi Peningkatkan Profesionalisme Guru

Profesionalisasi berhubungan dengan profil guru, guru idaman merupakan produk dari keseimbangan antara aspek penguasaan aspek keguruan dan disiplin ilmu. Kepribadian guru yang utuh dan berkualitas, sangat penting karena di sinilah akan muncul tanggung jawab profesional sekaligus menjadi inti kekuatan profesional dan kesiapan mengembangkan diri. Peningkatan profesi guru memperhitungkan empat faktor yaitu:

- a. Ketersediaan dan mutu calon guru
- b. Pendidikan prajabatan

³⁷ Soetjipto, Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999), h. 31.

- c. Mekanisme pembinaan dalam jabatan
- d. Peranan organisasi profesi.³⁸

Jabatan fungsional di harapkan menjadi daya pikat tersendiri terhadap profesi guru. Daya pikat itu merefleksi masyarakat untuk memberikan makna tersendiri, baik dalam membangkitkan rasa bangga atau dalam usaha membangkitkan bibit-bibit guru yang berkualitas.

Profesi guru harus di capai dengan beberapa langkah, salah satunya dengan meningkatkan pendidikan. Untuk mencapai keprofesionalanya dibutuhkan waktu, biaya, tenaga dan pikiran yang harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku.³⁹

Fungsi kepala sekolah sebagai supervisor mencangkup kegiatan yang bersangkutan dengan peningkatan semangat dan kerjasama para guru, staf karyawan kependidikan, pemenuhan alat dan perlengkapan sekolah demi kelancaran pengembangan dan pembinaan pengetahuan keterampilan guru, dan kerjasama antara sekolah dan masyarakat yang semuanya ditujukan untuk meningkatkan pengajaran siswa.

Guru yang merupakan profesional di bidang kependidikan mempunyai 3 tugas dan tanggung jawab yang harus di laksanakan yaitu :
Sebagai pengajar, pembimbing dan administrator kelas.⁴⁰

³⁸ Oemar, Hamalik, *Pendidikan Guru berdasarkan pendekatan Kompetensi*, h. 47

³⁹ Kusnandar, *Guru Profesional*, h. 48

⁴⁰ Cece Wijaya, A. Tabrani Rusyan, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1992), h. 23.

Pendapat lain menegaskan bahwa setidaknya-tidaknya guru itu mempunyai tiga macam tugas, yaitu: Merencanakan, melaksanakan pengajaran dan memberikan umpan balik.⁴¹

Guru sebagai pengajar, yakni bertugas dan bertanggung jawab untuk menyiapkan dan menanamkan ilmu pengetahuan, melatih kecakapan itu terjadi pada saat interaksi kepada siswa, yang semuanya itu terjadi pada saat interaksi antara guru dan siswa di dalam proses pengajaran. Setiap guru memenuhi persyaratan bertanggung jawab dalam bidang pendidikan.

Uraian di atas dapat dipahami bahwa keberadaan guru profesional selain mempengaruhi proses belajar mengajar, guru profesional juga diharapkan mampu meningkatkan mutu pendidikan yang baik. Untuk mewujudkan semua itu, perlu dipersiapkan sedini mungkin melalui lembaga atau sistem pendidikan guru yang memang juga bersifat profesional dan memiliki kualitas pendidikan dan cara pandang yang maju keseimbangan antara aspek penguasaan aspek keguruan dan disiplin ilmu untuk peningkatan kerjasama para guru, staf karyawan kependidikan.

B. Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

Kata kepemimpinan sebagai terjemahan dari bahasa Inggris *leadership* yang berasal dari kata *to lead* yang berarti memimpin atau menunjukkan, dan *leader* adalah pemimpin. Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut *leadership* yang berarti *being a leader power of leading*;

⁴¹ Muhammad Ali, *Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru, 1997), h.

the qualities of leader, yang berarti kekuatan atau kualitas seseorang dalam memimpin dan mengarahkan yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan adalah interaksi antara satu pihak sebagai yang memimpin dan pihak lain yang di pimpin. Pemimpin merupakan permulaan dari struktur atau prosedur baru untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasaran organisasi atau sebaliknya.⁴²

Kata kepemimpinan sebagai terjemahan dari bahasa Inggris *leadership* yang berasal dari kata *to lead* yang berarti memimpin atau menunjukkan, dan *leader* adalah pemimpin.⁴³ *Leadership is relationship in which one person, the leader influences other to work together willingly on related task to attain that which the leader desires.*⁴⁴

Berbagai teori kepemimpinan bahasa Inggris disebut “*leadership*”. Sebutan untuk kepemimpinan dalam khazanah Islam yaitu: Khalifah, Imam, dan Wali. Disamping Khalifah, Imam dan Wali sebutan untuk pemimpin atau kepemimpinan dalam praktiknya juga dikenal Amir dan Sultan yang artinya menunjukkan pemimpin negara. Menurut al Maraghi, khalifah disini diartikan sebagai pelaksana wewenang Allah SWT merealisasikan berbagai perintahnya dalam kehidupan sesama manusia.⁴⁵

Pada konteks khalifah, Allah berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 30 yaitu:

⁴² Zamroni, *ESQ dan Kepemimpinan Pendidikan sekolah*, (Semarang: Rasail, 2011), h. 88

⁴³ Purwono Sastro Amijoyo dan Robert K. Cunningham, *Kamus Inggris-Indonesia*, (Semarang: PT. Widya Karsa, 2009), h. 224

⁴⁴ George R. Terry, *Principles of Management*, (INC, Homewood, Irwin, Dorsey Limited Georgetown, Ontario L7G 4B3, 1977), h 410

⁴⁵ Syafruddin, *Manajemen Lembaga Pendidika Islam*, (Jakarta: PT.Ciputat Press, 2006), h.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ٣٠

Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui"(Al-Baqarah: 30).⁴⁶

Selain kata khalifah juga disebut ulil amri, yang berarti pemimpin tertinggi, dalam masyarakat Islam. Sebagaimana dalam Surat An Nisa' bahwa kedudukan ulil amri atau pemimpin sangatlah tinggi, sehingga perintah mentaati pemimpin jatuh sesudah perintah Allah dan Rasul-Nya,:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ٥٩

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (Q.S. An Nisa': 59).⁴⁷

Kepemimpinan adalah memproduksi dan memancarkan pengaruh terhadap kelompok orang tertentu sehingga mereka bersedia (willing) untuk berubah fikiran, pandangan, sikap, kepercayaan, dan sebagainya.⁴⁸

⁴⁶ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al Qur an dan Terjemahnya*, (Semarang: PT. Thoha Putra, 2005), h. 13

⁴⁷ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al Qur an dan Terjemahnya*, h. 202

⁴⁸ Hikmat *Manajemen Pendidikan*. (Bandung: CV Pustaka Setia, 2009), h. 53

- a. Sesuatu melekat pada diri seorang pemimpin seperti: Kepribadian (*personality*), Kemampuan (*ability*), dan kesanggupan siswa (*capability*).
- b. Kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.
- c. Kepemimpinan adalah sebagai proses antar hubungan antar interaksi antara pemimpin, bawahan dan situasi.⁴⁹

Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.⁵⁰

*Leader are persons others want to follow. Leaders are the ones who command the trust and loyalty of followers – the great persons who capture the imagination and admiration of those with whom they deal.*⁵¹

Pemimpin adalah seseorang yang diikuti. Pemimpin adalah seseorang yang berkuasa atas kepercayaan dan kesetiaan pengikut, seseorang yang mewujudkan imajinasi dengan kesepakatan bersama.

Kepemimpinan merupakan perilaku untuk mempengaruhi individu atau kelompok untuk melakukan sesuatu dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Secara lebih sederhana di bedakan antara kepemimpinan dan manajemen, yaitu pemimpin mengerjakan sesuatu yang benar (*People who do think right*), sedangkan manajer (*People do right think*).⁵²

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan terhadap

⁴⁹ Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Jakarta: Rajawali, 2005), h. 87

⁵⁰ Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 204

⁵¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 39

⁵² Butr Namus, *Kepimpinan Visione* (Jakarta: Prenhallindo, 2001), h. 19

para anggota kelompok untuk mempengaruhi orang-orang untuk pencapaian tujuan organisasi. Ada tiga implikasi penting, yaitu: *Kesatu* Kepemimpinan melibatkan orang lain. *Kedua* kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya. *Ketiga* adanya kemampuan untuk mempengaruhi tingkahlaku pengikutnya dengan berbagai cara.⁵³

Visionaris adalah *personal victory*, dengan membiasakan diri bersikap proaktif (*be proactive*), terbiasa memulai aktifitas dengan membayangkan hasil akhirnya dalam pikiran (*begin with the end in mind*), dan terbiasa mendahulukan hal-hal yang utama (*put first thing first*), serta terbiasa untuk memperbarui diri secara terus-menerus (*self renewal*).⁵⁴

Kepemimpinan visioner yaitu kemampuan pemimpin menciptakan, merumuskan dan mengimplementasikan 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 personel.⁵⁵ Kepemimpinan visioner merupakan kemampuan kepala sekolah dalam pemimpin menciptakan dan merumuskan pemikiran berasal dari dirinya.

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 secara jelas.⁵⁶

⁵³ Nurkolis, *Manajemen Berbasis sekolah*, (Jakarta : PT Gramedia, 2003), h. 153

⁵⁴ Stephn R. Covey, *The 7 Habits of Highly Effective People*, Simon & Schuster, (Mind Garden Inc,1989), h.168

⁵⁵ Aan Komariah, Cepi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah*, h. 82

⁵⁶ Ara Hidayat *Pengelolaan Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Eduka, 2010), h. 107

Visi sekolah pada intinya adalah statemen paling fundamental (*fundamental statement*) mengenai nilai, aspirasi dan tujuan institusi persekolahan. Oleh karenanya, visi merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga sekolah yang dikelola secara profesional. Salah satu contoh visi sekolah adalah yang *Unggul Perestasi Akademik dan Ektrakurikuler*. Dengan visi itu seluruh komunitas sekolah (kepala sekolah, guru, staf, tata usaha, laboran, teknisi sumber belajar dan lain sebagainya).⁵⁷

Kepemimpinan visioner merupakan pola kepemimpinan yang berusaha untuk menggerakkan orang-orang ke arah impian bersama dengan dampak iklim emosi paling positif dan paling tepat digunakan saat perubahan membutuhkan visi baru atau ketika dibutuhkan arah yang jelas.⁵⁸

Kepemimpinan yang memiliki visi (*visionary leadership*), yaitu kepemimpinan yang kerja pokoknya difokuskan pada rekayasa masa depan yang penuh tantangan. Kepemimpinan pendidikan visioner pada gilirannya akan menunjukkan kepemimpinan yang berkualitas. John Adair, 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.⁵⁹

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta merumuskan, mensosialisasikan dan mengimplementasikan pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial antara anggota organisasi dan *stakeholders* yang meyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personil. Kepala sekolah berwawasan Visisioner

⁵⁷ Sudarman Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 37

⁵⁸ Daniel Goleman, *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama 2011) h. 65

⁵⁹ Aan Komariah dan Cepi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, h. 82

merupakan kepemimpinan yang memberikan partisipasi guru, siswa dan orang tua secara bersama-sama untuk memajukan sekolah.

Berdasarkan uraian dan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner adalah sebuah pola memimpin dengan cara menentukan visi bersama sesuai dengan tuntutan perubahan dimasyarakat kemudian memberi petunjuk kepada orang di dalam organisasi untuk bekerja sesuai dengan visi yang telah ditetapkan bersama-sama sehingga hasil kerja diwujudkan akan sesuai dengan visi.

2. Ciri-ciri Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

Visi merupakan sebuah daya atau kekuatan untuk melakukan perubahan yang mendorong terjadinya proses ledakan kreativitas melalui integrasi dan sinergi berbagai keahlian. Sedangkan syarat yang harus dimiliki oleh pemimpin visioner (*visionary leadership*) adalah visi sebagai penggerak cita-cita yang ingin diwujudkan.⁶⁰

Visi merupakan sebuah daya atau kekuatan untuk melakukan perubahan yang mendorong terjadinya proses ledakan kreativitas melalui integrasi dan sinergi berbagai keahlian dari orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut.

Menurut pendapat lain dapat dimengerti bahwa visi inilah yang senantiasa mendorong organisasi untuk tumbuh dan belajar serta berkembang dalam mempertahankan hidupnya.⁶¹

⁶⁰ Ara Hidayat, *Pengelolaan Pendidikan*, h. 107

⁶¹ Sudarman Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, h. 63

Kepemimpinan visioner salah satunya ditandai oleh kemampuan pemimpin dalam membuat perencanaan yang jelas sehingga dari rumusan visinya tersebut akan tergambar sasaran yang hendak dicapai dari pengembangan lembaga yang dipimpinnya. Merumuskan visi tidak dibatasi oleh kemungkinan investigasi secara ilmiah, tetapi merangsang citra kejiwaan, fantasi dan intuisi, memberanikan menjelaskan sasaran dan memperkuat keyakinan akan kemampuan untuk mencapai sasaran.

Kepemimpinan visioner memiliki ciri-ciri yang menggambarkan segala sikap dan perilakunya yang menunjukkan kepemimpinannya yang berorientasi kepada pencapaian visi, jauh memandang ke depan dan terbiasa menghadapi segala tantangan dan resiko. Diantara ciri-ciri utama kepemimpinan visioner adalah sebagai berikut:

- a. Berwawasan ke masa depan, yaitu bertindak sebagai motivator, berorientasi pada *the best performance* untuk pemberdayaan, kesanggupan untuk memberikan arahan konkrit yang sistematis.
- b. Berani bertindak dalam meraih tujuan, penuh percaya diri, tidak peragu dan selalu siap menghadapi resiko.
- c. Mampu menggalang orang lain untuk kerja keras dan kerjasama dalam menggapai tujuan, menjadi model (teladan) yang secara konsisten menunjukkan nilai-nilai kepemimpinannya.
- d. Mampu merumuskan visi yang jelas, inspirasional dan menggugah, mengelola mimpi menjadi kenyataan, mengajak orang lain berubah.
- e. Mampu mengubah visi ke dalam aksi, menjelaskan dengan baik maksud visi kepada orang lain, dan secara pribadi sangat berkomitmen terhadap visi tersebut.
- f. Berpegang erat kepada nilai-nilai spiritual yang diyakininya. Memiliki integritas kepribadian yang kuat, memancarkan energi, vitalitas dan kemauan yang membara untuk selalu berdiri pada posisi yang segaris dengan nilai-nilai spiritual.
- g. Membangun hubungan (relationship) secara efektif, memberi penghargaan dan respek. Sangat peduli kepada orang lain (bawahan), memandang orang lain sebagai asset berharga yang harus di perhatikan, memperlakukan mereka dengan baik dan 'hangat' layaknya keluarga.

- h. Inovatif dan proaktif dalam menemukan ‘dunia baru’. Membantu mengubah dari cara berfikir yang konvensional (*old mental maps*) ke paradigma baru yang dinamis.⁶²

Visi juga harus mengandung unsur *basic values*, *mission*, dan *objectives*.⁶³ *Basic values* adalah nilai-nilai dasar atau falsafah yang dianut seseorang. *Mission* adalah operasional dari visi yang merupakan pemikiran seseorang tentang organisasinya, meliputi pertanyaan, mau menjadi apa organisasi ini dikemudian hari dan akan berperan sebagai apa? Sedangkan *objectives* adalah tujuan yang merupakan arah kemana organisasi dibawa yang meliputi pertanyaan.

Ciri-ciri kepemimpinan visioner menggunakan inspirasi bersama yaitu kepercayaan diri, kesadaran diri dan empati.⁶⁴

Pemimpin visioner akan mengartikulasikan suatu tujuan yang baginya merupakan tujuan sejati dan selaras dengan nilai bersama orang-orang yang dipimpinnya, dan karena memang meyakini visi itu, mereka dapat membimbing orang-orang menuju visi tersebut dengan tegas.

Kepemimpinan visioner dapat merasakan perubahan orang lain dan memahami sudut pandang mereka berarti bahwa seorang pemimpin dapat mengartikulasikan sebuah visi yang benar-benar menginspirasi. *Visioner leadership* melakukan langkah-langkah strategis dalam mentransformasikan berbagai inovasi kepada *stakeholders* melalui pemberdayaan staf dan penciptaan suatu sistem visi organisasi sebagai rumusan yang dimiliki bersama. Pemimpin visioner yang ideal lebih menekankan adanya

⁶² <http://pendidikan-umat.blogspot.com>., hari Kamis, tanggal 28 september 2017

⁶³ Aan Komariah, Cepi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah*, h. 85

⁶⁴ Daniel Goleman, *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*, h. 69

kemampuan intelegensi dan emosional yang digabungkan untuk menggerakkan anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Aspek-aspek Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

Kata *Visionaris* (kata ini digunakan dalam pengertian Teori Kepemimpinan, *Visionaris* adalah mereka yang telah mengalami *Persanal Victory*. Dengan membiasakan diri bersikap proaktif (*be proactive*), terbiasa memulai aktifitas dengan membayangkan hasil akhirnya dalam fikiran (*begin with the end in mind*), dan terbiasa mendahulukan hal-hal yang utama (*pur first thing first*), serta terbiasa untuk memperbarui diri secara terus-menerus (*self renerwal*). Dengan demikian tiga kebiasaan lain yang sedang diperjuangkan adalah kebiasaan berpikir menang lalu kebiasaan untuk mau berusaha mengerti sebelum minta dimengerti.

Seorang pemimpin visioner kesadaran terhadap besarnya ponensi yang belum teraktualisasi dengan baik, aspek-aspek dari kepemimpinan visioner adalah:

- a. Memiliki rasa tidak puas melihat *status quo* dan kemapanan yang didekap erat oleh orang-orang pengecut, para prajurit, kader jenggot, orang-orang munafik, kelompok ABS (asal Bapak Senan) yang dibarengi dengan suatu pandangan yang amat tajam mengenai kemungkinan menciptakan relasi baru di masa depan.
- b. Visioner adalah kemampuan untuk melihat sebuah ide, impian, masa depan sebagai sebuah kenyataan.⁶⁵

Suatu hal yang harus melekat erat pada seorang kepala sekolah adalah memiliki visioner, punya pandangan dan wawasan, intelektual, dan bertanggung jawab. Kepemimpinan visioner adalah kemampuan

⁶⁵Harefa, Andrians, *Menjadi Manusia Pembelajar (On Becoming Learner), Pemberdayaan Diri, dan Masyarakat Lewat Proses Pembelajaran* (Jakarta: Kompas, 2000), h. 170-171

pemimpin dalam pencita, merumuskan, mengkomunikasikan atau mengasosialisasikan atau mentransformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial di antara anggota organisasi dan *stakeholders* yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personil.

Prinsip Visionary Leadership, yaitu kepemimpinan yang kerja pokoknya difokuskan pada rekayasa masa depan yang penuh tantangan. Lantas, menjadi agen perubahan yang unggul dan menjadi penentu arah organisasi yang mengalami prioritas, menjadi pelatih yang profesional, serta dapat membimbing personel lainnya kearah profesionalisme kerja yang diharapkan. Kepemimpinan pendidikan yang visionary pada gilirannya akan menunjukkan kepemimpinan yang berkualitas.⁶⁶

Secara lebih rinci ada aspek-aspek kepemimpinan visioner adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki rasa tidak puas melihat *status quo* dan kemampuan yang ada,
- b. Mampu melihat sebuah ide atau atau impian tentang masa depan yang baik atau sempurna atau manusawi dan lebih diperkenan dan diridhoi oleh Tuhan, sebagai sebuah kenyataan.
- c. Memiliki minat dan perhatian yang amat besar terhadap potensi manusia sebagai *spiritual being*, *moral being*, makhluk hokum, makhluk sosial-emosional, dan makhluk ekonomi-politik, yang mengejar kesempurnaan sebagai ciptaan Tuhan.⁶⁷

Berkaitan dengan aspek-aspek kepemimpinan visioner sebagai administrator pendidikan, pemimpin pendidikan dan supervisor. sebagai kepala sekolah melaksanakan fungsi manajemen secara sistematis untuk mencapai tujuan pendidikan, mampu melihat sebuah ide atau atau impian tentang masa dedan yang baik atau sempurna. Kepala sekolah sebagai

⁶⁶ Aan Komariah, Cepi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah*, h. 72

⁶⁷ Sudarwan Damin, *Media Komunikasi Pendidikan Pelayanan Profesional Pembelajaran dan Mutu Hasi Belajar*, Cet. II (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 59.

pimpinan pendidikan untuk meningkatkan kualitas dan keefektifan proses pendidikan disekolah, utamanya yang berkaitan kualitas prestasi secara keseluruhan. Kepala sekolah harus mengakomodasi semua pihak yang memungkinkan akan membantu atau mendukung bagi tercapainya kualitas pendidikan. Sehingga untuk mendukung hal tersebut, maka dibutuhkan tipe kepemimpinan visioner. Kepala sekolah harus mampu membangun visi sekolah yang berwawasan pendidikan dengan memberikan keterampilan semua komponen sekolah dalam mencapai visi yang diharapkan.

4. Kompetensi Pemimpin Visioner Kepala Sekolah

Seorang pemimpin yang mampu memimpin dengan baik dibutuhkan kompetensi yang mendukung perannya sebagai ujung tombak organisasi. Dengan adanya beberapa kompetensi yang dimiliki oleh pemimpin diharapkan dalam memimpin sebuah organisasi, pemimpin mampu mengimplementasikan kompetensinya dalam rangka menjalankan perannya dan tercapai sesuai yang ditetapkan sebelumnya.

Secara umum kompetensi dimiliki oleh seorang pemimpin maka semakin mudah seorang pemimpin menjalankan aktivitasnya dalam mengolah organisasi mencapai tujuan, menjalankan kepemimpinan, seorang pemimpin visioner memerlukan kompetensi tertentu.⁶⁸

Pemimpin visioner setidaknya harus memiliki empat kompetensi kunci yaitu sebagai berikut:

⁶⁸ Ara Hidayat, Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan*, h. 45

- a. Seorang pemimpin visioner harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan manajer dan karyawan lainnya dalam organisasi. Seorang pemimpin perlu adanya proses komunikasi.
- b. Seorang pemimpin visioner harus memahami lingkungan luar dan memiliki kemampuan bereaksi secara tepat atas segala ancaman dan peluang lingkungan luar merupakan pihak yang akan menikmati.
- c. Seorang pemimpin visioner memegang peran penting dalam membentuk dan mempengaruhi praktek organisasi, prosedur, produk dan jasa. Kompetensi adalah keterlibatan secara langsung seorang pemimpin dalam segala proses pelaksanaan kegiatan organisasi.
- d. Seorang pemimpin visioner harus memiliki atau mengembangkan pengalaman masa lalu untuk mengantisipasi masa depan. Pemimpin pasti memiliki pengalaman yang lebih banyak.⁶⁹
Menurut pendapat lain ada 10 kompetensi yang harus dimiliki

oleh pemimpin visioner diantaranya adalah:

- a. *Visualizing*. Pemimpin visioner hendaknya mempunyai gambaran yang jelas tentang apa yang akan dicapai dan mempunyai gambaran yang jelas kapan hal itu akan dapat dicapai.
- b. *Futuristic Thinking*. Pemimpin visioner tidak hanya memikirkan sejauh mana posisi organisasi pada saat ini, tetapi lebih memikirkan sejauh mana posisi organisasi yang ingin dicapai pada masa yang akan datang.
- c. *Showing Foresight*. Pemimpin visioner adalah perencana yang dapat memperkirakan masa depan. Dalam membuat rencana tidak hanya mempertimbangkan yang ingin dilakukan dengan pertimbangan.
- d. *Proactive Planning*. Pemimpin visioner menetapkan sasaran dan strategi untuk mencapai sasaran, mampu mempertimbangkan rintangan.
- e. *Creative Thinking*. Dalam menghadapi tantangan pemimpin visioner berusaha berfikir kreatif dan inovatif dalam mencari alternatif jalan keluar yang baru dengan memperhatikan isu, peluang dan masalah.
- f. *Taking Risks*. Pemimpin visioner berani mengambil resiko dan menganggap kegagalan sebagai peluang bukan kemunduran. Sehingga ketika organisasi mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan,
- g. *Process alignment*. Pemimpin visioner mengetahui bagaimana cara menghubungkan sasaran dirinya dengan sasaran organisasi.
- h. *Coalition building*. Pemimpin visioner menyadari bahwa dalam rangka mencapai sasaran organisasinya, dia harus menciptakan hubungan yang harmonis baik ke dalam maupun ke luar organisasi.
- i. *Continuous Learning*. Pemimpin visioner harus mampu dengan teratur mengambil bagian dalam pelatihan dan berbagai jenis pengembangan lainnya, baik di dalam maupun di luar organisasi.

⁶⁹ Ara Hidayat, Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan*, h. 46

- j. *Embracing Change*. Pemimpin visioner mengetahui bahwa perubahan adalah suatu bagian yang penting pertumbuhan dan pengembangan. Ketika ditemukan perubahan yang tidak diinginkan.⁷⁰

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa kompetensi kepemimpinan visioner adalah seorang pemimpin visioner harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan manajer dan karyawan lainnya dalam organisasi, memahami lingkungan luar dan memiliki kemampuan bereaksi secara tepat atas segala ancaman memegang peran penting dalam membentuk dan mempengaruhi praktek organisasi, prosedur dan jasa memiliki atau mengembangkan pengalaman masa lalu untuk mengantisipasi masa depan, sehingga seorang pemimpin visioner dituntut untuk paham segera bertindak untuk mengantisipasi perubahan lingkungan luar organisasi dengan harapan layanan.

5. Peran Pemimpin Visioner Kepala Sekolah

Kemampuan membangun kepercayaan melalui komunikasi yang intensif dan efektif sebagai upaya *shared vision* pada *stakeholders*, sehingga diperoleh *sense of belonging* dan *sense of ownership*. Visi harus ditransformasikan dengan melakukan upaya berbagi visi dan diharapkan terjadi difusi visi dan menimbulkan komitmen seluruh personil. Untuk memaksimalkan hasil pencapaian tujuan yang sudah direncanakan oleh sebuah organisasi, setelah dilakukan penetapan visi sekolah, proses yang harus ditempuh berikutnya adalah transformasi kepada seluruh warga sekolah yang berkaitan dengan visi bagi seluruh *stakeholders* sekolah.

⁷⁰ Ara Hidayat, Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan*, h 56

Pendapat ahli mengungkapkan ada empat peran yang harus dimainkan pemimpin visioner dalam melaksanakan kepemimpinannya, yaitu: penentu arah, agen perubahan, juru bicara, dan pelatih.⁷¹

a. Penentu Arah

Pemimpin yang memiliki visi berperan sebagai penentu arah organisasi. Di saat organisasi sedang menemui kebingungan menghadapi berbagai perubahan-perubahan dan struktur baru, visionary leadership tampil sebagai pelopor yang menentukan arah yang dituju melalui pikiran rasional dan cerdas tentang sasaran yang akan dituju dan mengarahkan perilaku bergerak maju ke arah yang diinginkan.⁷²

Secara bersama *visionary leadership* menganalisis kemungkinan-kemungkinan yang dapat ditempuh, jalan-jalan atau teknik maupun metode serta sumber daya terpilih apa yang dapat digunakan untuk meraih kemajuan di masa depan.

b. Agen Perubahan

Visionary leadership berperan sebagai agen perubahan. Pemimpin bertanggung jawab untuk merangsang perubahan dilingkungan internal. Pemimpin akan merasa tidak nyaman dengan situasi organisasi memimpikan kesuksesan organisasi melalui gebrakan-gebrakan baru yang memicu kinerja dan menerima tantangan dengan menerjemahkannya ke dalam agenda kerja yang jelas dan rasional.⁷³

⁷¹ Aan Komariah, Cipi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah*, h. 94

⁷² Aan Komariah, Cipi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah*, h. 97

⁷³ Sudarwan Damin, *Media Komunikasi Pendidikan*, h. 70

Visionary leadership tidak puas dengan yang telah ada, ia ingin memiliki keunggulan dari yang ada seperti berpikir bagaimana mengembangkan inovasi pembelajaran, manajemen persekolahan, hubungan kerja sama dengan dunia usaha.

c. Juru Bicara

Visi merupakan kemampuan pemimpin dalam menjabarkan dan menerjemahkan visi ke dalam tindakan. Visi merupakan peluru bagi kepemimpinan visioner. Visi berperan dalam menentukan masa depan organisasi apabila diimplementasikan secara komprehensif. Visi sekolah yang tidak diimplementasikan hanya sebatas slogan dan simbol-simbol yang tertera di ruangruang kelas yang tidak banyak berpengaruh terhadap kinerja para stakeholders sekolah.⁷⁴

Visionary leadership berperan sebagai juru bicara. Seorang pemimpin tidak saja memiliki kemampuan meyakinkan orang dalam kelompok internal, tetapi lebih jauhnya adalah bagaimana pemimpin dapat akses pada dunia luar, memperkenalkan dan mensosialisasikan.

Menurut pendapat lain keunggulan dan visi yang akan berimplikasi pada kemajuan organisasi. Dari hasil negosiasi diharapkan dapat berakhir dengan kerja sama mutualisme yang menyenangkan secara moril maupun materiil.⁷⁵

Kemampuan berbicara yang disertai dengan keyakinan akan logika-logika rasional bahwa visi organisasi menarik, bermanfaat, dan

⁷⁴ Sudarman Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, h. 61

⁷⁵ Aan Komariah, Cepi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah*, h. 83

menyenangkan menjadikan ia seorang negosiator yang ulung. Peran visionary leadership adalah menyampaikan pokok-pokok pikiran, gagasan dan tulisan sehingga mampu berkomunikasi secara empatik dalam membangun komitmen dan penyampai berbagai kepentingan yang berhubungan dengan implementasi visi bertujuan menyenangkan secara moril maupun materiil sekolah yang dipimpinnya.

d. Pelatih dan Komunikator

Visionary leadership berperan sebagai pelatih. Sebagai pelatih dituntut kesabaran dan suri tauladan (yang didasari kemampuan/keahlian dan ahlak mulia). Bagaimana seseorang siswa dalam belajar dengan pelatih yang sangat pemberang dan tidak percaya pada kemampuan yang dilatih.

Tentu akan menghambat proses pencapaian keberhasilan. Akan terasa lain jika belajar dilakukan dengan pelatih yang memberi semangat, membantu mereka untuk belajar dan tumbuh, membangun kepercayaan diri, menghargai keberhasilan, menghormati dan meningkatkan kemampuan dalam mencapai visi secara konstan.⁷⁶

Sebagai pelatih yang efektif harus mampu berkomunikasi, sekaligus bekerja sama dengan orang membangun mempertahankan dan mengembangkan visi yang dianutnya yang dipersyaratkan, budaya yang

⁷⁶ Aan Komariah, Cipi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah*, h. 76

harus diciptakan, perilaku yang harus ditampilkan organisasi, dan merealisasikan visi ke dalam budaya dan perilaku.⁷⁷

Pemimpin Visioner, menurut ahli perlu melakukan lima peran sebagai berikut : pertama, peran merumuskan visi (*the vision role*), kedua, peran menjalin hubungan (*the relationship roles*), ketiga, peran mengendalikan (*the control role*), keempat, peran melakukan dorongan (*the encourage role*), kelima, peran sebagai pemberi informasi (*the information role*). Penjelasanannya sebagai berikut:

- a. Peran merumuskan visi (*the vision role*), peran ini dimaksudkan untuk memberi kejelasan arah organisasi
- b. Peran menjalin hubungan (*the relationship roles*), sebagai kepala sekolah tentu tidak dapat mengelak atau mengabaikan arti penting menjalin hubungan
- c. Peran mengendalikan (*the control role*), dalam hal kepala sekolah harus mampu berperan sebagai konsultan bagi "bawahan"-nya. Ia juga bertindak selaku pengendali organisasi
- d. Peran melakukan dorongan (*the encourage role*), peran ini bisa dilakukan dengan beberapa variasi teknik seperti sistem penggajian yang adil, pengakuan prestasi kerja dengan memberikan pujian dan pemberian ganjaran dan hukuman (*reward and punishment*)
- e. Peran sebagai pemberi informasi (*the information role*), dalam memainkan peran ini kepala sekolah harus memiliki akses yang luas baik ke dalam maupun ke luar sekolah.⁷⁸

Pada umumnya, para pemimpin memiliki persamaan karakteristik, *pertama*, pemimpin memiliki visi. Mereka memiliki visi yang jelas tentang masa depan, mereka mengkomunikasikan visi, percaya pada visinya dan percaya pada diri mereka masing-masing. Pemimpin menghidupkan visinya. *Kedua*, pemimpin memiliki nilai-nilai. Mereka memiliki kode etik yang jelas dan pandangan yang kuat tentang hal-hal yang benar dan yang salah.

⁷⁷ Abdurrahman Mas'ud, dkk, *Dinamika Pesantren dan Madrasah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002), h. 276

⁷⁸ Abdurrahman Mas'ud, dkk, *Dinamika Pesantren dan Madrasah*, h. 279

Pemimpin mempromosikan dan melindungi nilai-nilainya. *Ketiga*, pemimpin itu terfokus. Mereka memfokuskan pada gambaran yang besar dan tugas-tugas untuk mencapainya. *Keempat*, pemimpin itu dinamis. Mereka enerjik, antusias, percaya diri dan petualang. Mereka bersedia menerima ide-ide baru. *Kelima*, dalam organisasi kelas dunia yang sesungguhnya, pemimpin perusahaan akan memiliki visi yang jelas, partisipasi dari setiap orang, mengarah pada tujuan umum.

C. Peningkatan Profesionalisme Guru melalui Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

Kemampuan sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, guru harus memahami materi pembelajaran. Seorang profesional menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya. Seorang profesional menjalankan kegiatannya berdasarkan profesionalisme. Seorang profesional akan terus menerus meningkatkan mutu karyanya secara sadar melalui pendidikan dan pelatihan.

Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya.⁷⁹

⁷⁹ Kusnandar, *Guru Profesional*, h. 46

Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal”. Penjelasan di atas bahwa, profesi adalah suatu jabatan, profesional adalah kemampuan atau keahlian dalam memegang suatu jabatan tertentu, sedangkan profesionalisme adalah jiwa dari suatu profesi dan professional.⁸⁰

Sedangkan kemampuan pemimpin dalam menjabarkan dan menerjemahkan visi ke dalam tindakan. Visi merupakan peluru bagi kepemimpinan visioner. Visi berperan menentukan masa depan organisasi apabila diimplementasikan secara komprehensif. Visi sekolah yang tidak diimplementasikan hanya sebatas slogan dan simbol yang tertera di ruangruang kelas yang tidak banyak berpengaruh terhadap kinerja para stakeholders sekolah.

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan terhadap para anggota kelompok. Kepemimpinan melibatkan orang lain. kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang adanya kemampuan untuk mempengaruhi tingkahlaku pengikutnya⁸¹

Visionaris adalah *personal victory*, dengan membiasakan diri bersikap proaktif (*be proactive*), terbiasa memulai aktifitas dengan membayangkan hasil akhirnya dalam fikiran (*begin with the end in mind*), dan terbiasa

⁸⁰ M. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, h. 15

⁸¹ Nurkolis, *Manajemen Berbasis sekolah*, h. 153

mendahulukan hal-hal yang utama (*pur first thing first*), serta terbiasa untuk memperbarui diri secara terus-menerus (*self renerwal*).⁸²

Kepemimpinan visioner yaitu kemampuan pemimpin menciptakan, merumuskan dan mengimplementasikan 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 personel.⁸³

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 secara jelas.⁸⁴

Kepemimpinan visioner kemampuan pemimpin menciptakan, merumuskan dan mengimplementasikan pemikiran ideal yang berasal dari dirinya dan kemandirian dan pemberdayaan staf tumbuh karena adanya langkah-langkah kepemimpinan visioner dalam menciptakan, merumuskan, mentransformasikan serta mengimplementasikan visi secara konsisten.

Sedangkan pendapat lain bahwa pelaksanaan visi yang menggambarkan adanya kesungguhan perencanaan sekolah. Tanpa adanya pelaksanaan visi tinggallah kata mutiara yang dapat dihafal semua orang tanpa memberikan langkah operasional yang dapat diikuti.⁸⁵

⁸² Stephn R. Covey, *The 7 Habits of Highly Effiective People*, h.168

⁸³ Aan Komariah, Cepi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah*, h. 82

⁸⁴ Ara Hidayat *Pengelolaan Pendidikan*, h. 107

⁸⁵ Sudarman Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, h. 43

Visionary Leadership menuntut pemimpin memiliki kemampuan dalam menentukan arah masa depan melalui visi. Visi merupakan idealisasi pemikiran pemimpin tentang masa depan organisasi yang dikomunikasikan dengan *stakeholders* dan merupakan kekuatan kunci bagi perubahan organisasi yang menciptakan budaya yang maju dan antisipatif terhadap persaingan global. Secara umum dapat kita katakan bahwa visi adalah suatu gambaran mengenai masa depan yang kita inginkan bersama.

Visionary Leadership didasarkan pada tuntutan perubahan zaman yang meminta dikembangkannya secara intensif peran pendidikan dalam menciptakan sumber daya manusia yang handal bagi pembangunan, sehingga orientasi visi diarahkan pada mewujudkan nilai *comparative* dan kompetitif siswa sebagai pusat perbaikan dan pengembangan sekolah. Agar menjadi pemimpin yang visioner, maka seseorang harus:

1. Memahami Konsep Visi.

Visi merupakan daya pandang jauh ke depan, mendalam, dan luas sebagai daya pikir yang memiliki kekuatan dahsyat dan dapat menerobos waktu, dan tempat. Gerak dimensi waktu tersebut tergantung daya membangkitkan dan mengarahkan kerja para anggotanya. Menjalankan visi secara benar akan memberikan dampak yang mencerahkan organisasi.

2. Penciptaan Visi.

Visi terbaik adalah visi yang ideal sekaligus unik. Jika sebuah visi menyampaikan hal yang ideal, visi tersebut mengomunikasikan standar keistimewaan dan pilihan nilai positif yang jelas. Jika visi tersebut juga

unik, hal tersebut mengomunikasikan dan menginspirasi rasa bangga karena berbeda dari organisasi-organisasi yang lain.⁸⁶

Visi tercipta dari hasil kreatifitas pikir pemimpin sebagai refleksi profesionalisme dan pengalaman pribadi atau sebagai hasil elaborasi pemikiran mendalam dengan pengikut/personil lain berupa ide-ide ideal tentang cita-cita organisasi di masa depan yang ingin diwujudkan bersama. Seorang kepala sekolah dalam menetapkan Visi, perlu mempunyai pengalaman hidup, pendidikan, pengalaman professional, interaksi dan komunikasi dalam kegiatan intelektual yang membentuk pola pikirnya.

Dengan demikian, terciptanya visi terbentuk dari perpaduan antar inspirasi, imajinasi *insight*, informasi, pengetahuan dan penilaian (*judgement*). Visi diciptakan bukan semata-mata untuk menciptakan sistem pendidikan berkualitas yang mampu bertahan dan berkembang memenuhi tuntutan perubahan dan idealisme, tetapi dapat mengakomodasi kepentingan hubungan baik diantara personel dalam melaksanakan tugas dan fungsinya serta dalam meniti karirnya.

Visi terbentuk dari perpaduan antara inspirasi, imajinasi *insight*, nilai-nilai, informasi, pengetahuan, dan *judgement*. Dikutip dari Mulyadi mencatat dua tahapan dalam penciptaan visi, yaitu *trend watching* dan *envisioning*.⁸⁷

1. *Trend watching* adalah kemampuan tingkat tinggi untuk dapat memprediksi kemungkinan yang terjadi di masa depan melalui kepiawaiannya dalam bidang yang digeluti serta kepekaan terhadap

⁸⁶ Thomas S. Bateman, Scott A. Snell, *Manajemen Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif*, terj. Ali Akbar Y., Ria Cahyani, (Jakarta: Salemba Empat, 2009) h.101.

⁸⁷ Aan Komariah, Cipi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, h.91.

signal-signal alam dan perubahannya, sekaligus memiliki kekuatan mendekati diri kepada Tuhan sebagai kekuatan supranatural luar biasa yang dapat membimbing perilakunya dalam menangkap makna dari suatu gejala alam. Melalui *trend watching* pimpinan dapat mendeteksi arah perubahan yang akan datang dan berbagai peluang yang tersembunyi.

2. *Envisioning* yaitu kemampuan pimpinan untuk merumuskan visi berdasarkan hasil pengamatan *trend* perubahan yang akan terjadi di masa yang akan datang. *Envisioning* merupakan kemampuan untuk menggambarkan pikiran yang melampaui realitas sekarang, kemampuan untuk menggambarkan sesuatu yang akan diciptakan yang belum pernah ada sebelumnya, dan kemampuan untuk menggambarkan kondisi baru yang belum pernah dialami sebelumnya.

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa peningkatan profesionalisme guru melalui kepemimpinan visioner kepala sekolah yaitu guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Kepemimpinan visioner yaitu kemampuan pemimpin menciptakan, merumuskan dan melaksanakan pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi. *Trend watching* adalah kemampuan tingkat tinggi untuk dapat memprediksi kemungkinan yang terjadi di masa depan, *Envisioning* yaitu kemampuan pimpinan untuk merumuskan visi berdasarkan hasil pengamatan *trend* perubahan yang akan terjadi.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar ilmiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.”⁸⁸

Jenis Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field research*) sebuah penelitian dengan prosedur penelitian yang menggali data dari lapangan untuk kemudian dicermati dan disimpulkan. Adapun metode dalam penelitian ini adalah kualitatif. Penelitian deskriptif adalah bertujuan untuk menentukan ada tidaknya pengaruh dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh serta berarti atau tidaknya pengaruh itu.”⁸⁹

Sifat penelitian ini adalah deskriptif. “Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditunjukkan untuk mendiskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena bantuan manusia. Fenomena dapat berupa bentuk, aktifitas, karakteristik, perubahan hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena yang lainnya.”⁹⁰

⁸⁸ Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2013), h. 5

⁸⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 67

⁹⁰ Sukmadinata, Nana Syaodih. *Metode Penelitian Pendidikan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2006), h. 72

Selanjutnya“Penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahannya.”⁹¹

Sedangkan pendapat ahli penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.⁹²

Pendekatan yang penulis gunakan adalah pendekatan kualitatif, artinya penelitian yang mengambil data kualitatif. Metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawanya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, tehnik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif menekankan makna dari pada generalisasi.⁹³

Berdasarkan dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, yaitu perilaku subjek, hubungan sosial subjek, tindakan subjek, dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata pada suatu konteks khusus yang alamiah. Tujuan penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat

⁹¹Tohirin.*Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling*. (Jakarta: Rajawali Pers. 2013, h. 2

⁹² Lexy J.Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1990), h.3

⁹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*, Alfabeta, Bandung, 2012, h.15

mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang disediliki dan mengkaji lebih mendalam tentang gejala, peristiwa tentang pelaksanaan kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Lampung Timur.

B. Sumber Data dan Informan Penelitian

Metode penelitian kualitatif, sumber data dipilih secara *purposive* dan bersifat *snowball sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sumber data dengan pertimbangan tertentu, seperti orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang peneliti harapkan.⁹⁴

Pertimbangan digunakannya teknik *snowball sampling* ini adalah karena dengan teknik penarikan sampel, dianggap akan lebih representatif baik ditinjau dari segi pengumpulan data dalam pengembangan data.⁹⁵

Pengambilan sumber data yang dipilih secara *purposive* dan bersifat *snowball sampling*, maka sumber data dipilih orang-orang yang dianggap sangat mengetahui permasalahan yang akan diteliti atau juga yang berwenang dalam masalah tersebut dan jumlahnya tidak dapat ditentukan, karena dengan sumber data, apabila belum dapat memberikan data yang lengkap, maka mencari orang lain lagi yang dapat digunakan sumber data.

Informan adalah orang-orang tertentu yang dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang diperlukan oleh peneliti dalam proses penelitiannya, karena orang tersebut dianggap memiliki pengetahuan tentang data atau informasi yang berkaitan dengan masalah yang telah dirumuskan dalam

⁹⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, h. 300

⁹⁵ Mukhtar, *Bimbingan Skripsi, Tesis dan Artikel Ilmiah: panduan Berbasis Penelitian Kualitatif Lapangan dan Kepustakaan*, (Cipayung, Ciputat: Gaung Persada Press, 2007), h. 81

penelitian tersebut. Dalam penelitian ini sebagai informan adalah: kepala sekolah wakil kepala sekolah, dan siswa.⁹⁶

Informan adalah objek penting dalam sebuah penelitian. Informan adalah orang-orang dalam latar penelitian yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Untuk mendapatkan hasil atau inti dari sebuah penelitian dibutuhkan Informan. Informan juga harus berbentuk *adjecive*, dikarenakan akan mempengaruhi *valid* atau tidaknya data yang teliti, dan mempengaruhi keabsahan data yang teliti dengan sumber primer dan sumber skunder.

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata, dan tindakan dari orang yang diobservasi atau diwawancarai, selebihnya adalah data tambahan, seperti dokumen yang relevan dengan fokus penelitian, seperti gambar, foto, catatan atau tulisan-tulisan yang ada kaitannya dengan fokus penelitian.”⁹⁷ Data penelitian ini berasal dari:

1. Narasumber (informan)

Narasumber (informan) penelitian adalah seseorang yang sangat penting, karena memiliki informasi (data) banyak mengenai objek yang sedang diteliti, dimintai informasi mengenai objek penelitian tersebut. Informan atau narasumber dalam penelitian ini sebagai subyek penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu Kepala Sekolah dan Guru yang sebagai narasumber kunci (*keyinforman*). Jadi semua sumber yang berkaitan dengan masalah peneliti adalah Kepala Sekolah dan Guru di

⁹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, h. 218

⁹⁷ Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*, h157

SMP Negeri 1 Gunung Pelindung sehingga jawaban yang akan diperolehpun akan benar-benar nyata dan terbukti.

2. Dokumen dan Arsip

Dokumen merupakan bahan tertulis atau bahan yang berhubungan dengan suatu peristiwa atau aktifitas tertentu, dapat berupa tulisan, gambar, benda peninggalan yang berkaitan dengan suatu aktivitas atau peristiwa tertentu atau arsip. Dokumen dan arsip yang akan dikaji dalam penelitian ini, antara lain jurnal, dan literatur.

C. Teknik Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data penting artinya dalam suatu penelitian. Sebab data menjadi alat untuk mencapai tujuan penelitian. Untuk memperoleh data yang diperlukan, digunakan beberapa metode yang sekiranya sesuai dengan masalah yang diteliti

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Metode pengumpulan data yang dipergunakan adalah metode observasi metode interview dan metode dokumentasi adalah:

1. Metode Observasi

Observasi dimaksudkan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diselidiki. Atau dengan kata lain cara-cara mengungkapkan data yang dilakukan

dengan mengamati dan mencatat gejala-gejala yang sedang diselidiki tentang observasi ini penulis menggunakan kerangka faktor-faktor yang diatur atau dikategorikan terlebih dahulu

Metode observasi adalah “sebagai pemilihan, perubahan, pencatatan, dan pengkodean serangkaian perilaku dan suasana yang berkenaan dengan organisme sesuai dengan tujuan-tujuan empiris”.⁹⁸

Maka observasi adalah suatu cara digunakan dalam mengumpulkan data-data suatu pengamatan dan juga pencatatan yang dilakukan secara sistematis dan terencana. Berkaitan dengan hal ini Suharsimi Arikunto mengemukakan bahwa Dalam menggurukan metode observasi cara yagn paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blanko pengamatan intrument format yang disusun berisi item tentang kejadian atau tingkah laku seseorang yang akan digambarkan ”⁹⁹

Melalui metode observasi, maka peneliti akan melihat seluruh kejadian yang berkaitan dengan penelitian. Beberapa macam-macam observasi yaitu:

- a. Observasi Partisipatif.
Dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari- hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data
- b. Observasi non Partisipan
Dalam observasi non Partisipan, peneliti tidak terlibat dalam kegiatan subjek, hanya sebagai pengamat independen.
- c. Observasi terus terang dan tersamar
Dalam hal ini, peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terus terang kepada sumber data, bahwa ia sedang melakukan penelitian. Jadi mereka yang diteliti mengetahui sejak awal sampai akhir tentang aktivitas peneliti.
- d. Observasi tak Terstruktur
Observasi tidak terstruktur adalah observasi yang tidak dipersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi. Hal ini dilakukan

⁹⁸ Edi Kusnadi. *Metodologi Penelitian Aplikasi Praktis*, (Jakarta: Rama Pers, 2008), h:

⁹⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pratik* h. 234

karena peneliti tidak tahu secara pasti tentang apa yang akan diamati.¹⁰⁰

Adapun jenis observasi yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah observasi non partisipan. Hal ini dikarenakan dalam kegiatan sehari-hari penulis tidak berinteraksi secara langsung dengan subyek penelitian. “Kehadiran peneliti hanya untuk melakukan observasi dan kehadirannya tidak diketahui oleh subyek yang diteliti”.¹⁰¹

Observasi dalam penelitian penulis, dilakukan untuk mendapatkan data-data tentang pelaksanaan kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung. Berikut peneliti paparkan kisi-kisi pedoman observasi yang nantinya akan digunakan yaitu sebagai berikut:

Tabel 1 Kisi-Kisi Pedoman Observasi

No	Aspek	Indikator
1	Kebiasaan dan tingkahlaku di sekolah	a. Kebiasaan Bergaul b. Kebiasaan berinteraksi kepala sekolah dan guru c. Kebiasaan saling bermusyawarah
2	Catatan Sekolah	a. Toleransi b. Tenggengrasa
3	Lingkungan dan Fasilitas	a. Keadaan Sekolah b. Fasilitas dan Sarana
4	Data Potensi	a. Penghargaan

Sumber: Observasi di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Tahun 2017

Penggunaan metode observasi dalam penelitian ini guna untuk melihat bagaimana sumber pendukung yang akan mendukung data yang diperoleh mengenai pelaksanaan kepemimpinan visioner kepala sekolah

¹⁰⁰ Sugiyono. *Metode Penelitian*, h. 310-312

¹⁰¹ Imam Suprayogo dan Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2003), Cet. Ke-2, h. 168

dalam peningkatan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Lampung Timur.

Uraian di atas dapat dijelaskan bahwa observasi ini adalah salah satu metode yang penulis gunakan dalam mengumpulkan data-data dengan cara mengamati mencatat dan juga mengingat tentang fenomena-fenomena yang akan diteliti karena pengamatan dalam observasi harus dilakukan untuk memperoleh data tentang gambaran secara umum daerah penelitian. Penulis menggunakan observasi partisipan karena peneliti terlibat langsung dalam proses yang sedang diteliti.

2. Metode Wawancara

Wawancara merupakan tehnik pengumpulan data yang sesuai berdasarkan laporan verbal di mana pada wawancara ini terdapat dialog yang dilakukan oleh interviewer (pewawancara) untuk memperoleh informasi dari interviewee (orang yang diwawancarai).

Metode tanya jawab antara pewawancara dan yang diwawancarai untuk memperoleh informasi yang diinginkan dalam penelitian. “Interview merupakan alat pengumpulan informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula”.¹⁰² Metode interview suatu cara dalam memperoleh data dilakukan melalui sebuah wawancara atau tanya jawab secara lisan antara pewawancara dan orang yang diwawancarai.

¹⁰² Amirul Hadi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 1998), h.

Metode wawancara "merupakan proses tanya jawab dimana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik yaitu satu dapat melihat muka yang lain mendengar dengan telinga sendiri suaranya, tampaknya alat pengumpul informasi yang langsung tentang beberapa jenis data social, baik yang terpendam maupun yang manifest" ¹⁰³

Wawancara tak terstruktur ini pewawancara membawakerangka pertanyaan untuk disajikan yang selanjutnya disebut dengan pedoman wawancara, tetapi cara bagaimanapertanyaan-pertanyaan itu diajukan dan irama wawancara tergantung keluwesan atau *fleksibilitas* pewawancara. Dalam pedoman wawancara itu pewawancara mempunyai kebebasan untuk menggalialasan-alasan dan dorongan-dorongan yang tidak kaku.

Sehubung dengan itu maka arah wawancara masih terletak di tangan pewawancara. Ada beberapa pedoman dalam melakukan wawancara, yaitu sebagai berikut:

- a. Jangan memulai wawancara dengan menanyakan hal-hal yang bersifat kontroversional sehingga dapat menimbulkan peperangan.
- b. Mulailah dengan hal-hal yang masa sekarag yang benar-benar terjadi seperti pekerjaan, pengalaman atau aktivitas-aktivitas yang selalu dikerjakan.
- c. Jangan menanyakan langsung hal-hal yang berkenaan dengan pengetahuan atau keterampilan informan karena hal ini dapat dianggap sebagai ujian dan akan merusak keakraban atau kesantiaian suasana wawancara.
- d. Jangan segera bertanya mengenai masa lampau informan.
- e. Jangan mengajukan pertanyaan yang dikotomi ("ya-tidak")
- f. Jangan mengajukan pertanyaan yang terlalu mempengaruhi, membatasi, mengikat atau mengtur jawaban informan.
- g. Jangan mengajukan pertanyaan yang memojokan informan karena susah dijawab, sensitif, atau dapat membuat malu.

¹⁰³ Amirul Hadi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, h, 92

- h. Jangan mengajukan pertanyaan yang menimbulkan sikap *defensif* (pembelaan diri) pada informan.
- i. Jangan mengajukan pertanyaan majemuk yaitu mngandung dua hal dalam satu pertanyaan.
- j. Jangan mengajukan pertanyaan yang ambigius yang dapat menimbulkan tafsian yang berbeda-beda.¹⁰⁴

Berikut peneliti paparkan kisi-kisi pedoman wawancara yang nantinya akan digunakan dalam penelitian untuk kepala sekolah dan guru, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2
Kisi-Kisi Pedoman Wawancara Untuk Kepala Sekolah dan Guru

No	Aspek yang akan diungkap
1	Pelaksanaan kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung
2	Upaya kepala sekolah mentransformasikan visionernya dalam peningkatan Profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung
3	Faktor penghambat pelaksanaan kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung
4	Faktor pendukung pelaksanaan kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung

Sumber: Observasi di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Tahun 2017

Berdasarkan uraian di atas bahwa metode wawancara adalah metode tanya jawab antara pewawancara dan yang diwawancarai untuk memperoleh informasi yang diinginkan dalam penelitian ini, penulis menggunakan wawancara bebas terpimpin, yaitu pewawancara membawa kerangka pertanyaan untuk disajikan, tetapi bagaimana cara penyajiannya diserahkan sepenuhnya kepada kebijakan pewawancara.

¹⁰⁴Tohirin. *Metode Penelitian*, h. 66

3. Metode Dokumentasi

Dokumen tidak selalu berbentuk tulisan, melainkan dapat juga berupa foto atau rekaman lain, yang dalam konteks ini bersifat milik atau melekat pada pribadi. Dokumen pribadi memuat catatan yang dibuat sendiri oleh subyek yang bersangkutan. Isinya dapat berupa ungkapan perasaan, keyakinan tindakan, dan pengalaman-pengalamannya.

Berkaitan dengan hal ini Suharsimi Arikunto berpendapat bahwa “Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku surat kabar majalah, prasasti, notulen rapat lagger agenda dan sebagainya”¹⁰⁵

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Selain itu juga dapat dikatakan sebagai “Setiap bahan tertulis maupun film yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan seorang penyidik.”¹⁰⁶

Maka metode dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk menyelidiki terhadap benda mati dalam rangka mencari data yang diperlukan untuk melihat serta memperoleh data tentang kepemimpinan visioner dalam peningkatan profesionalisme guru berupa catatan, buku surat kabar majalah, foto-foto di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung.

Uraian di atas, menjelaskan bahwa dokumen merupakan sumber data yang digunakan untuk melengkapi penelitian, baik berupa sumber tertulis, film, gambar, yang semuanya itu memberikan informasi bagi proses penelitian. Dokumentasi yang berhasil dihimpun oleh peneliti

¹⁰⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. h. 236

¹⁰⁶ Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*, h. 216

yaitu berupa buku administrasi guru, dan catatan administrasi dari staf tata usaha. Adapun data-data yang diperlukan oleh peneliti adalah data yang bersifat dokumenter seperti perangkat pembelajaran, alat peragam atau media pembelajaran, leger nilai, jurnal mengajar guru, dan lain-lain.

D. Teknik Penjamin Keabsahan Data

Pengujian keabsahan data adalah menguji tingkat kepercayaan data yang telah ditemukan. Pengujian keabsahan data memiliki fungsi yaitu melaksanakan pemeriksaan sedemikian rupa sehingga tingkat kepercayaan penemuan dapat dicapai dan mempertunjukkan derajat hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian terhadap kenyataan ganda yang sedang diteliti.

Peneliti melakukan aktivitas validasi dengan cara *Triangulasi*. *Triangulasi* adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan cara melihat fenomena dari beberapa sudut, atau melakukan verifikasi temuan dengan menggunakan berbagai sumber.¹⁰⁷

Apabila data yang didapat dari tangan pertama sama dengan hasil wawancara dengan karyawan, didukung pula oleh perilaku hasil pengamatan (observasi) dan ada dokumen tertulis yang terkait dengan hal itu, barulah seorang peneliti meyakini bahwa apa yang ditemukannya itu merupakan data yang akurat dan terpercaya. Itulah yang disebut dengan triangulasi.¹⁰⁸

“Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain.”¹⁰⁹ Di luar data itu untuk keperluan

¹⁰⁷ Salfen Hasri, *Manajemen Pendidikan Pendekatan Nilai dan Budaya Organisasi*, (Makassar: Yapma, 2005), h. 73

¹⁰⁸ Salfen Hasri, *Manajemen Pendidikan Pendekatan Nilai dan Budaya Organisasi*, h. 74

¹⁰⁹ Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*, h. 330

pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan adalah triangulasi sumber.

Oleh karena itu teknik triangulasi yang digunakan oleh peneliti adalah triangulasi sumber yang digunakan untuk menguji keabsahan data dengan cara mengecek data kepada sumber yang berbeda. Data dari kedua sumber tersebut nantinya akan dideskripsikan dan dikategorikan mana pandangan yang sama, yang berbeda dan mana yang lebih spesifik dari kedua sumber tersebut. Setelah data dianalisis dan menghasilkan suatu kesimpulan maka selanjutnya dilakukan kesepakatan melalui *member check* kepada kedua nara sumber.

Berdasarkan uraian di atas bahwa triangulasi teknik keabsahan data dalam penelitian ini yakni menguji kredibilitas data dilakukan dengan mengecek data kepada sumber dengan teknik wawancara kepada kepala sekolah, guru lalu dicek dengan observasi langsung ke SMP Negeri 1 Gunung Pelindung, dokumentasi untuk mencari data atau catatan tertulis pelaksanaan kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data yang diperoleh sudah benar dan valid adanya.

Agar hasil penelitian ini sesuai dengan fakta di lapangan dan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi, maka peneliti melakukan upaya-upaya sebagai berikut:

Pertama, peneliti mengoptimalkan keikutsertaan dalam proses pengumpulan data di lapangan. Dengan semakin lama melakukan observasi

diharapkan peneliti lebih banyak mengenal karakter subjek dan kebudayaan di lingkungan serta keadaan di lapangan tanpa mempengaruhi situasi. Pengumpulan data dilakukan secara langsung oleh peneliti tanpa mewakilkan orang lain sehingga permasalahan yang diteliti hanya peneliti saja yang tahu.

Kedua, melakukan triangulasi metode (metode pengumpulan data), triangulasi sumber data. Data yang telah diperoleh dari hasil wawancara disesuaikan dengan data observasi atau membandingkan data dari kepala sekolah wakil kepala sekolah, guru, yang bertanggung jawab dalam program.

Ketiga, mengajak pelaksana program untuk mengecek catatan penyusun (member check). Hasil pengumpulan data yang diperoleh, diperiksa oleh kelompok peneliti lain untuk mendapatkan pengertian yang tepat atau ditemukan kekurangan untuk diperbaiki.

E. Teknik Analisa Data

Peneliti melakukan penelaahan untuk mencari pola. Tahap ini peneliti banyak terlihat dalam kegiatan penyajian dan penampilan (display) dari data yang dikumpulkan. Analisis dilakukan untuk menemukan pola.

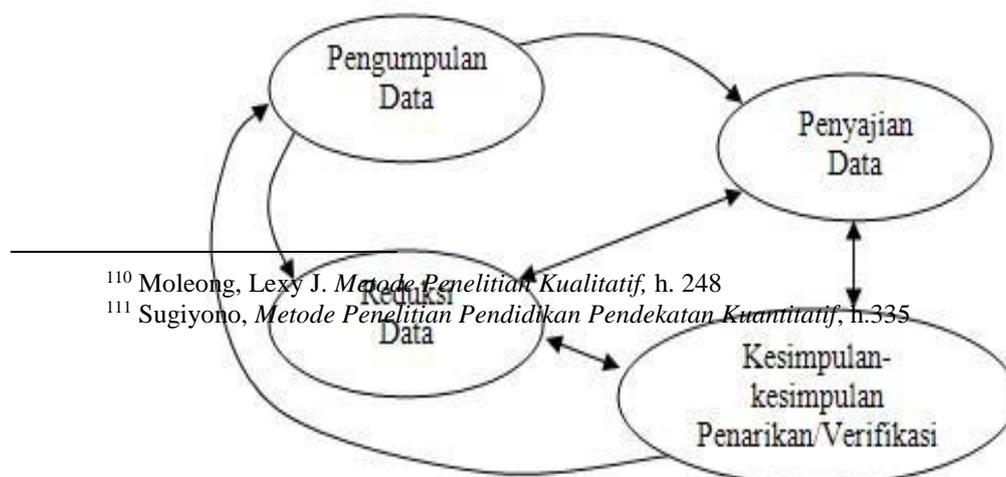
Caranya dengan melakukan pengujian sistematik untuk menetapkan bagian, hubungan antar kajian yang diperoleh dari data, dan hubungan terhadap keseluruhan data. Untuk dapat menemukan pola tersebut peneliti akan melakukan penelusuran melalui catatan pengumpulan data, hasil wawancara dan bahan yang dikumpulkan untuk meningkatkan pemahaman terhadap semua hal yang dikumpulkan dan menyajikan yang ditemukan.

Upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milah menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan yang penting untuk dipelajari dan memutuskan yang dapat diceritakan kepada orang lain.¹¹⁰

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri dan orang lain.¹¹¹

Penelitian ini yakni pelaksanaan kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru, data diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan tehnik analisis data (Triangulasi) dimana dalam analisis data dalam penelitian ini adalah:

Model analisis data dalam penelitian digunakan tehnik tiga tahapan yang harus dikerjakan dalam menganalisis data penelitian kualitatif, yaitu (1) reduksi data (data reduction); (2) paparan data (data display); dan (3) penarikan kesimpulan dan verifikasi (conclusion drawing verifying). Yaitu model komponen-komponen analisis data:



¹¹⁰ Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*, h. 248

¹¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*, h.335

Gambar 2. Komponen-komponen Analisis Data: Model Interaktif

Gambar 1 Komponen-komponen Analisa Data

lebih jelasnya dijelaskan sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data. Informasi yang diperoleh sumber data melalui wawancara dicatat dan direkam, selanjutnya diseleksi, difokuskan, disederhanakan sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian. Mereduksi data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu, maka perlu dicatat secara teliti dan rinci.

Semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada yang penting, dicari tema dan dan polanya dan membuang yang tidak perlu.”¹¹²

Pada tahap ini, data yang diperoleh dari lokasi penelitian (data lapangan) dituangkan dalam uraian atau laporan yang. Laporan lapangan oleh peneliti akan direduksi, dirangkum, dipilih yang pokok, difokuskan pada hal yang penting kemudian dicari tema atau polanya dengan cara: diedit atau disunting, yaitu diperiksa dilakukan pengecekan

¹¹²Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif*, h. 338

tentang kebenaran responden yang menjawab, kelengkapannya, apakah ada jawaban yang tidak sesuai atau tidak konsisten. Kemudian, dilakukan coding atau pengkodean, yaitu pemberian tanda atau simbol atau kode bagi tiap jawaban termasuk dalam kategori yang sama. Reduksi data ini dilakukan secara terus menerus selama proses penelitian berlangsung.

Dalam mereduksi data, setiap peneliti akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai. Tujuan utama dari penelitian kualitatif adalah pada temuan. Oleh karena itu, kalau peneliti dalam melakukan penelitian, menemukan segala sesuatu yang dipandang asing, tidak dikenal, belum memiliki pola, justru itulah yang harus dijadikan perhatian peneliti dalam melakukan reduksi data.

2. Penyajian Data

Penyajian data atau display data dimaksudkan untuk memudahkan peneliti dalam melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari penelitian. Dengan kata lain merupakan pengorganisasian data ke dalam bentuk tertentu sehingga kelihatan dengan sosoknya lebih utuh

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya dalam menganalisis data adalah dengan menyajikan data. “penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dll.”¹¹³

Uraian di atas dapat memberi penjelasan sehingga dengan menyajikan data, memudahkan peneliti untuk memahami apa yang telah terjadi, kemudian merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan yang telah dipahami tersebut, data yang disajikan secara menyeluruh.

¹¹³Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif*, h. 341

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Menarik kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang telah dinyatakan sifatnya masih sementara, dan akan berubah jika ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data.

Tetapi jika kesimpulan yang dinyatakan diawal sudah didukung oleh teori yang kuat, valid, dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Penelitian kualitatif, penarikan kesimpulan dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian berlangsung. Sejak awal memasuki lapangan dan selama proses pengumpulan data, peneliti berusaha untuk menganalisis dan mencari makna dari data yang dikumpulkan yaitu dengan cara mencari pola, tema, hubungan persamaan, hal-hal yang sering timbul, hipotesis dan sebagainya yang dituangkan dalam kesimpulan yang masih bersifat tentatif, akan tetapi dengan bertambahnya data melalui proses verifikasi secara terus menerus, maka akan diperoleh kesimpulan yang bersifat grounded. Dengan kata lain, setiap kesimpulan senantiasa terus dilakukan verifikasi selama penelitian berlangsung yang melibatkan interpretasi peneliti.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum Penelitian

1. Profil Sekolah

a. Identitas Sekolah			
1	Nama Sekolah	:	SMP N 1 Gunung Pelindung
2	NPSN	:	10805974
3	Jenjang Pendidikan	:	SMP
4	Status Sekolah	:	Negeri
5	Alamat Sekolah	:	Jl. Tanjung Jati No. 11
	Kode Pos	:	34198
	Kelurahan	:	Pempen
	Kecamatan	:	Kec. Gunung Pelindung
	Kabupaten/Kota	:	Kab. Lampung Timur
	Provinsi	:	Prop. Lampung
6	Posisi Geografis	:	-5,4483 Lintang
			105,7587 Bujur
b. Data Pelengkap			
7	SK Pendirian Sekolah	:	503/647/38/19.SK/2003
8	Tanggal SK Pendirian	:	2003-06-13
9	Status Kepemilikan	:	Pemerintah Daerah
10	SK Izin Operasional	:	420/818.4/15/SK/2003
11	Tgl SK Izin Operasional	:	2003-09-01
13	Nomor Rekening	:	399.03.04.04329.5
14	Nama Bank	:	BANK LAMPUNG
15	Cabang KCP/Unit	:	SUKADANA
16	Rekening Atas Nama	:	SMPN 1 Gunung Pelindung
17	MBS	:	Ya

18	Luas Tanah Milik (m2)	:	8350
19	Nama Wajib Pajak	:	SMPN 1 Gunung Pelindung
20	NPWP	:	006350698321000
c. Kontak Sekolah			
21	Nomor Telepon	:	081369407406
22	Email	:	smpngp@yahoo.co.id
d. Data Periodik			
23	Waktu Penyelenggaraan	:	Pagi
24	Bersedia Menerima Bos?	:	Ya
25	Sertifikasi ISO	:	Belum Bersertifikat
26	Sumber Listrik	:	PLN
27	Daya Listrik (watt)	:	1200
28	Akses Internet	:	Smartfren
29	Akses Internet Alternatif	:	Telkomsel Flash
e. Sanitasi			
30	Kecukupan Air	:	Cukup
31	Sekolah Memproses Air	:	Tidak
32	Air Minum Untuk Siswa	:	Tidak Disediakan
33	Sumber Air Sanitasi	:	Sumur terlindungi
34	Ketersediaan Air di	:	Ada Sumber Air
35	Tipe Jamban	:	Leher angsa (toilet duduk/jongkok)
36	Jumlah Tempat Cuci T	:	4
37	Apakah Sabun dan Air	:	Tidak
	Digunakan		2

Sumber: Dokumentasi SMP Negeri I Gunung Pelindung Tahun 2017

2. Sejarah Singkat

Sejarah SMPN 1 Gunung Pelindung di bangun pada tahun 2003 dari bantuan Blokgrand Work Bank, mulai di gunakan pada tanggal 14 Juli 2003. Bersamaan dengan munculnya era globalisasi, Sejarah SMPN 1 Gunung Pelindung upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) melalui pendidikan. Sejalan dengan antisipasi permasalahan tersebut. Kebijakan Pemerintah dibidang SMPN 1 Gunung Pelindung mengisyaratkan bahwa arah pengembangan sekolah menengah berorientasi

pada penyiapan sumber daya manusia yang cerdas dan berakhlakul karimah. (Dokumentasi SMPN 1 Gupel)

Relevansi SMPN 1 Gunung Pelindung sebagai satuan pendidikan nasional mempunyai peluang yang cukup besar untuk berperan serta mengembangkan kemampuan, membentuk watak, serta peradaban siswa sehingga menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Pada kepemimpinan pertama Kepala Sekolah SMPN 1 Gunung Pelindung Supriyadi, S.Pd., dan kedua Yulianus Triyono, S.Pd, M.MPd, ketiga Abdul Rahman, S.Pd.

3. Visi, Misi dan Tujuan

SMP Negeri 1 Gunung Pelindung adalah salah satu unit di bidang pendidikan formal dalam lingkungan Lampung Timur. Sebagaimana lazimnya penyelenggara pendidikan formal, maka SMP Negeri 1 Gunung Pelindung memiliki Visi, Misi dan Tujuan SMP Negeri 1 Gunung Pelindung yaitu:

a. Visi SMP Negeri 1 Gunung Pelindung

Secara umum visi adalah suatu gambaran mengenai masa depan yang diinginkan bersama didasarkan pada tuntutan perubahan zaman yang meminta dikembangkannya secara intensif, sehingga orientasi visi

diarahkan sebagai pusat perbaikan dan pengembangan sekolah diantaranya adalah: dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kualifikasi pendidik dan keprofesionalisme guru dalam mendidik dan mengajar di sekolah.
- 2) Memberikan peluang untuk peningkatan profesionalisme guru seperti melanjutkan kuliah S2, mengikuti work shop pelatihan dan lain-lain.
- 3) Mampu berprestasi dalam peningkatan mutu Nilai Ujian Nasional.
- 4) Berprestasi guna melanjutkan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi.
- 5) Berprestasi di dalam kegiatan Ekstra Kurikuler.
- 6) Berprestasi dalam masalah kedisiplinan, keagamaan dan kegiatan sosial
- 7) Berprestasi dalam keindahan lingkungan sekolah. (Dokumentasi SMPN 1 Gunung Pelindung)

b. Misi SMP Negeri 1 Gunung Pelindung

- 1) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif, sehingga setiap siswa dapat berkembang secara optimal, sesuai dengan potensi yang dimiliki, serta memiliki kemampuan dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi secara maksimal.
- 2) Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh warga sekolah.
- 3) Mendorong dan membantu setiap siswa untuk mengenali dirinya, sehingga dapat dikembangkan secara optimal.
- 4) Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama yang dianut budaya bangsa, sehingga menjadi sumber kearifan dalam bertindak.

- 5) Menerapkan manajemen partisipasi dengan melibatkan seluruh warga dan komite sekolah. (Dokumentasi SMP Negeri 1 Gunung Pelindung)

c. Tujuan SMP Negeri 1 Gunung Pelindung

Tujuan yang ingin dicapai oleh SMP Negeri 1 Gunung Pelindung antara lain:

- 1) Terpenuhinya azas pemerataan dan keadilan pelayanan pendidikan bagi siswa
- 2) Meningkatkan perilaku akhlak mulia, iman, dan taqwa siswa.
- 3) Mempersiapkan siswa dalam melanjutkan pendidikan di SMA/SMK.
- 4) Mempersiapkan siswa sebagai bagian dari anggota masyarakat.
- 5) Mempersiapkan siswa unggul dalam olahraga, kesenian, dan pramuka.
- 6) Meningkatkan kebersihan, keindahan kenyamanan sekolah.
- 7) Terpenuhinya standar sarana dan fasilitas pendidikan sesuai dengan PP No. 19 Tahun 2005, sebesar 50 %.
- 8) Tercapainya keterlibatan seluruh komponen sekolah secara aktif.
- 9) Terpenuhinya minimal 90 % standar tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan PP No. 19 Tahun 2005.
- 10) Standar rata-rata ketuntasan belajar minimal 60,00 dan standar kelulusan UN dan UAS minimal 60,00. (Dokumentasi SMPN 1 Gunung Pelindung)

4. Kondisi Guru di SMP Negeri I Gunung Pelindung

Pendidik atau guru dalam kesehariannya terlibat dalam proses belajar mengajar adalah suatu bentuk permasalahan yang sangat kompleks, karena di dalamnya melibatkan banyak unsur saling berkaitan sebagai keberhasilannya ditentukan oleh unsur pokok tersebut, terutama guru sebagai proses pengendali lajunya proses pembelajaran, karena guru dapat memerankan perannya, tetapi juga harus melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Dalam suatu lembaga pendidikan, pendidik merupakan salah satu faktor penting menunjang terhadap suksesnya suatu kegiatan pembelajaran.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan diperoleh keterangan bahwa keadaan pendidik menurut tingkat pendidikan yang ada di SMP Negeri I Gunung Pelindung berjumlah 24 orang yang terdiri dari guru tetap, guru tidak tetap, dan guru yang diperbantukan di SMP Negeri I Gunung Pelindung.

Tabel 3. Tenaga Kependidikan

No	Nama	JK	Status Kepegawaian	Mengajar
1	Abdul Rahman	L	PNS	Ilmu Pengetahuan Alam (IPA)
2	Agus Sahid Affandi	L	PNS	Prakaryadan TIK
3	Agus Sutaryo	L	PNS	Matematika (Umum)
4	Aina Mardiana	P	HonorSekolah	Prakarya, Muatan Lokal
5	Aning Atas Asih	P	PNS	PKn
6	Erzi Uswatun K	P	Guru Honor	IPA
7	Eva Karmila	P	Tenaga Honor	
8	Ida Roifa	P	PNS	IPS
9	Kuntoyo	L	PNS	Matematika (Umum)
10	Laila Fitri	P	PNS	Bahasa Inggris, dan (IPA)

11	Onita	P	Guru Honor	Seni dan Budaya, BBA
12	Rifda Apriyanita	P	Guru Honor Sekolah	Seni dan Budaya
13	Robiah	P	PNS	PAI dan Budi Pekerti
14	Rochis	L	PNS	Bahasa Inggris
15	SA'INAH	P	PNS	IPS
16	SAPARUDIN	L	PNS	PJOK
17	Sarjono	L	PNS	IPA
18	Selamah	P	PNS	Bahasa Indonesia
19	Seliman	L	PNS	
20	Sudiono	L	PNS	Bahasa Indonesia
21	Supen Herry	L	Guru Honor	Mulok Potensi Daerah
22	Supriyadi	L	PNS	Bahasa Indonesia
23	Wiwik Susanti R	P	Tenaga Honor	
24	Zainab	P	Tenaga Honor	

Sumber: Dokumentasi SMP Negeri I Gunung Pelindung Tahun 2017

5. Kondisi Siswa

Siswa adalah salah satu bagian dari suatu organisasi di sekolah. Dalam hal ini jumlah siswa di SMP Negeri I Gunung Pelindung pada tahun 2016/2017 sebanyak 344 siswa dengan 11 rombongan belajar yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Data Siswa SMP Negeri I Gunung Pelindung

No	Nama Rombel	Tingkat Kelas	Jumlah Siswa			Wali Kelas
			L	P	Total	
1	7a	7	17	15	32	Rifda Apriyanita
2	7b	7	15	15	30	Sa'inah
3	7c	7	13	18	33	Selamah
4	7d	7	19	12	33	Sarjono
5	8a	8	12	11	23	Ida Roifa
6	8b	8	10	13	23	Laila Fitri
7	8c	8	13	12	35	Sudiono
8	8d	8	8	16	34	Aning Atas Asih
9	9a	9	19	14	33	Robiah

10	9b	9	20	14	34	Saparudin
11	9c	9	18	14	32	Aina Mardiana

Sumber: Dokumentasi SMP Negeri I Gunung Pelindung 2017

6. Kondisi Sarana dan Prasarana SMP Negeri I Gunung Pelindung

Kondisi sarana dan prasarana SMP Negeri I Gunung Pelindung dapat dikatakan memadai untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar, yaitu:

a. Sarana

Tabel 5: Sarana SMP Negeri I Gunung Pelindung

No	Jenis Sarana	Letak	Jumlah	Status
1	Lemari	Perpustakaan	7	T Layak
2	Jam Dinding	Perpustakaan	1	Layak
3	Rak Buku	Perpustakaan	4	Layak
4	Meja Baca	Perpustakaan	10	Layak
5	Kursi Baca	Perpustakaan	10	Layak
6	Simbol Kenegaraan	Perpustakaan	3	Layak
7	Meja Siswa	Lab IPA	40	Layak
8	Kursi Siswa	Lab IPA	40	Layak
9	Meja, Kursi Guru	Lab IPA	4	Layak
11	Papan Tulis	Lab IPA	1	Layak
12	Lemari	Lab IPA	4	Layak
13	Meja Multimedia	Lab IPA	1	Layak
14	Simbol Kenegaraan	Lab IPA	3	Layak
15	Meja Kursi Guru	Ruang Guru	36	Layak
16	Simbol Kenegaraan	Ruang Guru	3	Layak
17	Meja Siswa	VII B	32	Layak
18	Kursi Siswa	VII B	32	Layak
19	Simbol Kenegaraan	VII B	3	Layak

20	Lemari	R Gudang	2	Layak
21	Meja Siswa	VIII B	40	Layak
22	Kursi Siswa	VIII B	40	Layak
23	Simbol Kenegaraan	VIII B	3	Layak
24	Meja Siswa	IX A	40	Layak
25	Kursi Siswa	IX A	40	Layak
26	Simbol Kenegaraan	IX A	3	Layak
27	Simbol Kenegaraan	RKeterampilan	3	Layak
28	Tempat Tidur UKS	Ruang UKS	1	Layak
29	Perlengkapan P3K	Ruang UKS	1	Layak
30	Termometer Badan	Ruang UKS	4	Layak
31	Meja Siswa	VII D	32	Layak
32	Kursi Siswa	VII D	32	Layak
33	Perlengkapan Ibadah	R Musholla	30	Layak
34	Meja TU	Ruang TU	5	Layak
35	Kursi TU	Ruang TU	5	Layak
36	Lemari	Ruang TU	3	Layak
37	Meja Siswa	VIII A	40	Layak
38	Kursi Siswa	VIII A	40	Layak
39	Meja Siswa	VIII C	40	Layak
40	Kursi Siswa	VIII C	40	Layak
41	Simbol Kenegaraan	VIII C	3	Layak
42	Kursi Meja Pimpinan	R Kep-sek	2	Layak
43	Meja Siswa	VII A	32	Layak
44	Kursi Siswa	VII A	32	Layak
45	Meja Siswa	IX B	40	Layak
46	Kursi Siswa	IX B	40	Layak
47	Meja Siswa	VII C	32	Layak
48	Kursi Siswa	VII C	32	Layak

Sumber: Dokumentasi SMP Negeri I Gunung Pelindung Tahun

b. Prasarana

Tabel 6: Prasaran SMP Negeri I Gunung Pelindung

No	Nama Prasarana	Keterangan	Panjang	Lebar
1	IX A	√	7	9
2	IX B	√	7	9
3	IX C	√	7	9
4	Lab IPA	√	12	10
5	Lab Komputer	√	7	9
6	Perpustakaan	√	12	7
7	Ruang Gudang	√	3	2
8	Ruang Guru	√	8	7
9	R Kepala Sekolah	√	6	3
10	Ruang Keterampilan	√	12	10
11	Ruang Musholla	√	7	6
12	Ruang OSIS	√	7	3
13	Ruang TU	√	6	5
14	Ruang UKS	√	7	3
15	Ruang WC Guru	√	3	3
16	Ruang WC Siswa 1	√	4	2
17	Ruang WC Siswa 2	√	4	2
18	R Dinas Kep. Sekolah	√	6	6
19	Rumah Dinas Penjaga	√	8	3
20	VII A	√	7	9
21	VII B	√	7	9
22	VII C	√	7	9
23	VIII A	√	7	9

24	VIII B	√	7	9
25	VIII C	√	7	9

Sumber: Dokumentasi SMP Negeri I Gunung Pelindung Tahun 2017

7. Struktur Organisasi SMP Negeri I Gunung Pelindung

B. Temuan Khusus Penelitian

Berikut ini disajikan data hasil penelitian yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi mengenai Pelaksanaan kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Kabupaten Lampung Timur.

1. Pelaksanaan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung

Kepemimpinan adalah perilaku yang sengaja dijalani oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktifitas secara hubungan didalam suatu kelompok atau organisasi atau lembaga pendidikan. Agus Sutaryo mengungkapkan; Pemimpin berwawasan visisioner-tranformatif merupakan kepemimpinan yang memberikan partisipasi guru, siswa dan orang tua secara bersama-sama untuk memajukan sekolah. Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Gunung Pelindung berdasarka hasil penelitian, dengan kemampuan emosionalnya selalu berpartisipasi melibatkan semua sistem pendidikan di sekolah mulai dari: siswa, guru, komite, wali murid, *stakeholders* baik secara *Internal* maupun secara *Ekternal* untuk

mewujudkan cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen personal.

Agus Sutaryo, S.Pd mengungkapkan bahwa seorang Kepala Sekolah yang tipe kepemimpinan visioner melakukan beberapa hal penting untuk mengelola sekolah, yaitu; 1. Memahami visi bagaimana sekolah akan berkembang lebih baik. 2. Memahami bagaimana memotivasi mereka yang berkerja dalam sekolah seperti guru, karyawan, siswa dan orang tua. 3. Memahami aspek-aspek sosial operasional perubahan pada aktifitas organisasi. 4. Menciptakan hubungan intensif dengan lingkungan *Internal* dan *Eksternal* organisasi 5. Memahami komponen mendasar strategis pemikiran untuk membangun *Kultur* organisasi yang baik. (W.F1.3.WAKA/AS/21.11/2017)

Mewujudkan visi kedepan, Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Gunung Pelindung sebagai agen perubahan berusaha mewujudkan terciptanya siswa unggul, trampil, sopan, beriman dan cendikiyah. Berdasarkan hasil interview, Hal ini diwujudkan melalui program jangka pendek: memperbaiki mutu siswa, metode pengajaran melalui kerjasama dalam pengembangan pendidikan, pengembangan fasilitas. (W.F1.4.WAKUR/KT/22.11/2017)

Sedangkan jangka panjang; merenovasi gedung sekolah dengan bertahap, fasilitas sarana dan prasarana bertahap dipenuhi, visi kedepannya mau membuat asrama siswa. Bahkan jika dimungkinkan terpenuhinya SDM pengajar di sekolah.

Pelaksanaan kepemimpinan visioner merupakan sebagai usaha atau upaya untuk mewujudkan visi melalui proses kerja atau realisasi program program kerja yang telah ditetapkan. Implementasi visi harus didasarkan atau berpedoman pada sebuah petunjuk pelaksanaan program kerja, bisa berupa program kerja jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang, sehingga target pencapaian tujuan sekolah dapat terlaksana sesuai waktu yang diprogramkan. (W.F1.3.WAKA/AS/21.11/2017)

Pengimplementasian visi di SMP Negeri 1 Gupel berpedoman pada rencana strategis program kerja. Munculnya rencana strategis program kerja didasarkan pada analisis tantangan nyata empat tahun dalam standar nasional pendidikan yang meliputi standar isi, standar proses, standar pengelolaan, standar kompetensi lulusan, standar sarana dan prasarana, standar pembiayaan, standar tenaga pendidik dan kependidikan, standar evaluasi.

Kepengurusan Bapak Abdul Rahman, S.Pd merasakan adanya kejanggalan dalam sistem yang telah berjalan selama ini di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung. Antara lain tim kerja kurang optimal, kurang adanya evaluasi, kurangnya transparansi dalam pengelolaan mutu sekolah sehingga timbul konflik negatif atau kurang adanya keterbukaan antara pihak satu dengan pihak lain. (W.F1.1 KS/AR/20.11/2017)

Secara tidak langsung hal tersebut mempengaruhi segala aspek yang ada di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Lampung Timur. Di antaranya aspek pembangunan fisik maupun non fisik. Dari pertimbangan tersebut maka segala yang kurang optimal terus ditingkatkan demi kemajuan SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Lampung Timur. (W.F1.3.WAKA/AS/21.11/2017)

Kepemimpinan visioner oleh kepala SMP Negeri 1 Gunung Pelindung selalu mengedepankan komunikasi dan evaluasi. Adanya kontrol dan evaluasi seminggu sekali di rapat dewan guru, yakni pembahasan tentang program yang terlaksana dan belum terlaksana. (W.F1.4.WAKUR/KT/22.11/2017)

Kesemuanya dapat dibahas di rapat tersebut beserta pembahasan tindak lanjut. Forum tersebut juga melakukan pembinaan kualitas sumber daya

manusia. Setiap akhir tahun ajaran juga terdapat evaluasi, yakni guru diberi blanko format penilaian tentang kepala sekolah, wakil kepala urusan kurikulum, bidang kesiswaan. (W.F1.4.WAKUR/KT/22.11/2017)

Saran kritik berkembang sehingga visi dan misi harus terwujud. Adanya evaluasi tidak hanya melihat ke masa depan namun sekaligus merancang rencana kebutuhan tahun. Di tahun ajaran baru mengadakan blanko isian pernyataan kesanggupan melaksanakan tugas, mewujudkan visi misi dan tujuan, melaksanakan prinsip, kemudian setelah diisi dan ditandatangani.

SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Lampung Timur mengadakan *homevisit*, ada 2 pengertian *homevisit*, yaitu guru mengunjungi siswa di rumah masing-masing bertujuan untuk menanggulangi permasalahan anak, ini berhubungan dengan pembina BK.

Sedangkan *homevisit* menjelang ujian akhir merupakan guru mengunjungi siswa di rumah masing bertujuan untuk penginformasian adanya les, adanya ujian kelulusan, guru juga menggali informasi tentang belajar anak di rumah, suasana tempat tinggal anak, status ekonomi sosial, tempat belajar tersebut harus terpantau serta pengarahan anak untuk melanjutkan ke jenjang selanjutnya. Sehingga vorang tua juga ikut berpartisipasi memberi perhatian dan pemahaman pada anaknya untuk senantiasa memberi semangat dan motivasi dalam menghadapi ujian akhir. (W.F1.3.WAKA/AS/21.11/2017)

Kepemimpinan yang berjalan di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung adalah kepemimpinan Visioner. Kepemimpinan ini memberikan kesempatan yang luas kepada setiap personil untuk berpartisipasi aktif dalam mengembangkan dan memajukan sekolah, serta dalam pengambilan

kebijakan melalui musyawarah guna mencapai mufakat. (W.F1.1 KS/AR/20.11/2017)

Adapun pelaksanaan kepala sekolah sebagai pemimpin visioner di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Lampung Timur, yakni sebagai berikut:

a. Merumuskan Visi (*The Vision Role*),

Dimaksudkan untuk memberi kejelasan arah organisasi (sekolah). Perumusan visi pendidikan SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Lampung Timur merupakan hasil pemikiran kepala sekolah yang dimusyawarahkan oleh dewan guru dan Majelis Sekolah. (W.F1.1 KS/AR/20.11/2017)

Visi merupakan idealisasi pemikiran pemimpin tentang masa depan organisasi yang dikomunikasikan dengan *stakeholders* dan merupakan kekuatan kunci bagi perubahan organisasi yang menciptakan budaya yang antisipatif terhadap persaingan global. (W.F1.3.WAKA/AS/21.11/2017)

Visi merupakan daya pandang jauh ke depan, mendalam, dan luas sebagai daya pikir yang memiliki kekuatan dahsyat dan dapat menerobos segala batas fisik, waktu, dan tempat. Gerak dimensi waktu tersebut tergantung daya imajinasi manusia yang didasari alasan melalui argument yang jelas dan rasional. (W.F1.4.WAKUR/KT/22.11/2017).

Berdasarkan pada kurang fokusnya visi dan misi yang terdahulu. Visi dan misi yang direvisi tersebut mampu memberikan fokus cara kerja bagi para tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung. Perumusan visi merupakan idealisasi pemikiran pemimpin tentang masa

depan organisasi yang dikomunikasikan dengan *stakeholders* dan merupakan kekuatan kunci bagi perubahan organisasi konsep dari kepala sekolah lalu dirapatkan *stakeholder*, unsur pimpinan komite, guru-guru dan seluruh warga sekolah terlibat dalam perumusan visi.

b. Menjalin Hubungan (*The Relationship Roles*),

Perumusan visi merupakan idealisasi pemikiran pemimpin tentang masa depan organisasi yang dikomunikasikan dengan *stakeholders*. Sebagai kepala sekolah tentu tidak dapat mengabaikan arti penting menjalin hubungan. Eksistensi sekolah akan sangat ditentukan oleh kepiawaiannya menjalin hubungan semua pihak. (W.F1.3.WK/AS/21.11/2017)

Kemampuan tingkat tinggi untuk dapat memprediksi kemungkinan-kemungkinan yang terjadi di masa depan melalui kepiawaiannya dalam bidang yang digeluti serta kepekaan terhadap signal alam dan perubahannya. (W.F1.4.WAKUR/KT/22.11/2017).

Kaitan dengan peran ini, dalam lingkup internal sekolah kepala sekolah membangun tim kerja dalam setiap kepanitiaan, dengan memilih person yang memiliki kemampuan di bidangnya dan juga melibatkan yang belum pernah terlibat, dengan kata lain terdapat pemerataan tugas. Sedangkan untuk lingkup eksternal sekolah, kepala sekolah membangun jejaring dengan berbagai pihak terkait, dinas pendidikan, birokrat, tokoh pendidikan, masyarakat dan sebagainya.

c. Mengendalikan (*The Control Role*)

Kepala sekolah berperan sebagai konsultan bagi guru dan karyawan. Fungsi ini dilakukan dengan mendefinisikan masalah dan jalan keluarnya, pembuatan keputusan, mendelegasikan, deskripsi kerja dan mengelola konflik. (W.F1.3.WK/AS/21.11/2017)

Kepala sekolah berperan sebagai konsultan bagi guru dan kekuatan untuk melakukan perubahan yang mendorong terjadinya proses ledakan kreativitas melalui integrasi dan sinergi berbagai keahlian dari orang-orang yang ada dalam organisasi. Seluruh pihak yang mendukung akan tetapi ini masih sekedar angan-angan semoga kedepannya bisa segera terealisasikan. (W.F1.4.WAKUR/KT/22.11/2017).

Sebagaimana contoh dalam transparansi keuangan melalui aspirasi guru dalam penyusunan RAB (Rencana Anggaran Belanja) SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Lampung Timur. Kebijakan paling beresiko tinggi adalah dalam hal penerapan anggaran. Semua dimusyawarahkan dan transparan. Dana berasal BOS dan komite sekolah.

d. Melakukan Dorongan (*The Encourage Role*)

Perumusan visi merupakan idealisasi pemikiran pemimpin tentang masa depan organisasi yang dikomunikasikan dengan *stakeholders*, sebagai kepala sekolah harus mampu melakukan dorongan dengan beberapa variasi teknik seperti sistem penggajian yang adil, pengakuan prestasi kerja dengan memberikan pujian dan pemberian ganjaran dan hukuman (*reward and punishment*). (W.F1.1 KS/AR/20.11/2017)

Kepala dituntut untuk mampu berkeaktifitas sebagai refleksi profesionalisme dan pengalaman pribadi atau sebagai hasil elaborasi pemikiran mendalam dengan pengikut/personil lain berupa ide-ide ideal tentang cita-cita organisasi. (W.F1.3.WAKA/AS/21.11/2017)

Dorongan memacu dan menggairahkan iklim kerja yang produktif dalam sekolah, dorongan dengan beberapa variasi teknik seperti sistem penggajian yang adil, pengakuan prestasi kerja. Misalnya bila terdapat guru yang tidak taat dengan peraturan perlu dilakukan pembinaan, kemudian kebersamaan dalam menikmati rizki yang baru diterima.

e. Pemberi Informasi (*The Information Role*)

Kepala sekolah memiliki akses yang luas baik ke dalam maupun ke luar sekolah. Sehingga ia mampu membangun dan memelihara jejaring informasi yang dapat dijadikan saluran komunikasi internal maupun eksternal sekolah. (W.F1.3.WK/AS/21.11/2017)

Sebagai contoh, informasi akan diadakan pemantauan langsung ujian nasional, dinas pendidikan Kabupaten Lampung Timur, maka kepala sekolah menginformasikan hal tersebut kepada guru dan karyawan, sehingga dapat mempersiapkan segala keperluannya.

Dalam pelaksanaan visioner kepala sekolah sangatlah penting, karena pemimpin bertanggungjawab sepenuhnya atas terlaksananya visi yang telah dijabarkan dalam rencana strategis program kerja. Namun

dalam implementasi visi kepala sekolah tidak bekerja sendiri, melainkan dibantu oleh para waka dan staf sebagai penanggungjawab program.

Di sini, Bapak Abdul Rahman, S.Pd selaku kepala sekolah berperan menkontrol terhadap waka dan staf yang mendapatkan tanggung jawab. Kepala sekolah juga mengingatkan kepada para penanggungjawab program untuk selalu melakukan control kerja agar pelaksanaan program sesuai dengan konsep dan tujuan awal. (W.F1.1 KS/AR/20.11/2017)

Kepemimpinan kepala sekolah dalam implementasi visi juga sebagai evaluator terhadap kinerja para guru/karyawan. Bahkan bapak Abdul Rahman, S.Pd memberikan form evaluasi dan perbaikan profesionalisme guru/karyawan setiap bulannya. Form evaluasi ini meliputi kedisiplinan serta profesionalisme guru di sekolah dan pembiasaan ibadah guru, misalnya solat jama'ah, solat sunah, puasa sunah, mengikuti pengajian dll.

Form evaluasi ini bertujuan meningkatkan kualitas para guru dan karyawan. Bapak Abdul Rahman, S.Pd. menyatakan mutu SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Kabupaten Lampung Timur tergantung kompetensi/kapasitas para guru itu sendiri. (W.F1.1 KS/AR/20.11/2017)

Kepala sekolah juga mendorong evaluasi diri terhadap para guru/karyawan dan memperkuat budaya seluruh staf merasa mampu dan percaya diri membangun mutu baik di kelas maupun di luar kelas sesuai rencana strategis program sekolah. (Dokumentasi SMPN 1 Gunung Pelindung, 2017)

Bapak Abdul Rahman, S.Pd. selaku kepala sekolah serta terkait perannya sebagai evaluator para guru selalu menjadi teladan terlebih dahulu.

Bahkan sebelum membuat kesepakatan atau penerapan aturan terhadap para guru, Bapak Abdul Rahman, S.Pd sudah melakukan terlebih dahulu.

Pelaksanaan visioner, juga dipaparkan dalam rencana strategis program kerja jangka pendek SMP Negeri 1 Gunung Pelindung yang meliputi peningkatan kegiatan akademik, pembinaan kesiswaan, pembangunan sarana dan prasarana. (Dokumentasi SMPN 1 Gunung Pelindung, 11: 2017)

a. Kegiatan Akademik

- 1) Meningkatkan profesionalisme guru dalam pembelajaran dengan media pembelajaran seperti perpustakaan, Lab, alat-alat multimedia.
- 2) Program sukses UN antara lain: les, Try out UN, mujahadah.
- 3) Mengikutsertakan siswa pada berbagai lomba mapel, olimpiade science dan LCC. (W.F1.3.WK/AS/21.11/2017)

b. Pembinaan Kesiswaan

- 1) Meningkatkan kualitas pelaksanaan kegiatan pembiasaan seperti pembacaan asmaul husna, solat dhuha, solat dhuhur berjamaah, Jum'at sedekah dll.
- 2) Meningkatkan kualitas pengembangan diri siswa dengan memberikan 17 alternatif kegiatan siswa sesuai bakat dan minat siswa.
- 3) Melanjutkan program kerja sama dengan para kiai, pemerintah desa, petugas kesehatan, dan aparat dalam rangka pembinaan siswa.
- 4) Pengembangan Sarana dan Prasarana
- 5) Penambahan unit komputer dan pengadaan jaringan internet.
- 6) Rehab 2 ruang kelas.
- 7) Melanjutkan pembangunan 3 ruang kelas baru.
- 8) Pengadaan alat multi media.
- 9) Pembangunan pagar sekolah. (W.F1.3.WK/AS/21.11/2017)

Hal senada juga disampaikan oleh bapak Kuntoyo selaku waka kurikulum menyatakan bahwa Selama ini implementasi visi dijalankan sudah baik. Visi SMP Negeri 1 Gunung Pelindung diwujudkan dalam program-program sekolah diantaranya, dalam bidang multiple intelegensi misalnya memberikan motivasi kepada guru guru untuk meningkatkan profesionalisme guru dan kualitas pembelajaran serta memberi reward bagi guru yang berprestasi. (W.F1.4.WAKUR/KT/22.11/2017)

Bidang ketaqwaan melakukan pembiasaan solat duha dan duhur secara berjamaah diikuti para guru, karyawan dan siswa. Dalam bidang wirausaha, khususnya pertanian bekerja sama dengan warga yang memiliki sawah untuk ditanami padi oleh siswa. Juga siswa menanam pohon jati, sengon dan okra di lahan kosong milik sekolah yang terletak di belakang sekolah. (W.F1.3. WKS/KT/11/2017)

Secara garis besar sebagai kepala sekolah Bapak Abdul Rahman, S.Pd. selaku kepala sekolah dalam pelaksanaan visionernya untuk meningkatkan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Kabupaten Lampung Timur, diantaranya:

- a. Memberikan contoh keteladanan disiplin kerja yang baik kepada guru, staf dan karyawan sehingga merasa termotivasi untuk selalu disiplin.
- b. Melakukan koordinasi, komunikasi, dan konsultasi dengan para *stakeholders* terkait pencapaian program kerja.
- c. Sebagai evaluator dan motivator terhadap kinerja para guru, staf dan karyawan dalam rangka *controlling* terhadap implementasi visi.
- d. Mengadakan *training*, dan diklat kepada para guru guna meningkatkan kualitas/kompetensi guru. (W.F1.1 KS/AR/20.11/2017)

Untuk mewujudkan visi sekolah dibutuhkan kerjasama yang baik dari seluruh warga sekolah. Karena bila terjadi kepincangan pada salah

satu bagian akan menghambat kegiatan dibagian lain. Sebab pada dasarnya sekolah merupakan satu kesatuan yang saling terkait. Selibuhnya kepala sekolah harus menjaga komunikasi dengan para guru/staf dan juga selalu berkoordinasi terhadap pelaksanaan kegiatan, memberikan contoh keteladanan disiplin kerja yang baik kepada guru untuk selalu disiplin.

Visi sekolah merupakan cita-cita sekolah yang ingin dicapai dalam kurun waktu tertentu. Visi inilah yang menginspirasi komunitas sekolah untuk menjalankan tugas mereka.

Visi sekolah juga sebagai kekuatan komunitas sekolah untuk melakukan perubahan yang dapat mendorong terjadinya proses kreatifitas yang akan meningkatkan kualitas sekolah. Visi SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Kabupaten Lampung Timur adalah melejitkan segala kecerdasan (*multiple intelegence*) siswa dengan basis iman taqwa serta mental wirausaha. Secara subtansi visi SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Kabupaten Lampung Timur mengandung tiga unsur pokok.

Pertama, *multiple intelegence* yang didasari bahwasannya potensi siswa sangat beragam. Tidak hanya anak yang pandai akademik saja. Melainkan banyak juga anak yang pandai/berbakat non akademik. Dan pada dasarnya semua anak memiliki bakat/potensi yang berbeda-beda. Maka SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Kabupaten Lampung Timur mengutamakan kualitas prosesnya bukan pada inputnya.

Mengingat SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Kabupaten Lampung Timur merupakan lembaga pendidikan negeri yang secara input siswa

lemah dibidang akademik. Kedua, iman dan taqwa yang didasari bahwa pembiasaan karakter baik (akhlakul karimah) anak itu perlu dipantau, sehingga sekolah sangat berperan dalam proses peningkatan profesionalisme guru.

Pelaksanaan visioner kepala sekolah diantaranya mengutamakan kedisiplinan, mengadakan jum'at sedekah dan membaca asmaul husna, kerja sama dengan guru ngaji kampung untuk menilai pembiasaan ibadah anak.

Sebenarnya ide Visi Misi SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Kabupaten Lampung Timur dari pemikiran bapak Abdul Rahman, S.Pd selaku kepala sekolah. Namun yang berwenang merumuskan Visi Misi di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung adalah Tim Pengembang Sekolah yang terdiri dari tiga unsur yaitu Komite sekolah. (W.F1.1 KS/AR/20.11/2017)

Kepala Sekolah dan perwakilan guru. Sehingga dalam rapat Tim Pengembang Sekolah bapak Abdul Rahman, S.Pd. mengusulkan visi misi pemikirannya beserta latar belakang munculnya visi misi tersebut. Kemudian dibahas dan disepakati oleh Tim Pengembang Sekolah. Sehingga visi misi tersebut resmi menjadi visi misi SMP Negeri 1 Gunung Pelindung. (W.F1.1 KS/AR/20.11/2017)

Selain kepemimpinan visioner kepala sekolah sebagai pencetus ide visi misi, peran kepala sekolah dalam merumuskan visi adalah sebagai inspirator Tim Pengembang Sekolah, motivator serta memfasilitasi Tim Pengembang Sekolah dalam merumuskan visi misi. Tugas Tim Pengembang Sekolah yaitu melakukan evaluasi, merumuskan visi misi, serta rencana setrategis program

kerja sekolah. Pemikiran Bapak Abdul Rahman, S.Pd. yang inovatif dalam perumusan visi, maupun rencana strategis program sekolah membuat harapan perubahan terhadap meningkatnya mutu SMP Negeri 1 Gunung Pelindung.

2. Upaya Kepala Sekolah Mentransformasikan Visi Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung

Langkah selanjutnya setelah penetapan visi sekolah yaitu transformasi visi. Transformasi visi merupakan proses menginformasikan dan menjelaskan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan visi bagi seluruh komunitas sekolah yang mencakup latar belakang serta makna visi itu sendiri.

Transformasi visi sekolah juga mencakup upaya seluruh komunitas sekolah untuk mewujudkan visi sesuai konsep awal. Transformasi visi harus dilakukan secara terus menerus agar visi sekolah selalu tertanam dan menjadi inspirasi bagi seluruh komunitas sekolah dalam melaksanakan tugasnya. (W.F2.1 KS/AR/20.11/2017)

Selain itu, pentingnya transformasi visi secara terus menerus mengingat setiap tahun ada pergantian siswa maupun tenaga pendidik dan kependidikan. Transformasi visi yang dilakukan oleh kepala SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Kabupaten Lampung Timur secara garis besar dilakukan melalui dua cara, yaitu secara langsung dan tidak langsung, sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Secara Langsung

Transformasi visi secara langsung dilakukan dengan menyampaikan secara langsung kepada seluruh komunitas sekolah melalui forum formal. Bapak Abdul Rahman, S.Pd. selaku kepala sekolah selalu berupaya untuk mentransformasikan visi sekolah dalam setiap kesempatan rapat. (W.F1.1 KS/AR/20.11/2017)

Adapun forum rapat tersebut diantaranya rapat kerja di awal tahun pembelajaran, rapat evaluasi setiap 1 bulan serta brifieng yang diadakan setiap seminggu sekali pada hari senin sebelum melakukan pembelajaran. Dalam rapat bulanan biasanya bapak Abdul Rahman, S.Pd. selalu menegaskan rencana strategis program kerja terkait implementasi visi yang harus dicapai oleh sekolah dalam jangka waktu dekat. (W.F2.1 KP/AR/23.11/2017)

Hal senada juga disampaikan Bapak Agus Sutaryo, S.Pd selaku waka kesiswaan menyatakan bapak Abdul Rahman, S.Pd. selalu menyampaikan visi di awal sebelum rapat dimulai. Beliau menyampaikan target yang harus dicapai sekolah pada kurun waktu tertentu beserta anggaran pembiayaan yang dibutuhkan. Dan bapak Abdul Rahman, S.Pd. selalu mempunyai cara untuk mencari bantuan dana dengan “menyelundupkan” proposal diberbagai lembaga maupun donatur.

Awalnya banyak guru yang pesimis terhadap target pencapaian bapak Abdul Rahman, S.Pd. tetapi setelah bantuan dana itu cair dan

program kerjanya terealisasi, para guru semakin yakin kepemimpinan visioner bapak Abdul Rahman, S.Pd. (W.F2.3.WKS/AS/21.11/2017)

Bapak Abdul Rahman, S.Pd. tidak bosan memberikan motivasi serta pengarahan terhadap para guru untuk selalu melaksanakan tugas mereka dengan baik serta meningkatkan kualitas pembelajaran. (W.F2.4.WKUR/KT/22.11/2017)

Pada saat rapat bulanan bapak Abdul Rahman, S.Pd. tidak segan menegur/mengingatkan guru yang tidak disiplin, misalnya dalam pelaksanaan solat jama'ah duhur, ada guru yang tidak melakukan solat jamaah. (W.F2.3.WKS/AS/21.11/2017).

Bapak Abdul Rahman, S.Pd. mengingatkan kembali unsur visi iman dan taqwa terhadap guru. Guru harus mampu menjadi tauladan bagi siswa. Pembelajaran tidak akan berhasil jika guru hanya menyuruh para siswa untuk solat berjamaah sedangkan gurunya tidak mengikuti solat jamaah. (Observasi Rapat Bulanan)

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa transformasi visi yang dilakukan secara langsung adalah forum rapat tersebut diantaranya rapat kerja di awal tahun pembelajaran, rapat evaluasi setiap 1 bulan serta brifieng yang diadakan setiap seminggu sekali pada hari senin sebelum melakukan pembelajaran, kepala sekolah memberikan motivasi serta pengarahan terhadap para guru untuk selalu melaksanakan tugas mereka dengan baik serta meningkatkan kualitas pembelajaran.

b. Secara Tidak Langsung

Transformasi visi secara tidak langsung dilakukan pada suatu kegiatan tertentu, menggunakan media-media tertentu yang dapat mendukung transformasi visi. Transformasi visi secara tidak langsung yang dilakukan kepala sekolah diantaranya dengan membuat spanduk besar yang direntangkan di tembok depan gerbang masuk sekolah. (W.F2.1 KP/AR/23.11/2017)

Dengan harapan visi misi yang menjadi identitas sekolah mampu terbaca dan dipahami seluruh komunitas sekolah baik guru maupun siswa. Pemasangan spanduk ini juga menjadi sarana transformasi yang paling efektif antara sekolah dengan pihak luar. Dengan harapan ketertarikan orang tua untuk menyekolahkan anaknya di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Kabupaten Lampung Timur semakin besar.

Pemasangan tulisan visi misi juga dilakukan di setiap ruang kelas agar para siswa mengetahui serta memahami visi sekolah. Pengenalan visi misi sekolah juga menjadi salah satu materi pokok dalam Masa Orientasi siswa baru. Dengan harapan pengenalan sejak dini terhadap visi sekolah agar siswa setidaknya mengetahui harapan yang ingin dicapai sekolah dalam kurun waktu tertentu. (W.F2.4.WKUR/KT/22.11/2017).

Proses transformasi visi ini bertujuan untuk menyatukan persepsi seluruh komunitas sekolah agar selaras dengan cita-cita sekolah yang

ingin dicapai sehingga meningkatnya mutu SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Kabupaten Lampung Timur.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa transformasi visi yang dilakukan secara tidak langsung dilakukan pada suatu kegiatan tertentu, menggunakan media-media tertentu yang dapat mendukung transformasi visi. Transformasi visi secara tidak langsung yang dilakukan kepala sekolah diantaranya dengan membuat spanduk, harapan visi misi yang menjadi identitas sekolah mampu terbaca dan dipahami seluruh komunitas sekolah baik guru maupun siswa dan pengenalan sejak dini terhadap visi sekolah agar siswa setidaknya mengetahui harapan yang ingin dicapai sekolah.

3. Faktor Penghambat Pelaksanaan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung

Pelaksanaan kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru tentunya tidak lepas dari hambatan-hambatan yang terjadi baik hambatan yang muncul dari dalam maupun dari luar. Berikut disajikan hasil penelitian yang berkaitan dengan hambatan-hambatan peningkatan profesionalisme guru melalui pelaksanaan kepemimpinan visioner kepala sekolah. (W.F3.1 KP/AR/23.11/2017).

Hambatan yang ditemui dalam peningkatan profesionalisme guru, problem pendidikan di Indonesi diungkapkan: Sistem pendidikan yang masih bermasalah. Beliau juga mengungkapkan sistem pendidikan nasional, antara

lain: a) menurunnya akhlak dan moral siswa, b) pemerataan kesempatan belajar, c) masih rendahnya efisiensi internal sistem pendidikan, d) status kelembagaan e) manajemen pendidikan yang tidak sejalan dengan pembangunan nasional f) sumber daya yang belum profesional.

Kepala madrasah sebagai supervisor dalam menjalankan tugasnya tidak lepas dari hambatan atau dapat juga disebut dengan kendala, begitu juga di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung, dalam suatu lembaga kepala sekolah bekerja sama dengan berbagai macam karakteristik yang berbeda dengan situasi yang beragam puladan harus segera tanggap dengan hal tersebut agar jika sewaktu-waktu menghadapi permasalahan seorang kepala sekolah dapat tetap menjalankan tugasnya sebagai supervisor dengan baik.

Mambatan kepala sekolah SMP Negeri 1 Gunung Pelindung dalam mewujudkan kepemimpinan visioner pasti ada, diantaranya: keterbatasan dana kedisiplinan guru, situasi dan kondisi, sarana dan prasarana, mewujudkan visi-misi ke depan di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung ada beberapa faktor yang menghambat kepala sekolah dalam pencapaian visi sekolah diantaranya:

a. Keterbatasan Dana

Dana merupakan hal yang penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan, tanpa adanya dana yang mencukupi suatu kegiatan tidak akan berjalan. Hal ini berkaitan dengan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru, segala aktifitas yang sudah

direncanakan oleh kepala sekolah apabila tidak didukung dengan dana yang cukup maka tidak akan terlaksana kepala sekolah menjelaskan:

Untuk pengiriman guru diklat diluar kota memang sangat penting demi kemandirian lembaga khususnya dalam pembelajaran dan saya juga mendukung pelaksanaan itu akan tetapi saya kembalikan bahwa semua rencana saya sekecil apapun harus didukung dengan dana yang cukup pula agar ditengah-tengah tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. (W.F1.1 KS/AR/20.11/2017)

Pada lembaga pendidikan pada umumnya terjadi *devisit* pengeluaran dana, Tidak terkecuali di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung. Namun Kepala Sekolah menggali dana dari siswa: kaleng uang infak siswa keliling setiap hari, dari Donator tetap para *Aghniya'*: para pengusaha/juragan disekitar sekolah, dari sumbangan wali siswa. (W.F3.1 KP/AR/23.11/2017)

Dana merupakan hal yang penting untuk mengikuti diklatnya dalam lingkup guru dan dalam Kabupaten saja. Untuk kedepannya tidak menutup kemungkinan jika semua mendukung rencana itu akan dilaksanakan. (W.F2.3.WKS/AS/21.11/2017)

b. Kedisiplinan Guru

Upaya meningkatkan profesionalisme guru adanya kedisiplinan dari pihak guru, baik dalam menuntaskan tugas dari kepala sekolah, maupun tugas sebagai pendidik, contoh kecil disiplin dalam mengajar, agar kepala sekolah mengetahui perkembangannya. (W.F2.3.WKS/AS/21.11/2017) Sulitnya merubah paradigma guru yang terkesan acuh dalam melaksanakan tugasnya mendidik dan mengajar disekolah

Begitu juga hal ini diperjelas oleh kepala sekolah:

Kadangkala ketika saya meminta pada guru perangkat pembelajaran masih ada yang belum menyiapkan dan itupun masih mencari-cari. Hal ini mendapat jawaban dari guru yang bersangkutan bahwa salah satunya penyebab adalah “banyaknya tugas, apalagi kalau ada halangan mendadak seperti saya kemarin sakit, jadi pengumpulannya agak tertunda. (W.F1.1 KS/AR/20.11/2017)

c. Situasi dan Kondisi

Pelaksanaan visi sekolah terkadang tidak sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya, karena terhambat oleh faktor eksternal yaitu lingkungan yang kurang aman, karena sering di daerah tersebut terjadinya pencurian motor di jalan saat berangkat dan pulang sekolah. (W.F3.1 KP/AR/23.11/2017).

Sebagaimana penjelasan dari berbagai pihak yaitu dari kepala sekolah: “betul sekali kalau pelaksanaan Visi Sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru terkadang terhambat dengan kondisi di lingkungan yang kurang aman”. (W.F1.1 KS/AR/20.11/2017)

Sedangkan menurut waka kurikulum: Memang terkadang dengan faktor lingkungan yang kurang aman guru menjadi khawatir (was-was), dalam menjalankan tugas walaupun demikian kami berusaha menjalankan dengan seefektif mungkin. (W.F2.4.WKUR/KT/22.11/2017).

Dengan demikian situasi dan kondisi lingkungan di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Lampung Timur.

d. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang kurang memadai, kelengkapan sarana dan prasarana sangat diperlukan. Para guru mengungkapkan masih adanya sarana yang kurang dalam menunjang pembelajaran antara lain Laptop, LCD dan Proyektor. (W.F2.1 KP/AR/23.11/2017).

Tetapi SMP Negeri 1 Gunung Pelindung masih butuh pengembangan ruang Ketrampilan, Kesenian. Sehingga Perubahan di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung, *tahap pertama*: bab fisik yang sudah berjalan yaitu perubahan pembangunan gedung (renovasi fisik), sarana prasarana. (W.F3.3.WKS/AS/21.11/2017)

Sebagaimana yang diungkapkan waka kurikulum menjelaskan bahwa di SMP Negeri Gunung Pelindung masih mempunyai 4, padahal kepala sekolah menyarankan untuk semua wajib mempunyai laptop, tetapi kalau tidak ada proyektor ya...kami belum bisa mengaplikasikan di dalam kelas. (W.F2.4.WKUR/KT/22.11/2017)

Sarana-prasarana SMP Negeri 1 Gunung Pelindung sudah punya Lap Bahasa, komputer, Lap IPA, Perpustakaan. Lapangan Fussal/Basket dan Aula serbaguna. (W.F3.1 KP/AR/23.11/2017)

Uraian di atas dapat dipahami bahwa salah satu hambatan peningkatan profesionalisme guru adalah sarana prasarana yang kurang memadai dalam pelaksanaan proses belajar mengajar.

e. Mewujudkan Visi-Misi ke Depan

Kepemimpinan visioner oleh kemampuan seorang pemimpin dalam membuat perencanaan yang jelas sehingga dari rumusan visinya akan tergambar sasaran yang hendak dicapai untuk meningkatkan kualitas sekolah dipimpinya. Kepala sekolah membuat ruang kelas baru, karena kelas yang ada masih kurang.

Proses mewujudkan visi dan misi kepemimpinan kepala sekolah, beserta guru, siswa, komite, berusaha meminimalisir Lampung Timur demi terwujudnya visi. (W.F3.3.WKS/AS/21.11/2017)

Untuk dana bantuan fisik, Kepala Sekolah berusaha menjalin hubungan dengan *Stakeholders*, donator desa, komunikasi dengan Pemkap, Kemenag, Kemendiknas, Provinsi dan bahkan sampai Kepusat. Diluar selain itu, komite sekolah juga punya jaringan tertentu, pengusaha yang peduli dengan kemajuan pendidikan khususnya di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung.

Persepsi pemahaman masyarakat tentang sekolah sudah mengalami pergeseran sejalan dengan perubahan-perubahan yang terjadi secara makro yang dilakukan pemerintah dengan kebijakan barunya. Sebagai sekolah yang hanya mengajarkan agama tetapi sekarang ini persepsi masyarakat sudah berubah bahwa ternyata sekolah pada dasarnya sama dengan sekolah umum lainnya karena memiliki kurikulum yang sama.

Hambatan lain, ada beberapa guru yang merangkap mengajar di lembaga lain, bahkan masuk menjabat di lembaga lain. Hal ini sedikit-

banyaknya juga menjadi hambatan yang ada di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung, untuk mengatasi guru yang absen, sekolah punya jadwal guru piket sebagai ganti guru yang tidak hadir. W.F3.1 KP/AR/23.11/2017)

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa hambatan kepemimpinan visioner kepala sekolah adalah keterbatasan dana yaitu dana merupakan hal yang penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan, tanpa adanya dana yang mencukupi suatu kegiatan tidak akan berjalan, kedisiplinan guru upaya meningkatkan profesionalisme guru adanya kedisiplinan dari pihak guru, baik dalam menuntaskan tugas dari kepala sekolah, maupun tugas sebagai pendidik, situasi kondisi pelaksanaan visi sekolah terkadang tidak sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya, karena terhambat oleh faktor eksternal yaitu lingkungan yang kurang aman, sarana dan prasarana yang kurang memadai, kelengkapan sarana dan prasarana sangat diperlukan. Para guru mengungkapkan masih adanya sarana yang kurang dalam menunjang pembelajaran antara lain Laptop. LCD dan Proyektor, dan tetap berusaha meningkatkan kualitas seluruh aspek yang ada di lembaga baik guru maupun lulusan pada masa yang akan datang, untuk kedepannya diharapkan visi Sekolah bisa dilaksanakan lebih efektif lagi dari yang sebelumnya.

4. Faktor Pendukung Pelaksanaan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung

Faktor pendukung pelaksanaan kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru sebagaimana telah dijelaskan oleh Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Gunung Pelindung dalam wawancaranya beliau mengatakan:

Adanya kelengkapan sarana prasarana, sumber daya manusia, sistem informasi sekolah yang bagus hingga seluruh kegiatan terkontrol dengan bagus, perekrutan guru-guru sesuai dengan kebutuhan, tidak adanya kearoganan tim kerja terhadap jabatan dan seluruh mengarah pada visi misi sekolah. (W.F4.1 KP/AR/23.11/2017)

Faktor pendukungnya lainnya selain dalam interaksi sekolah memfasilitasi, mendukung selalu hingga guru pun bertindak tidak ragu-ragu dalam melakukan tugasnya dan adanya kelengkapan sarana prasarana di sekolah SMP Negeri 1 Gunung Pelindung. (W.F4.4.WKUR/KT/22.11/2017).

Faktor pendukung dilihat dari segi iptek dan imtaq, terdapat 2 tugas penting yang diemban kepala SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Lampung Timur. Tugas di bidang manajerial. Yaitu, mampu menyelesaikan tugas-tugas administrasi dan supervisi. (W.F4.3.WKS/AS/21.11/2017)

Tugas administrasi ini meliputi kegiatan menyediakan, mengatur, memelihara dan melengkapi fasilitas material dan tenaga-tenaga personal sekolah. Sedangkan tugas supervisi meliputi kegiatan untuk memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penilaian, pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan serta pengajaran. (W.F4.1 KP/AR/23.11/2017)

Tugas dibidang spiritual, yaitu menjadikan sekolah sebagai *bi-ah islamiyyah* (suasana relijius islam) yang mampu mengantarkan para siswanya menjadi *ulu al albab*, suatu pribadi yang memiliki kekokohan spiritual, moral dan intelektual serta profesional, antara lain dengan menciptakan suasana Islami di area sekolah, istighosah, membaca *surah Yasin* dan *Asmaul Husna* sebelum memulai pelajaran, menerapkan disiplin dan akhlak yang mulia.

Bagaimana siswa berperilaku dengan guru, siswa dengan sesama, siswa dengan para karyawan hingga kepada satpam untuk membentuk kepemimpinan visioner. Pemimpin, pengikut/bawahan, situasi dan kondisi, serta visi dan misi organisasi.

Profesionalitas yang dimainkan kepala sekolah mempunyai hubungan signifikan terhadap prestasi pendidikan dan lembaga pendidikan yang dipimpinnya, Kepala sekolah berinteraksi dan bekerja sama dengan bawahannya, bagaimana kepala sekolah meningkatkan produktifitas bawahannya, dan bagaimana kepala sekolah dapat menjadikan sekolahnya berprestasi. (W.F4.3.WKS/AS/21.11/2017).

Tentu dengan peningkatan profesionalisme guru. Dalam rangka menjalankan peran sebagai kepala sekolah, Bapak Abdul Rahman, S.Pd dapat dikatakan sebagai kepala sekolah efektif dan berhasil, hal ini diindikasikan oleh adanya peningkatanpeningkatan mutu di segala aspek SMP Negeri 1 Gunung Pelindung. Pelaksanaan kepemimpinan Bapak Abdul Rahman, S.Pd tersebut karena dipengaruhi oleh faktor internal.

Jika dilihat dalam perspektif kepemimpinan, maka beliau memiliki kekuasaan dan pengaruh. Kekuasaan dan pengaruh tersebut muncul karena memiliki kekuatan pendukung baik eksternal maupun internal. Yaitu:

- a. Dilihat dari jalur pendidikan dalam disiplin keilmuan masih menempuh master atau program S2. Adapun pengalan yang dimiliki cukup banyak, terutama dalam dunia pendidikan berupa pelatihan, workshop, seminar, studi banding, telah menjabat menjadi kepala sekolah lain sebelum menjadi kepala SMP Negeri 1 Gunung Pelindung, secara tidak langsung mendukung dalam menjalankan profesinya sebagai kepala sekolah.
- b. Kepribadian dan sifat yang dimilikinya. Bapak Abdul Rahman, S.Pd dikenal sebagai seorang yang kalem, disiplin, sabar, ikhlas dan berwawasan luas, serta mempunyai daya kreatifitas dan inovasi yang tinggi. beliau juga dikenal sebagai sosok yang patut diteladani, Bapak Abdul Rahman, S.Pd dikenal sebagai seorang yang sabar, telaten, ulet, ikhlas, tidak sombong, pantang mundur, mempunyai komitmen tinggi, senang dengan tugas dan profesi, rasa memiliki terhadap lembaga pendidikan, mempunyai semangat dalam mengembangkan lembaga, memiliki perhatian yang tinggi terhadap bawahan (guru, karyawan dan siswa), dan sebagainya. Sifat-sifat tersebut dapat mejadi kekuatan secara internal dalam kepemimpinan visionernya.
- c. Etos kerja yang tinggi dan lima prinsip di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung. Prinsip tersebut diterapkan dalam kepemimpinan beliau

dalam menjalankan fungsinya sebagai kepala sekolah, misalnya memberikan keteladanan dengan masuk paling pagi, memasuki ruang kelas yang guru pengajarnya terambat dan sebagainya.

- d. Daya kreativitas yang tinggi, hal ini dibuktikan dengan selalu aktif dan intens melakukan pembaharuan dan inovasi yang sebelumnya belum ada, misalnya membangun miniatur manasik haji, membuat jaringan internet, menyediakan fasilitas audio visual dan sebagainya.

Dengan kata lain Bapak Abdul Rahman, S.Pd dalam memimpin didukung oleh kekuatan bawahan, yaitu tenaga pendidik dan siswa. Para tenaga pendidik di lembaga ini relatif dapat dikatakan profesional, mereka dapat melaksanakan tugas sesuai dengan disiplin keilmuan, mereka juga mempunyai ketrampilan yang berbeda sesuai dengan disiplin ilmu yang dimilikinya itu. Kenyataan ini tidak lepas dalam melakukan pembinaan intensif kepada semua elemen sekolah.

Dilihat dari identitas sekolah, maka kekuatannya adalah pada potensi yang dimiliki sekolah itu, yaitu bahwa sekolah merupakan lembaga yang berusaha mengimplementasikan kurikulum yang berorientasi pada kemampuan Iptek dan Imtaq.

Berdasarkan faktor pendukung tersebut di atas bukan berarti tidak lepas dari dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung antara lain adalah kesan marginalitas terhadap sekolah masih dirasakan saat ini, walaupun di sisi lain tumbuh beberapa lembaga pendidikan. Secara umum atau sebaliknya persepsi tersebut hanya berlaku

pada sekolah tertentu mengaspirasikan kepentingan-kepentingan masyarakat atas itu. Kesan marginalitas sekolah, lebih banyak disebabkan karena sebagian besar sekolah lebih berorientasi pada kerakyatan, adanya pengabaian kualitas dan prestasi, dan sebagainya, sehingga akhirnya pendidikan semacam ini ditinggalkan oleh masyarakat dan hanya diminati oleh kelompok masyarakat bawah.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pelaksanaan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung

Kepemimpinan adalah perilaku yang sengaja dijalani oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktifitas secara hubungan didalam suatu kelompok atau organisasi atau lembaga pendidikan. Pemimpin berwawasan Visioner merupakan kepemimpinan yang memberikan partisipasi guru, siswa dan orang tua secara bersama-sama untuk memajukan sekolah. Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Gunung Pelindung berdasarka hasil penelitian, dengan kemampuan emosionalnya selalu berpartisipasi melibatkan semua sistem pendidikan di sekolah mulai dari: siswa, guru, komite, wali murid.

Mewujudkan visi kedepan, Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Gunung Pelindung sebagai agen perubahan berusaha mewujudkan terciptanya siswa unggul, trampil, sopan, beriman dan cendikiyah. Berdasarkan hasil interview, Hal ini diwujudkan melalui program jangka pendek: memperbaiki mutu siswa, metode pengajaran melalui kerjasama dalam pengembangan pendidikan, pengembangan fasilitas

Sedangkan jangka panjang; merenovasi gedung sekolah dengan bertahap, fasilitas sarana dan prasarana bertahap dipenuhi, visi kedepannya mau membuat asrama siswa. Pelaksanaan kepemimpinan visioner merupakan sebagai usaha atau upaya untuk mewujudkan visi melalui proses kerja atau realisasi program program kerja yang telah ditetapkan. Implementasi visi harus didasarkan atau berpedoman pada sebuah petunjuk pelaksanaan program kerja, bisa berupa program kerja jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang, sehingga target pencapaian tujuan sekolah dapat terlaksana sesuai waktu yang telah diprogramkan.

Pelaksanaan visi di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung berpedoman pada rencana strategis program kerja. Munculnya rencana strategis program kerja didasarkan pada analisis tantangan nyata empat tahun dalam standar nasional pendidikan yang meliputi standar isi, standar proses, standar pengelolaan, standar kompetensi lulusan, standar sarana dan prasarana, standar pembiayaan, standar tenaga pendidik dan kependidikan, standar evaluasi/penilaian.

Secara tidak langsung hal tersebut mempengaruhi segala aspek yang ada di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Lampung Timur. Di antaranya aspek pembangunan fisik maupun non fisik. Dari pertimbangan tersebut maka segala yang kurang optimal terus ditingkatkan demi kemajuan SMP Negeri 1 Gunung Pelindung. Kepemimpinan visioner oleh kepala SMP Negeri 1 Gunung Pelindung selalu mengedepankan komunikasi dan evaluasi. Adanya kontrol dan evaluasi seminggu sekali di rapat dewan

guru, yakni pembahasan tentang program yang terlaksana dan belum bisa terlaksana.

Kesemuanya dapat dibahas di rapat tersebut beserta pembahasan tindak lanjut. Forum tersebut juga melakukan pembinaan kualitas sumber daya manusia. Setiap akhir tahun ajaran juga terdapat evaluasi, yakni guru diberi blanko format penilaian tentang kepala sekolah, wakil kepala urusan kurikulum, bidang kesiswaan.

Saran kritik berkembang sehingga visi dan misi harus terwujud. Adanya evaluasi tidak hanya melihat ke masa depan namun sekaligus merancang rencana kebutuhan tahun. Di tahun ajaran baru mengadakan blanko isian pernyataan kesanggupan melaksanakan tugas, mewujudkan visi misi dan tujuan, melaksanakan prinsip, kemudian setelah diisi dan ditandatangani.

Kepemimpinan yang berjalan di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung adalah kepemimpinan Visioner. Kepemimpinan ini memberikan kesempatan yang luas kepada setiap personil untuk berpartisipasi aktif dalam mengembangkan dan memajukan sekolah, serta dalam pengambilan kebijakan melalui musyawarah guna mencapai mufakat. Adapun pelaksanaan kepala sekolah pemimpin visioner di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung, yakni:

a. Merumuskan Visi (*The Vision Role*),

Dimaksudkan untuk memberi kejelasan arah organisasi (sekolah). Perumusan visi pendidikan SMP Negeri 1 Gunung

Pelindung Lampung Timur merupakan hasil pemikiran kepala sekolah yang dimusyawarahkan oleh dewan guru dan Majelis Sekolah.

b. Menjalin Hubungan (*The Relationship Roles*),

Sebagai kepala sekolah tentu tidak dapat mengabaikan arti penting menjalin hubungan. Eksistensi sekolah akan sangat ditentukan oleh kepiawaian menjalin hubungan semua pihak. Kaitan dengan peran ini, dalam lingkup internal sekolah kepala sekolah membangun tim kerja dalam setiap kepanitiaan, dengan memilih person yang memiliki kemampuan di bidangnya dan juga melibatkan yang belum pernah terlibat, dengan kata lain terdapat pemerataan tugas.

c. Mengendalikan (*The Control Role*)

Kepala sekolah berperan sebagai konsultan bagi guru dan karyawan. Fungsi ini dilakukan dengan mendefinisikan masalah dan jalan keluarnya, pembuatan keputusan, mendelegasikan, deskripsi kerja dan mengelola konflik. Sebagaimana contoh dalam transparansi keuangan melalui aspirasi guru dalam penyusunan RAB (Rencana Anggaran Belanja) SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Lampung Timur. Melakukan

d. Dorongan (*The Encourage Role*)

Melakukan dorongan dengan beberapa variasi teknik seperti sistem penggajian yang adil, pengakuan prestasi kerja dengan memberikan pujian dan pemberian ganjaran dan hukuman (*reward and punishment*). Dorongan memacu dan menggairahkan iklim kerja yang

produktif dalam sekolah. Misalnya bila terdapat guru yang tidak taat dengan peraturan perlu dilakukan pembinaan.

e. Pemberi Informasi (*The Information Role*)

Kepala sekolah memiliki akses yang luas baik ke dalam maupun ke luar sekolah. Sehingga ia mampu membangun dan memelihara jejaring informasi yang dapat dijadikan saluran komunikasi internal maupun eksternal sekolah. Sebagai contoh, informasi akan diadakan pemantauan langsung ujian nasional, dinas pendidikan Kabupaten Lampung Timur, maka kepala sekolah menginformasikan hal tersebut kepada guru dan karyawan, sehingga dapat mempersiapkan segala keperluannya.

Pelaksanaan visioner kepala sekolah sangatlah penting, karena pemimpin bertanggungjawab sepenuhnya atas terlaksananya visi yang telah dijabarkan dalam rencana strategis program kerja. Namun dalam implementasi visi kepala sekolah tidak bekerja sendiri, melainkan dibantu oleh para waka dan staf sebagai penanggungjawab program.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam pelaksanaan visi juga sebagai evaluator terhadap kinerja para guru/karyawan. Bahkan bapak Abdul Rahman, S.Pd memberikan form evaluasi dan perbaikan profesionalisme guru/karyawan setiap bulannya. Form evaluasi ini meliputi kedisiplinan serta profesionalisme guru di sekolah dan pembiasaan ibadah guru, misalnya solat jama'ah, solat sunah, puasa sunah, mengikuti pengajian dll.

Pelaksanaan visioner, juga dipaparkan dalam rencana strategis program kerja jangka pendek SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Kabupaten Lampung Timur yang meliputi peningkatan kegiatan akademik, pembinaan kesiswaan, pembangunan sarana dan prasarana.

Untuk mewujudkan visi sekolah dibutuhkan kerjasama yang baik dari seluruh warga sekolah. Karena bila terjadi kepincangan pada salah satu bagian akan menghambat kegiatan dibagian lain. Sebab pada dasarnya sekolah merupakan satu kesatuan yang saling terkait. Selebihnya kepala sekolah harus menjaga komunikasi dengan para guru/staf dan juga selalu berkoordinasi terhadap pelaksanaan kegiatan. Visi sekolah merupakan cita-cita sekolah yang ingin dicapai dalam kurun waktu tertentu. Visi inilah yang menginspirasi komunitas sekolah untuk menjalankan tugas mereka.

Visi sekolah juga sebagai kekuatan komunitas sekolah untuk melakukan perubahan yang dapat mendorong terjadinya proses kreatifitas yang akan meningkatkan kualitas sekolah. Visi SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Kabupaten Lampung Timur adalah melejitkan segala kecerdasan (*multiple intelegence*) siswa dengan basis iman taqwa serta mental wirausaha. Secara substansi visi SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Kabupaten Lampung Timur mengandung tiga unsur pokok.

Pertama, *multiple intelegence* yang didasari bahwasannya potensi siswa sangat beragam. Tidak hanya anak yang pandai akademik saja. Melainkan banyak juga anak yang pandai/berbakat non akademik. Dan pada dasarnya

semua anak memiliki bakat/potensi yang berbeda-beda. Maka SMP Negeri 1 Gunung Pelindung mengutamakan kualitas prosesnya bukan pada inputnya.

Mengingat SMP Negeri 1 Gunung Pelindung merupakan lembaga pendidikan negeri yang secara input siswa lemah dibidang akademik. Kedua, iman dan taqwa yang didasari bahwa pembiasaan karakter baik (akhlakul karimah) anak itu perlu dipantau, sehingga sekolah sangat berperan dalam proses peningkatan profesionalisme guru. Pelaksanaan visioner kepala sekolah diantaranya mengutamakan kedisiplinan, mengadakan jum'at sedekah dan membaca asmaul husna, kerja sama dengan guru ngaji kampung untuk menilai pembiasaan ibadah siswa

2. Upaya Kepala Sekolah Mentransformasikan Visi Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung

Transformasi visi sekolah merupakan proses menginformasikan dan menjelaskan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan visi bagi seluruh komunitas sekolah yang mencakup latar belakang serta makna visi itu sendiri. Transformasi visi sekolah juga mencakup upaya seluruh komunitas sekolah untuk mewujudkan visi sesuai konsep awal. Transformasi visi sekolah harus dilakukan secara terus menerus agar visi sekolah selalu tertanam dan menjadi inspirasi bagi seluruh komunitas sekolah dalam melaksanakan tugasnya.

Selain itu, pentingnya transformasi visi secara terus menerus mengingat setiap tahun ada pergantian siswa maupun tenaga pendidik dan kependidikan. Transformasi visi sekolah yang dilakukan oleh kepala SMP

Negeri 1 Gunung Pelindung secara garis besar dilakukan melalui dua cara, yaitu secara langsung dan tidak langsung, sehingga dapat dijelaskan yaitu:

a. Secara Langsung

Transformasi visi sekolah secara langsung dilakukan dengan menyampaikan secara langsung kepada seluruh komunitas sekolah melalui forum formal. Selaku kepala sekolah selalu berupaya untuk mentransformasikan visi sekolah dalam setiap kesempatan rapat. Adapun forum rapat tersebut diantaranya rapat kerja di awal tahun pembelajaran, rapat evaluasi setiap 1 bulan serta brifieng yang diadakan setiap seminggu sekali pada hari senin sebelum melakukan pembelajaran.

Selalu menyampaikan visi di awal sebelum rapat dimulai. Beliau menyampaikan target yang harus dicapai sekolah pada kurun waktu tertentu beserta anggaran pembiayaan yang dibutuhkan. Awalnya banyak guru yang pesimis terhadap target pencapaian bapak Abdul Rahman, S.Pd. tetapi setelah bantuan dana itu cair dan program kerjanya terealisasi, para guru semakin yakin kepemimpinan visioner.

Saat rapat bulanan bapak Abdul Rahman, S.Pd. tidak segan menegur/mengingatkan guru yang tidak disiplin, misalnya dalam pelaksanaan solat jama'ah duhur, ada guru yang tidak melakukan solat jamaah. Guru harus mampu menjadi tauladan bagi siswa. Pembelajaran tidak akan berhasil jika guru hanya menyuruh para siswa untuk solat berjamaah sedangkan gurunya tidak mengikuti solat jamaah

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa transformasi visi sekolah yang dilakukan secara langsung adalah forum rapat tersebut diantaranya rapat kerja di awal tahun pembelajaran, rapat evaluasi setiap 1 bulan serta brifieng yang diadakan setiap seminggu sekali pada hari senin sebelum melakukan pembelajaran, kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru.

b. Secara Tidak Langsung

Transformasi visi secara tidak langsung dilakukan pada suatu kegiatan tertentu, menggunakan media tertentu yang dapat mendukung transformasi visi. Transformasi visi sekolah secara tidak langsung yang dilakukan kepala sekolah. Harapan visi misi sekolah yang menjadi identitas sekolah mampu terbaca dan dipahami seluruh komunitas sekolah baik guru maupun siswa. Pemasangan spanduk ini juga menjadi sarana transformasi yang paling efektif antara sekolah dengan pihak luar.

Pemasangan tulisan visi misi juga dilakukan di setiap ruang kelas agar para siswa mengetahui serta memahami visi sekolah. Pengenalan visi misi sekolah juga menjadi salah satu materi pokok dalam Masa Orientasi siswa baru. Dengan harapan pengenalan sejak dini terhadap visi sekolah agar siswa setidaknya mengetahui harapan yang ingin dicapai sekolah

Proses transformasi visi ini bertujuan untuk menyatukan persepsi seluruh komunitas sekolah agar selaras dengan cita-cita

sekolah yang ingin dicapai sehingga meningkatnya profesional guru SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Kabupaten Lampung Timur.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa transformasi visi sekolah yang dilakukan secara tidak langsung dilakukan pada suatu kegiatan tertentu, menggunakan media tertentu yang dapat mendukung transformasi visi. Transformasi visi secara tidak langsung yang dilakukan kepala sekolah diantaranya dengan membuat spanduk, harapan visi misi yang menjadi identitas sekolah mampu terbaca dan dipahami seluruh komunitas sekolah baik guru maupun siswa dan pengenalan sejak dini.

3. Faktor Penghambat Pelaksanaan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung

Kepala madrasah sebagai supervisor dalam menjalankan tugasnya tidak lepas dari hambatan atau dapat juga disebut dengan kendala, begitu juga di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung, dalam suatu lembaga kepala sekolah bekerja sama dengan berbagai macam karakteristik yang berbeda dengan situasi yang beragam puladan harus segera tanggap dengan hal tersebut agar jika sewaktu-waktu menghadapi permasalahan seorang kepala sekolah dapat tetap menjalankan tugasnya sebagai supervisor dengan baik, faktor yang menghambat kepala sekolah dalam pencapaian visi sekolah diantaranya:

- a. Keterbatasan Dana.

Dana merupakan hal yang penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan, tanpa adanya dana yang mencukupi suatu kegiatan tidak akan berjalan. Hal ini berkaitan dengan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru, segala aktifitas yang sudah direncanakan oleh kepala sekolah apabila tidak didukung dengan dana yang cukup maka tidak akan terlaksana kepala sekolah.

Untuk pengiriman guru diklat diluar kota memang sangat penting demi kemandirian lembaga khususnya dalam pembelajaran dan saya juga mendukung pelaksanaan itu akan tetapi saya kembalikan bahwa semua rencana saya sekecil apapun harus didukung dengan dana yang cukup pula agar ditengah-tengah tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

b. Kedisiplinan Guru

Dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru perlu adanya kedisiplinan dari pihak guru, baik dalam menuntaskan tugas dari kelapa madrasah, maupun tugas sebagai pendidik, contoh kecil disiplin dalam mengumpulkan format supervisi, agar kepala sekolah mengetahui perkembangannya.

Kadangkala ketika saya meminta pada guru perangkat pembelajaran masih ada yang belum menyiapkan dan itupun masih mencari-cari. Hal ini mendapat jawaban dari guru yang bersangkutan bahwa salah satunya penyebab adalah “banyaknya tugas, apalagi kalau ada halangan mendadak seperti saya kemarin sakit, jadi pengumpulannya agak tertunda.

c. Situasi dan Kondisi

Pelaksanaan visi sekolah terkadang tidak sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya, karena terhambat oleh agenda kegiatan madrasah yang padat, kesibukan kepala sekolah diluar lembaga seperti rapat mendadak, kesibukan guru dalam mempersiapkan pembelajaran atau keadaan di luar perkiraan yang mengharuskan pelaksanaan visi sekolah harus ditunda.

Sebagaimana penjelasan dari berbagai pihak yaitu dari kepala sekolah: “betul sekali kalau Visi Sekolah kadang ditunda, karena saya menghadiri rapat dengan tiba-tiba, akhirnya Visi Sekolah di undur”.

d. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang kurang memadai, kelengkapan sarana dan prasarana sangat diperlukan. Para guru mengungkapkan masih adanya sarana yang kurang dalam menunjang pembelajaran antara lain Laptop, LCD dan Proyektor.

Sebagaimana yang diungkapkan waka kurikulum menjelaskan bahwa di SMP Negeri Gunung Pelindung masih mempunyai 4, padahal kepala sekolah menyarankan untuk semua wajib mempunyai laptop, tetapi kalau tidak ada proyektor, kami belum mengaplikasikan di dalam kelas.

e. Mewujudkan Visi-Misi ke Depan

SMP Negeri 1 Gunung Pelindung gambaran kedepan masih ada tarik-ulur ada pengembangan masing-masing unit, semacam asrama

jangka panjangnya, jadi ada pengembangan masing-masing unit maupun akan didirikan asrama. Kalau penjuruan belum, karena sumber daya manusia masih butuh tambahan.

Proses mewujudkan visi dan misi kepemimpinan kepala sekolah, beserta guru, siswa, komite, berusaha meminimalisir Lampung Timur demi terwujudnya visi.

Paparan data hambatan yang terjadi di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung kurang lebih berasal dari *men, many, material, and time*, sebagaimana yang diungkapkan kepala sekolah di atas. Tambahan dari kepala sekolah mengenai visi sekolah yaitu pokok terpenting dalam lembaga pendidikan dan pembelajaran bisa berjalan dengan lancar terlebih dahulu, adapun tugas yang dibebankan oleh kepala sekolah sebagai supervisor merupakan salah satu tugas yang memang harus tetap dijalankan walaupun masih ada hambatan yang terjadi disana sini, dengan tetap berusaha meningkatkan kualitas seluruh aspek baik guru maupun lulusan pada masa yang akan datang, untuk kedepannya diharapkan visi Sekolah bisa dilaksanakan lebih efektif.

4. Faktor Pendukung Pelaksanaan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMPN 1 Gunung Pelindung

Proses pendukung pelaksanaan kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru sebagaimana telah dijelaskan oleh SMPN 1 Gunung Pelindung dalam wawancaranya beliau

mengatakan: Adanya kelengkapan sarana prasarana, sumber daya manusia, sistem informasi sekolah yang bagus hingga seluruh kegiatan terkontrol dengan bagus, perekrutan guru-guru sesuai dengan kebutuhan.

Faktor pendukung dilihat dari segi iptek dan imtaq, terdapat 2 tugas penting yang diemban kepala SMP Negeri 1 Gunung Pelindung. Tugas di bidang manajerial. Yaitu, mampu menyelesaikan tugas-tugas administrasi dan supervisi. Tugas administrasi ini meliputi kegiatan menyediakan, mengatur, memelihara dan melengkapi fasilitas material dan tenaga-tenaga personal sekolah. Sedangkan tugas supervisi meliputi kegiatan untuk memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penilaian, pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan.

Profesionalitas yang dimainkan kepala sekolah mempunyai hubungan signifikan terhadap prestasi pendidikan dan lembaga pendidikan yang dipimpinnya, Kepala sekolah berinteraksi dan bekerja sama dengan bawahannya, kepala sekolah meningkatkan produktifitas bawahannya, dan bagaimana kepala sekolah dapat menjadikan sekolahnya berprestasi.

Tentu dengan peningkatan profesionalisme guru. Dalam rangka menjalankan peran sebagai kepala sekolah, Bapak Abdul Rahman, S.Pd dapat dikatakan sebagai kepala sekolah efektif dan berhasil, hal ini diindikasikan oleh adanya peningkatan-peningkatan mutu di segala aspek SMP Negeri 1 Gunung Pelindung. Jika dilihat dalam perspektif kepemimpinan, maka beliau memiliki kekuasaan dan pengaruh. Kekuasaan dan pengaruh tersebut muncul karena memiliki kekuatan pendukung baik eksternal maupun internal, yaitu:

- a. Dilihat dari jalur pendidikan dalam disiplin keilmuan menempuh program master atau program S2. Adapun pengalan yang dimiliki cukup banyak, terutama dalam dunia pendidikan berupa pelatihan, workshop, seminar, studi banding, telah menjabat menjadi kepala sekolah lain sebelum menjadi kepala SMP Negeri 1 Gunung Pelindung, memiliki perhatian yang tinggi terhadap bawahan (guru, karyawan dan siswa), dan sebagainya. Sifat tersebut mejadi kekuatan secara internal dalam kepemimpinan visionernya.
- b. Etos kerja yang tinggi dan lima prinsip di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung. Prinsip tersebut diterapkan dalam kepemimpinan beliau dalam menjalankan fungsinya sebagai kepala sekolah.
- c. Daya kreativitas yang tinggi, hal ini dibuktikan dengan selalu aktif dan intens melakukan pembaharuan-pembaharuan dan inovasi yang sebelumnya belum ada.

Dilihat dari identitas sekolah, maka kekuatannya adalah pada potensi yang dimiliki sekolah itu, yaitu bahwa sekolah merupakan lembaga yang berusaha mengimplementasikan kurikulum yang berorientasi pada kemampuan Iptek dan Imtaq, bahwa sekolah sudah menjadi milik bangsa dan umat Islam, karena memiliki akar budaya dan sejarah yang panjang.

Berdasarkan faktor pendukung tersebut di atas bukan berarti tidak lepas dari dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Antara lain adalah kesan marginalitas terhadap sekolah masih dirasakan saat ini, walaupun di sisi lain tumbuh beberapa lembaga

pendidikan. Secara umum atau sebaliknya persepsi tersebut hanya berlaku pada sekolah tertentu mengaspirasikan kepentingankepentingan masyarakat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Lampung Timur, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam merumuskan visi sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Lampung Timur sebagai pencetus ide awal terciptanya visi misi sekolah. selain itu peran kepala sekolah dalam merumuskan visi adalah sebagai inspirator, motivator sekolah dalam merumuskan visi yang telah dilaksanakan sekolah yaitu melakukan evaluasi, merumuskan visi misi, rencana setrategis program kerja sekolah.
2. Upaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam mentransformasikan visi sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru SMP Negeri 1 Gunung Pelindung secara garis besar dilakukan melalui dua hal, yaitu secara langsung dan tidak langsung, a) Secara langsung dilakukan dengan menyampaikan secara langsung kepada

seluruh komunitas sekolah melalui forum formal. Adapun forum tersebut diantaranya rapat kerja di awal tahun pembelajaran, rapat evaluasi setiap 1 bulan serta brifieng yang diadakan setiap seminggu sekali pada hari senin sebelum melakukan pembelajaran, b) Secara tidak langsung dilakukan pada kegiatan tertentu, menggunakan media-media tertentu yang dapat mendukung transformasi visi. Diantaranya dengan membuat baner /spanduk besar yang direntangkan di tembok depan gerbang masuk sekolah, memasang tulisan visi misi di ruang kelas dan kantor guru, mencantumkan di buku MOS setiap tahun pelajaran baru serta mencantumkan di selebaran saat rapat dengan wali murid.

3. Faktor yang menghambat kepemimpinan visioner kepala sekolah yaitu: a) keterbatasan dana, yaitu dana merupakan hal yang penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan, tanpa adanya dana yang mencukupi suatu kegiatan tidak akan berjalan, b) kedisiplinan guru, dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru perlu adanya kedisiplinan dari pihak guru, baik dalam menuntaskan tugas dari kelapa madrasah, maupun tugas sebagai pendidik, c) situasi dan kondisi, pelaksanaan visi sekolah terkadang tidak sesuai dengan yang telah direncanakan, kerana terhambat oleh agenda kegiatan madrasah yang padat, kesibukan kepala sekolah diluar lembaga seperti rapat mendadak, d) sarana dan prasarana, sarana dan prasarana yang kurang memadai, kelengkapan sarana dan prasarana sangat diperlukan, e) mewujudkan visi-misi ke depan, gambaran kedepan

masih ada tarik-ulur ada pengembangan masing-masing unit, semacam asrama jangka panjangnya.

4. Faktor Pendukung pelaksanaan kepemimpinan visioner kepala sekolah yaitu a) Dilihat dari jalur pendidikan dalam disiplin keilmuan. Adapun pengalan yang dimiliki cukup banyak, terutama dalam dunia pendidikan berupa pelatihan, workshop, seminar, studi banding, telah menjabat menjadi kepala sekolah lain sebelum menjadi kepala SMP Negeri 1 Gunung Pelindung, b) Etos kerja yang tinggi dan lima prinsip di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung. Prinsip tersebut diterapkan dalam kepemimpinan beliau dalam menjalankan fungsinya sebagai kepala sekolah, c) Daya kreativitas yang tinggi, hal ini dibuktikan dengan selalu aktif dan intens melakukan pembaharuan-pembaharuan dan inovasi yang sebelumnya belum ada.

B. Implikasi

Pelaksanaan kepemimpinan visioner merupakan sebagai usaha atau upaya untuk mewujudkan visi melalui proses kerja atau realisasi program program kerja yang telah ditetapkan. Kesemuanya dapat dibahas di rapat tersebut beserta pembahasan tindak lanjut. Forum tersebut juga melakukan pembinaan kualitas sumber daya manusia. Setiap akhir tahun ajaran juga terdapat evaluasi, yakni guru diberi blanko format penilaian tentang kepala sekolah.

Pelaksanaan visioner kepala sekolah sangatlah penting, karena pemimpin bertanggungjawab sepenuhnya atas terlaksananya visi yang telah

dijabarkan dalam rencana strategis program kerja. Namun dalam implementasi visi kepala sekolah tidak bekerja sendiri, melainkan dibantu oleh para waka dan staf sebagai penanggungjawab program.

Pelaksanaan visioner kepala sekolah untuk mewujudkan visi sekolah dibutuhkan kerjasama yang baik dari seluruh warga sekolah. Karena bila terjadi kepincangan pada salah satu bagian akan menghambat kegiatan dibagian lain.

C. Saran-saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan, maka penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Kepada sekolah, penelitian ini merupakan gambaran pelaksanaan kepemimpinan visioner dalam meningkatkan profesionalisme guru sekolah. Oleh karena itu hendaknya dijadikan sumber informasi dalam meningkatkan profesionalisme guru sekolah serta selalu melakukan inovasi seiring perkembangan zaman.
2. Kepada kepala sekolah hendaknya selalu berusaha mentransformasikan visi sekolah terhadap pihak internal maupun eksternal demi terwujudnya visi misi sekolah serta selalu bermimpi dengan program-program inovatif yang mampu meningkatkan profesionalisme guru sekolah.
3. Kepada masyarakat penelitian ini menghasilkan temuan substantif yang berkaitan dengan pola kepemimpinan visioner dalam meningkatkan profesionalisme guru. Hendaknya penelitian ini bisa dijadikan bahan referensi bagi masyarakat untuk meningkatkan profesionalisme guru

sekolah yang pada akhirnya mampu memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan profesionalisme guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah, Cipi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005
- Abdurrahman Mas'ud,dkk, *Dinamika Pesantren dan Madrasah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002
- Abdurrohman Assegaf, “*Memberdayakan Kembali Profesionalisme Pendidik Perspektif Pendidikan Islam*”, dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 1, No. 1, Pebruari, Juli 2003
- Ali Mudhofir. *Penididik Profesional*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2012
- Alisuf Sabri, *Mimbar Agama dan Budaya*, Jakarta: Pusat Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat IAIN, 1992
- Amirul Hadi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 1998
- Ara Hidayat *Pengelolaan Pendidikan*, Bandung: Pustaka Eduka, 2010), h. 107
- Butr Namus, *Kepimpinan Visione* Jakarta: Prenhallindo, 2001
- Cece Wijaya, A. Tabrani Rusyan, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1992
- Daniel Goleman, *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama 2011
- Dedi Supriyadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Yogyakarta: Adicitra Karya Nusa, 1999
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al Qur an dan Terjemahnya*, Semarang: PT. Thoha Putra, 2005
- E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi aksara, 2011
-, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011
- Edi Kusnadi. *Metodologi Penelitian Aplikasi Praktis*, Jakarta: Rama Pers, 2008

- George R. Terry, *Principles of Management*, INC, Homewood, Irwin, Dorsey Limited Georgetown, Ontario L7G 4B3, 1977
- Harefa, Andrians, *Menjadi Manusia Pembelajar (On Becoming Learner), Pemberdayaan Diri, dan Masyarakat Lewat Proses Pembelajaran* Jakarta: Kompas, 2000
- Hikmat *Manajemen Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2009
- Imam Al-Ghazali, *Ihya Ulumuddin*, Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, t.th.
- Imam Suprayogo dan Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2003
- Kunandar, *Guru Profesional*, Yogyakarta: Rajawali Pres, 2007
- Lexy J.Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1990
- M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998
- M. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008
- Moh. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 1991
- Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2013
- Muhaimin, *Pengembangan Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Pustaka, 2003
- Muhammad Ali, *Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru, 1997
- Mukhtar, *Bimbingan Skripsi, Tesis dan Artikel Ilmiah: Panduan Berbasis Penelitian Kualitatif Lapangan dan Kepustakaan*, Cipayung, Ciputat: Gaung Persada Press, 2007
- Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algesindo, 1998
- Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 1991
- Nurkolis, *Manajemen Berbasis sekolah*, Jakarta : PT Gramedia, 2003
- Pedoman Penulisan Tesis, Program Pascasarjana STAIN Jurai Siwo Metro Tahun 2016
- Purwono Sastro Amijoyo dan Robert K. Cunningham, *Kamus Inggris-Indonesia*, Semarang: PT. Widya Karsa, 2009

- Salfen Hasri, *Manajemen Pendidikan Pendekatan Nilai dan Budaya Organisasi*, Makassar: Yapma, 2005
- Soetjipto, Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999
- Stephn R. Covey, *The 7 Habits of Highly Effective People*, Simon & Schuster, Mind Garden Inc, 1989
- Sudarman Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik* Jakarta: Bumi Aksara, 2008
-*Media Komunikasi Pendidikan Pelayanan Professional Pembelajaran dan Mutu Hasi Belajar*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008
-, *Visi Baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*, Bandung: Alfabeta, 2012
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006
- Sukmadinata, Nana Syaodih. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2006
- Syafruddin, *Manajemen Lembaga Pendidika Islam*, Jakarta: Ciputat Press, 2006
- Thomas S. Bateman, Scott A. Snell, *Manajemen Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif*, terj. Ali Akbar Y., Ria Cahyani, Jakarta: Salemba Empat, 2009
- Tohirin. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling*. Jakarta: Rajawali Pers. 2013
- Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*, Semarang: CV Duta Nusinda, 2003
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007
- *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajawali, 2005
- Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta: Prestasi Pustaka 2012
- Yamin, *Profesionalisme Guru dan Implementasi KTSP*, Jakarta: Gaung Persada, 2007
- Zamroni, *ESQ dan Kepemimpinan Pendidikan Sekolah*, Semarang: Rasail, 2011
- <http://ejournal.UIN Sunan Ampel.ac.id/article/5909/53/article.pdf>, diakses pada tanggal 27/011/2017

KISI-KISI PEDOMAN WAWANCARA

No	Fokus yang Ditanya	Instrumen	Ket
1	F1. Pelaksanaan kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung.	Kepala Sekolah Waka Kesiswaan Waka Kurikulum Guru	
2	F.2. Upaya kepala sekolah mentransformasikan visi sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung.	Kepala Sekolah Waka Kesiswaan Waka Kurikulum Guru	
3	F.3. Faktor penghambat dalam pelaksanaan kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung.	Kepala Sekolah Waka Kesiswaan Waka Kurikulum Guru	
4	F4 Faktor pendukung dalam pelaksanaan kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	Kepala Sekolah Waka Kesiswaan Waka Kurikulum Guru	

**PEDOMAN WAWANCARA
PELAKSANAAN KEPEMIMPINAN VIONER KEPALA SEKOLAH
DALAM PENINGKATAN PROFESIONALISME GURU
DI SMP NEGERI 1 GUNUNG PELINDUNG
KABUPATEN LAMPUNG TIMUR**

A. Interview dengan Kepala Sekolah

No	Pertanyaan	Petikan Wawancara
1	Tahun berapakah SMP Negeri 1 Gunung Pelindung didirikan	
2	Apa visi dan misi SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	
3	Bagaimana perkembangan SMP ini selanjutnya hingga sekarang	
4	Berapa jumlah guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	
5	Berapa jumlah siswa pada tahun ini di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	
6	Ada berapa rombongan belajar di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Tahun ini	
7	Fasilitas apa saja yang dimiliki SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	
8	Sebagai kepala sekolah, apakah bapak mengetahui tentang Pelaksanaan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	
9	Berdasarkan pengetahuan Bapak, sejak kapan Pelaksanaan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	

	dilaksanakan	
10	Apakah dari kepemimpinan visioner yang bapak laksanakan guru-guru menjadi profesional dalam melaksanakan tugas	

B. Interview dengan guru

No	Pertanyaan	Petikan Wawancara
1	Bagaimanakah pelaksanaan kepemimpinan visioner di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	
2	Bagaimanakah proses peningkatan profesionalitas guru melalui pelaksanaan kepemimpinan visioner di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	
3	Bagaimana perencanaan yang dilakukan SMP Negeri 1 Gunung Pelindung dalam peningkatan profesionalitas guru	
4	Bagaimanakah kedisiplinan guru saat dilaksanakannya kepemimpinan visioner kepala sekolah	
5	Bagaimanakah cara kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinan visioner di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	
6	Bagaimana kepala sekolah berperan sebagai pembimbing dan pemimpin dalam mewujudkan profesionalitas guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	
7	Adakah faktor pendukung dalam Pelaksanaan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	
8	Adakah penghambat dalam Pelaksanaan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	
9	Apakah fasilitas yang disediakan juga berpengaruh dalam dalam Pelaksanaan	

	Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru	
10	Bagaimana SMP Negeri 1 Gunung Pelindung melakukan penilaian pada Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	

PEDOMAN OBSERVASI

No	Aspek yang diobservasi	Kondisi		
		2	1	0
	1. Keadaan di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung			
	2. Guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung			
	3. Siswa di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung			
	4. Sarana dan prasarana SMP Negeri 1 Gunung Pelindung			

Keterangan :

0 = Tidak ada

1 = Ada tidak layak pakai

2 = Ada layak pakai

PEDOMAN DOKUMENTASI

1. Kepala Tata Usaha
 - a. Letak dan keadaan geografis SMP Negeri 1 Gunung Pelindung
 - b. Sejarah berdirinya dan proses perkembangan SMP Negeri 1 Gunung Pelindung
 - c. Visi, misi dan tujuan pendidikan di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung
 - d. Keadaan guru, siswa SMP Negeri 1 Gunung Pelindung
 - e. Keadaan sarana dan prasarana
2. Pelaksanaan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru.

Data tentang Pelaksanaan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung.

 - a. Kepala Sekolah
 - b. Waka Kesiswaan
 - c. Waka Kurikulum
 - d. Guru

LAMPIRAN**TRANSKIP WAWANCARA PENELITIAN**

**PELAKSANAAN KEPEMIMPINAN VIONER KEPALA SEKOLAH
DALAM PENINGKATAN PROFESIONALISME GURU
DI SMP NEGERI 1 GUNUNG PELINDUNG
KABUPATEN LAMPUNG TIMUR**

FORMAT PETIKAN WAWANCARA

Hari : Senin
 Tanggal : 20 November 2017
 Waktu : 09.00
 Instrumen :
 Tempat :

No	Fokus yang ditanya	Petikan Wawancara
1	P. Tahun berapakah SMP Negeri 1 Gunung Pelindung didirikan	(W.F1.1 KS/AR/20.11/2017) J: Sejarah SMPN 1 Gunung Pelindung di bangun pada tahun 2003 dari bantuan Blokgrand Work Bank, mulai di gunakan pada tanggal 14 Juli 2003. Bersamaan dengan munculnya era globalisasi, Sejarah SMP Negeri 1 Gunung Pelindung upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) melalui pendidikan
2	P. Apa visi dan misi SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	(W.F1.1 KS/AR/20.11/2017) J: a. Visi SMP Negeri 1 Gunung Pelindung: 8) Meningkatkan kualifikasi pendidik dan keprofesionalisme guru dalam mendidik dan mengajar di sekolah. 9) Memberikan peluang untuk peningkatan

		<p>profesionalisme guru seperti melanjutkan kuliah S2, mengikuti work shop pelatihan dan lain-lain.</p> <p>10) Mampu berprestasi dalam peningkatan mutu Nilai Ujian Nasional.</p> <p>11) Berprestasi guna melanjutkan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi.</p> <p>Berprestasi di dalam kegiatan Ekstra Kurikuler</p> <p>b. Misi SMP Negeri 1 Gunung Pelindung</p> <p>6) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif, sehingga setiap siswa dapat berkembang secara optimal, sesuai dengan potensi yang dimiliki, serta memiliki kemampuan dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi secara maksimal.</p> <p>7) Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh warga sekolah.</p> <p>8) Mendorong dan membantu setiap siswa untuk mengenali dirinya</p>
3	P. Bagaimana perkembangan SMP ini selanjutnya hingga sekarang	<p>(W.F1.1 KS/AR/20.11/2017)</p> <p>J: Relevansi SMPN 1 Gunung Pelindung sebagai satuan pendidikan nasional mempunyai peluang yang cukup besar untuk berperan serta mengembangkan kemampuan, membentuk watak, serta peradaban siswa sehingga menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa</p>
4	P. Berapa jumlah guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	<p>(W.F2.1 KS/AR/20.11/2017)</p> <p>J: Keadaan pendidik menurut tingkat pendidikan yang ada di SMP Negeri I Gunung Pelindung berjumlah 24 orang yang terdiri dari guru tetap, guru tidak tetap</p>
5	P. Berapa jumlah siswa pada tahun ini di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	<p>(W.F2.1 KS/AR/20.11/2017)</p> <p>J: Siswa adalah salah satu bagian dari suatu organisasi di sekolah. Dalam hal ini jumlah siswa di SMP Negeri I Gunung Pelindung pada tahun 2016/2017 sebanyak 344 siswa</p>
6	P. Ada berapa rombongan belajar di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Tahun ini	<p>(W.F2.1 KS/AR/20.11/2017)</p> <p>J: Siswa adalah salah satu bagian dari suatu organisasi di sekolah dengan 11 rombongan belajar</p>
7	P. Fasilitas apa saja yang dimiliki SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	<p>(W.F3.1 KS/AR/20.11/2017)</p> <p>J: Kondisi sarana dan prasarana SMP Negeri I Gunung Pelindung dapat dikatakan memadai untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar</p>

8	<p>P. Sebagai kepala sekolah, apakah bapak mengetahui tentang Pelaksanaan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung</p>	<p>(W.F3.1 KS/AR/20.11/2017)</p> <p>J: Kepemimpinan adalah perilaku yang sengaja dijalani oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktifitas secara hubungan didalam suatu kelompok atau organisasi atau lembaga pendidikan sepemahaman tentang kepemimpinan visioner adalah Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta merumuskan, mensosialisasikan dan mengimplementasikan pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan <i>stakeholders</i>.</p>
9	<p>P. Berdasarkan pengetahuan Bapak, sejak kapan Pelaksanaan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung dilaksanakan</p>	<p>(W.F4.1 KS/AR/20.11/2017)</p> <p>J. Pelaksanaan penelitian yang dilakukan lama sejak bulan juli tahun 2017 namun mulai tanggal 20 bulan November tahun 2017 penelitian dilaksanakan dengan baik dan lancar.</p>
10	<p>P. Apakah dari kepemimpinan visioner yang bapak laksanakan guru-guru menjadi profesional dalam melaksanakan tugas</p>	<p>(W.F4.1 KS/AR/20.11/2017)</p> <p>J. Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya.</p>

LAMPIRAN:

FORMAT PETIKAN WAWANCARA

Hari : Selasa
 Tanggal : 21 November 2017
 Waktu : 08, 30
 Instrumen :
 Tempat :

No	Fokus Yang Ditanya	Petikan Wawancara
1	P. Bagaimanakah pelaksanaan kepemimpinan visioner di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	(W.F1.3.WAKA/AS/21.11/2017) J: Pelaksanaan kepemimpinan visioner merupakan sebagai usaha atau upaya untuk mewujudkan visi melalui proses kerja atau realisasi program program kerja yang telah ditetapkan. Implementasi visi harus didasarkan atau berpedoman pada sebuah petunjuk pelaksanaan program kerja, bisa berupa program kerja jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang, sehingga target pencapaian tujuan sekolah dapat terlaksana sesuai waktu yang diprogramkan
2	P. Bagaimanakah proses peningkatan profesionalitas guru melalui pelaksanaan kepemimpinan visioner di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	(W.F1.3.WAKA/AS/21.11/2017) J: Sedangkan <i>homevisit</i> menjelang ujian akhir merupakan guru mengunjungi siswa di rumah masing bertujuan untuk penginformasian adanya les, adanya ujian kelulusan, guru juga menggali informasi tentang belajar anak di rumah, suasana tempat tinggal anak, status ekonomi sosial, tempat belajar tersebut harus terpantau serta pengarahan anak untuk melanjutkan ke jenjang selanjutnya
3	P. Bagaimana perencanaan yang dilakukan SMP Negeri 1 Gunung Pelindung dalam peningkatan profesionalitas guru	(W.F1.3.WAKA/AS/21.11/2017) J: pelaksanaan kepala sekolah sebagai pemimpin visioner di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung Lampung Timur, Visi merupakan idealisasi pemikiran pemimpin tentang masa depan organisasi yang dikomunikasikan dengan <i>stakeholders</i> dan

		merupakan kekuatan kunci bagi perubahan organisasi, visi merupakan daya pandang jauh ke depan, mendalam, dan luas
4	P. Bagaimanakah kedisiplinan guru saat dilaksanakannya kepemimpinan visioner kepala sekolah	(W.F2.3.WAKA/AS/21.11/2017) J: Untuk mewujudkan visi sekolah dibutuhkan kerjasama yang baik dari seluruh warga sekolah. Karena bila terjadi kepincangan pada salah satu bagian akan menghambat kegiatan dibagian lain. Sebab pada dasarnya sekolah merupakan satu kesatuan yang saling terkait. Selebihnya kepala sekolah harus menjaga komunikasi dengan para guru/staf dan juga selalu berkoordinasi terhadap pelaksanaan kegiatan
5	P. Bagaimanakah cara kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinan visioner di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	(W.F2.3.WAKA/AS/21.11/2017) J: Pengimplementasian visi di SMP Negeri 1 Gupel berpedoman pada rencana strategis program kerja. Munculnya rencana strategis program kerja didasarkan pada analisis tantangan nyata empat tahun dalam standar nasional pendidikan yang meliputi standar isi, standar proses
6	P. Bagaimana kepala sekolah berperan sebagai pembimbing dan pemimpin dalam mewujudkan profesionalitas guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	(W.F2.3.WAKA/AS/21.11/2017) J: Peningkatan profesionalisme guru. Dalam rangka menjalankan peran sebagai kepala sekolah, hal ini diindikasikan oleh adanya peningkatanpeningkatan mutu di segala aspek SMP Negeri 1 Gunung Pelindung. Pelaksanaan kepemimpinan tersebut karena dipengaruhi oleh faktor internal
7	P. Adakah faktor pendukung dalam Pelaksanaan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	(W.F3.3.WAKA/AS/21.11/2017) J: Adanya kelengkapan sarana prasarana, sumber daya manusia, sistem informasi sekolah yang bagus hingga seluruh kegiatan terkontrol dengan bagus, perekrutan guru-guru sesuai dengan kebutuhan, tidak adanya kearoganan tim kerja terhadap jabatan dan seluruh mengarah pada visi misi sekolah, selalu hingga guru pun bertindak tidak ragu-ragu dalam melakukan tugasnya dan adanya kelengkapan sarana prasarana di sekolah SMP Negeri 1 Gunung Pelindung.
8	P. Adakah penghambat dalam Pelaksanaan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru	(W.F3.3.WAKA/AS/21.11/2017) J: Hambatan yang ditemui dalam peningkatan profesionalisme guru, problem pendidikan di Indonesi diungkapkan: Sistem pendidikan yang masih bermasalah. Beliau juga mengungkapkan sistem pendidikan nasional, antara lain: a) menurunnya akhlak dan moral siswa, b) pemerataan

	di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	kesempatan belajar, c) masih rendahnya efisiensi internal sistem pendidikan, d) status kelembagaan e) manajemen pendidikan yang tidak sejalan dengan pembangunan nasional f) sumber daya yang belum professional
9	P. Apakah fasilitas yang disediakan juga berpengaruh dalam dalam Pelaksanaan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru	(W.F4.3.WAKA/AS/21.11/2017) J: Kondisi sarana dan prasarana SMP Negeri I Gunung Pelindung dapat dikatakan memadai untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar, banyak diantaranya Lap Ipa , Lab Komputer, Perpustakaan, Ruang Gudang, Mushola, Ruang TU, Ruang Osis, Ruang Uks, dan lain-lain
10	P. Bagaimana SMP Negeri 1 Gunung Pelindung melakukan penilaian pada Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	(W.F4.3.WAKA/AS/21.11/2017) J: Penilaian Profesionalisme Guru di sekolah juga mencakup upaya seluruh komunitas sekolah untuk mewujudkan visi sesuai konsep awal. Transformasi visi harus dilakukan secara terus menerus agar visi sekolah selalu tertanam dan menjadi inspirasi bagi seluruh komunitas sekolah dalam melaksanakan tugasnya.

LAMPIRAN:

FORMAT PETIKAN WAWANCARA

Hari : Rabo
 Tanggal : 22 November 2017
 Waktu : 08, 30
 Instrumen :
 Tempat :

No	Fokus Yang Ditanya	Petikan Wawancara
1	P. Bagaimanakah pelaksanaan kepemimpinan visioner di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	(W.F1.4.WAKUR/KT/22.11/2017) J: Pelaksanaan kepemimpinan visioner Mewujudkan visi kedepan, Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Gunung Pelindung sebagai agen perubahan berusaha mewujudkan terciptanya siswa unggul, trampil, sopan, beriman dan cendikiyah. Berdasarkan hasil interview, Hal ini diwujudkan melalui program jangka pendek: memperbaiki mutu siswa, metode pengajaran melalui kerjasama dalam pengembangan pendidikan, pengembangan fasilitas
2	P. Bagaimanakah proses peningkatan profesionalitas guru melalui pelaksanaan kepemimpinan visioner di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	(W.F1.4.WAKUR/KT/22.11/2017) J: Kepemimpinan visioner oleh kepala SMP Negeri 1 Gunung Pelindung selalu mengedepankan komunikasi dan evaluasi. Adanya kontrol dan evaluasi seminggu sekali di rapat dewan guru, yakni pembahasan tentang program yang terlaksana dan belum terlaksana, guru juga menggali informasi tentang belajar anak di rumah, suasana tempat tinggal anak, status ekonomi sosial, tempat belajar tersebut harus terpantau serta pengarahan anak untuk melanjutkan ke jenjang selanjutnya
3	P. Bagaimana perencanaan yang dilakukan SMP Negeri	(W.F1.4.WAKUR/KT/22.11/2017) J: pelaksanaan kepala sekolah sebagai pemimpin visioner di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung

	1 Gunung Pelindung dalam peningkatan profesionalitas guru	Lampung Timur, Visi merupakan idealisasi pemikiran pemimpin tentang masa depan organisasi yang dikomunikasikan dengan <i>stakeholders</i> dan merupakan kekuatan kunci bagi perubahan organisasi, visi merupakan daya pandang jauh ke depan, mendalam, dan luas
4	P. Bagaimanakah kedisiplinan guru saat dilaksanakannya kepemimpinan visioner kepala sekolah	(W.F2.4.WAKUR/KT/22.11/2017) J: Kesemuanya dapat dibahas di rapat tersebut beserta pembahasan tindak lanjut. Forum tersebut juga melakukan pembinaan kualitas sumber daya manusia. Setiap akhir tahun ajaran juga terdapat evaluasi, yakni guru diberi blanko format penilaian tentang kepala sekolah, wakil kepala urusan kurikulum, bidang kesiswaan. Selibhnya kepala sekolah harus menjaga komunikasi dengan para guru/staf dan juga selalu berkoordinasi terhadap pelaksanaan kegiatan
5	P. Bagaimanakah cara kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinan visioner di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	(W.F2.4.WAKUR/KT/22.11/2017) J: Pengimplementasian visi di SMP Negeri 1 Gupel berpedoman pada rencana strategis program kerja. Munculnya rencana strategis program kerja didasarkan pada analisis tantangan nyata empat tahun dalam standar nasional pendidikan yang meliputi standar isi, standar proses
6	P. Bagaimana kepala sekolah berperan sebagai pembimbing dan pemimpin dalam mewujudkan profesionalitas guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	(W.F2.4.WAKUR/KT/22.11/2017) J: Peningkatan profesionalisme guru. Dalam rangka menjalankan peran sebagai kepala sekolah, Visi merupakan daya pandang jauh ke depan, mendalam, dan luas sebagai daya pikir yang memiliki kekuatan dahsyat dan dapat menerobos segala batas fisik, waktu, dan tempat. Gerak dimensi waktu tersebut tergantung daya imajinasi manusia yang didasari alasan melalui argument yang jelas dan rasional. Pelaksanaan kepemimpinan tersebut karena dipengaruhi oleh faktor internal
7	P. Adakah faktor pendukung dalam Pelaksanaan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	(W.F3.4.WAKUR/KT/22.11/2017) J: Faktor pendukungnya dalam interaksi sekolah memfasilitasi, mendukung selalu hingga guru pun bertindak tidak ragu-ragu dalam melakukan tugasnya dan adanya kelengkapan sarana prasarana di sekolah SMP Negeri 1 Gunung Pelindung, Faktor pendukungnya dalam interaksi sekolah memfasilitasi, mendukung selalu hingga guru pun bertindak tidak ragu-ragu dalam melakukan tugasnya
8	P. Adakah penghambat	(W.F3.4.WAKUR/KT/22.11/2017)

	dalam Pelaksanaan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	J: Kepala madrasah sebagai supervisor dalam menjalankan tugasnya tidak lepas dari hambatan atau dapat juga disebut dengan kendala, begitu juga di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung, dalam suatu lembaga kepala sekolah bekerja sama dengan berbagai macam karakteristik yang berbeda dengan situasi yang beragam puladan harus segera tanggap dengan hal tersebut agar jika sewaktu-waktu menghadapi permasalahan seorang kepala sekolah dapat tetap menjalankan tugasnya sebagai supervisor dengan baik
9	P. Apakah fasilitas yang disediakan juga berpengaruh dalam dalam Pelaksanaan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru	(W.F4.4.WAKUR/KT/22.11/2017) J: Kondisi sarana dan prasarana SMP Negeri I Gunung Pelindung dapat dikatakan memadai untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar, banyak diantaranya Lap Ipa , Lab Komputer, Perpustakaan, Ruang Gudang, Mushola, Ruang TU, Ruang Osis, Ruang Uks, dan lain-lain
10	P. Bagaimana SMP Negeri 1 Gunung Pelindung melakukan penilaian pada Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	(W.F4.4.WAKUR/KT/22.11/2017) J: Penilaian Profesionalisme Guru di sekolah juga mencakup upaya seluruh komunitas sekolah untuk mewujudkan visi sesuai konsep awal. Transformasi visi harus dilakukan secara terus menerus agar visi sekolah selalu tertanam dan menjadi inspirasi bagi seluruh komunitas sekolah dalam melaksanakan tugasnya.

LAMPIRAN:

FORMAT PETIKAN WAWANCARA

Hari : Kamis
 Tanggal : 23 November 2017
 Waktu : 08, 30
 Instrumen :
 Tempat :

No	Fokus Yang Ditanya	Petikan Wawancara
1	P. Bagaimanakah pelaksanaan kepemimpinan visioner di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	(W.F1.5.GR/KT/23.11/2017) J: Pelaksanaan kepemimpinan visioner Mewujudkan visi kedepan, Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Gunung Pelindung sebagai agen perubahan berusaha mewujudkan terciptanya siswa unggul, trampil, sopan, beriman program jangka pendek: memperbaiki mutu siswa, metode pengajaran melalui kerjasama pengembangan pendidikan, pengembangan fasilitas
2	P. Bagaimanakah proses peningkatan profesionalitas guru melalui pelaksanaan kepemimpinan visioner di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	(W.F1.45.GR/KT/23.11/2017) J: Kepemimpinan visioner oleh kepala SMP Negeri 1 Gunung Pelindung selalu mengedepankan komunikasi dan evaluasi. Adanya kontrol dan evaluasi seminggu sekali di rapat dewan guru, yakni pembahasan tentang program yang terlaksana dan belum terlaksana, guru juga menggali informasi tentang belajar anak di rumah, suasana tempat tinggal anak, status ekonomi sosial,
3	P. Bagaimana perencanaan yang dilakukan SMP Negeri 1 Gunung Pelindung dalam peningkatan profesionalitas guru	(W.F1. 5.GR/KT/23.11/2017) J: pelaksanaan kepala sekolah sebagai pemimpin visioner Visi merupakan idealisasi pemikiran pemimpin tentang masa depan organisasi yang dikomunikasikan dengan <i>stakeholders</i> dan merupakan kekuatan kunci bagi perubahan

		organisasi, visi merupakan daya pandang jauh (W.F2. 5.GR/KT/23.11/2017)
4	P. Bagaimanakah kedisiplinan guru saat dilaksanakannya kepemimpinan visioner kepala sekolah	J: Kesemuanya dapat dibahas di rapat tersebut beserta pembahasan tindak lanjut. Forum tersebut juga melakukan pembinaan kualitas sumber daya manusia. Setiap akhir tahun ajaran juga terdapat evaluasi, yakni guru diberi blanko format penilaian tentang kepala sekolah, wakil kepala urusan kurikulum, bidang kesiswaan.
5	P. Bagaimanakah cara kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinan visioner di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	(W.F2. 5.GR/KT/23.11/2017) J: Pengimplementasian visi di SMP Negeri 1 Gupel berpedoman pada rencana strategis program kerja. Munculnya rencana strategis program kerja didasarkan pada analisis tantangan nyata empat tahun dalam standar nasional pendidikan yang meliputi standar isi, standar proses
6	P. Bagaimana kepala sekolah berperan sebagai pembimbing dan pemimpin dalam mewujudkan profesionalitas guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	(W.F2. 5.GR/KT/23.11/2017) J: Peningkatan profesionalisme guru. Dalam rangka menjalankan peran sebagai kepala sekolah, Visi merupakan daya pandang jauh ke depan, mendalam, dan luas sebagai daya pikir yang memiliki kekuatan dahsyat dan dapat menerobos segala batas fisik, waktu, dan tempat. Gerak dimensi waktu tersebut tergantung daya imajinasi manusia yang didasari alasan melalui argument yang jelas dan rasional.
7	P. Adakah faktor pendukung dalam Pelaksanaan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	(W.F3. 5.GR/KT/23.11/2017) J: Faktor pendukungnya dalam interaksi sekolah memfasilitasi, mendukung selalu hingga guru pun bertindak tidak ragu-ragu dalam melakukan tugasnya dan adanya kelengkapan sarana prasarana di sekolah SMP Negeri 1 Gunung Pelindung, Faktor pendukungnya dalam interaksi sekolah memfasilitasi, mendukung selalu hingga guru pun bertindak tidak ragu-ragu dalam melakukan tugasnya
8	P. Adakah penghambat dalam Pelaksanaan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	(W.F3. 5.GR/KT/23.11/2017) J: Kepala madrasah sebagai supervisor dalam menjalankan tugasnya tidak lepas dari hambatan atau dapat juga disebut dengan kendala, begitu juga di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung, dalam suatu lembaga kepala sekolah bekerja sama dengan berbagai macam karakteristik yang berbeda dengan situasi yang beragam puladan harus segera tanggap dengan hal tersebut agar jika sewaktu-waktu menghadapi permasalahan seorang kepala sekolah

9	P. Apakah fasilitas yang disediakan juga berpengaruh dalam dalam Pelaksanaan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru	(W.F4. 5.GR/KT/23.11/2017) J: Kondisi sarana dan prasarana SMP Negeri I Gunung Pelindung dapat dikatakan memadai untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar, banyak diantaranya Lap Ipa , Lab Komputer, Perpustakaan, Ruang Gudang, Mushola, Ruang TU, Ruang Osis, Ruang Uks, dan lain-lain
10	P. Bagaimana SMP Negeri 1 Gunung Pelindung melakukan penilaian pada Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Gunung Pelindung	(W.F4. 5.GR/KT/23.11/2017) J: Penilaian Profesionalisme Guru di sekolah juga mencakup upaya seluruh komunitas sekolah untuk mewujudkan visi sesuai konsep awal. Transformasi visi harus dilakukan secara terus menerus agar visi sekolah selalu tertanam dan menjadi inspirasi bagi seluruh komunitas sekolah dalam melaksanakan tugasnya.

Lampiran:



Gambar: 1. Gerbang SMP Negeri 1 Gunung Pelindung



Gambar: 2 SMP Negeri 1 Gunung Pelindung



Gambar: 3 Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Gunung Pelindung



Gambar: 4 Wawancara dengan Waka Kurikulum SMP Negeri 1 Gunung Pelindung



Gambar: 5 Wawancara dengan Waka Kesiswaan SMP Negeri 1 Gunung Pelindung



Gambar: 6 Kondisi kelas SMP Negeri 1 Gunung Pelindung

LAMPIRAN:**RIWAYAT HIDUP**

Eko Suhendro dilahirkan di Metro Kabupaten Lampung Tengah pada tanggal 11 April 1977, anak Pertama dari Tiga Bersaudara dari pasangan Bapak Rahmad, dan Ibu Kartiah

Pendidikan dasar Penulis tempuh dan berhasil lulus SD Negeri Jerinjing, Kecamatan Negara Ratu selesai pada tahun 1989, kemudian setelah itu melanjutkan di Madrasah Tsanawiyah Padang Ratu, dan selesai pada Tahun 1992, Penulis langsung sekolah di MA Al-Islam Sura Padang Ratu selesai pada Tahun 1995, melanjutkan di DIII IAIN Raden Intan Lampung selesai Tahun 2000 dan mulai Tahun 2000 penulis melanjutkan pendidikan di STIT Agus Salim Metro berhasil lulus pada Tahun 2004. Kemudian melanjutkan Studi pada Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro mengambil Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI) tahun 2016 –sekarang

Penulis mempunyai kegiatan yang ditekuni mengajar di SDN 1 Nibung Kecamatan Gunung Pelindung Kabupaten Lampung Timur.

Penulis menikah dengan Padmiyati, S.Pd.I pada tanggal 07 Agustus Tahun 2005 dan dikaruniai Dua Anak yaitu Qonita Mardhia Suhendro anak Pertama dan Arshadany Robby Suhendro anak kedua.