

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kepemimpinan

###### a. Pengertian dan Konsep Kepemimpinan

Pemimpin merupakan terjemahan dari kata *leader* yang Terjemahnya pemimpin, sedangkan kepemimpinan kata sifatnya dari pemimpin yang dalam bahasa inggris ialah *leadership*. Secara etimologi pemimpin adalah orang yang melakukan bimbingan atau tuntunan.<sup>1</sup>

Dalam bahasa Arab, kata yang sering dihubungkan dengan pemimpin ialah *ra'in* yang terdapat dalam hadist Nabi SAW., *kullukum ra'in wa kullukum mas'ulin 'an ra'iyatihi* (setiap kamu adalah pemimpin, dan setiap kamu bertanggung jawab atas kepemimpinanmu). *Ra'in* arti asalnya ialah gembala, jadi seorang pemimpin diibaratkan pengembala yang harus membawa ternaknya ke padang rumput dan menjaganya agar tidak diserang serigala. Adapula yang mengartikan pemimpin dengan kata imam yang

---

<sup>1</sup> Fathul Aminudin Aziz, *Manajemen dalam Perspektif Islam*, (Majenang: Pustaka El-Bayan, 2012), 25.

terjemahnya di depan dan memiliki akar kata yang sama dengan *umm* yang berarti ibu. Sehingga seorang pemimpin diharapkan penuh kasih sayang dalam membimbing dan mengendalikan umat seperti sifat ibu.<sup>2</sup>

Kepemimpinan ialah bagaimana menjadikan orang lain mau melakukan kegiatan untuk mencapai masalah dan objek-objek yang tinggi.<sup>3</sup> Sejalan dengan itu, menurut pendapat Ralph M. Stogdill menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan suatu kelompok yang diorganisasi menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan.<sup>4</sup> Begitupun menurut Nurdin yang mengemukakan bahwa kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun bahkan memaksa orang lain agar menerima pengaruh untuk berbuat sesuatu sampai pada suatu maksud atau tujuan.<sup>5</sup>

Sehingga dapat disimpulkan bahwa seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk suatu tujuan, maka ialah yang dapat disebut sebagai seorang pemimpin.

---

<sup>2</sup> Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung: CV Pusaka Setia, 2014), 149.

<sup>3</sup> Hizbul Muflihah, *Administrasi Pendidikan: Tinjauan Teori untuk Praktek Manajerial bagi Guru dan Pimpinan Sekolah*, (Yogyakarta: Pilar Media, 2013), 31.

<sup>4</sup> Jaja Jahari dan Amirul Syarbani, *Manajemen Madrasah Teori, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 100.

<sup>5</sup> Yusran Razak, Darwiansyah, Abdul Aziz, "Kepemimpinan, Kinerja Dosen dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Perguruam Tinggi", dalam *TANZIM: Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*, Vol. 1, No. 2 (2016), 30-44.

Kepemimpinan juga dapat dimaknai dengan sekumpulan rangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian yang ada pada pemimpin, yang didalamnya kewibaawaan, keterampilan, pengetahuan, visi, dan kompetensi sebagai sarana mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya untuk melaksanakan tugas yang dibebankan.<sup>6</sup> Sejalan dengan itu, Hasan Basri menyatakan bahwa kepemimpinan ialah sifat pemimpin atau unsur-unsur yang terdapat pada seseorang pemimpin dalam melakukan tugas dan kewajibannya serta merealisasikan visi dan misinya dalam memimpin.<sup>7</sup> Jadi kepemimpinan merupakan sifat-sifat, unsur-unsur dan kemampuan-kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya merealisasikan visi dan misi.

Meski demikian bukan berarti tidak ada acuan umum dalam islam yang menguraikan pengertian kepemimpinan. Yaitu dalam firman Allah SWT. QS. Al- Baqarah [2]: 30.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جٰٓءَ اِلٰى فِى الْاَرْضِ خٰلِفَةً قَالُوْٓا اَنْجَعِلْ فِىْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِىْهَا  
وَيُسْفِكُ الدِّيْمٰٓءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالِ اِنِّىْ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

---

<sup>6</sup> Syaiful Sagala, *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*, (Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2018), 43.

<sup>7</sup> Hasan Basri, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), 11-12.

### Terjemahnya

*“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat. “sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata “mengapa engkau hendak menjadi (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”. (QS. Al-Baqarah [2]:30).<sup>8</sup>*

Ada tiga konsep kepemimpinan menurut Ngalim Purwanto, yaitu:<sup>9</sup>

- 1) Kepemimpinan ialah kemampuan yang berupa sifat-sifat bawaan yang ada pada diri pemimpin. Konsep kepemimpinan paling tua dan paling lama dianut oleh para ahli, Dalam konsep ini seseorang dapat menjadi pemimpin bukan karena dibuat atau dididik tetapi memang dilahirkan sebagai pemimpin (*leader were borned and not made*) atau kepemimpinan yang diartikan sebagai *traits within the individual leader*.
- 2) Kepemimpinan sebagai fungsi kelompok (*function of the group*). Dalam konsep ini kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh sifat-sifat dan ciri-ciri kelompoknya selain dipengaruhi oleh kemampuan atau sifat-sifat yang ada pada seseorang.
- 3) Kepemimpinan sebagai fungsi dari situasi (*function of the situation*). Berdasarkan konsep ini kepemimpinan tidak hanya

---

<sup>8</sup> Qur'an Kemenag 2019

<sup>9</sup> Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, 140.

didasarkan pada aspek psikologis dan sosiologis yang terdapat pada konsep pertama dan kedua, namun sukses atau tidaknya kepemimpinannya dipengaruhi oleh situasi yang selalu mengalami perubahan dan perkembangan kehidupan kelompok yang dipimpinnya.

#### **b. Syarat-syarat Pemimpin**

Kartono mengatakan bahwa syarat-syarat kepemimpinan itu harus selalu berkaitan dengan tiga hal penting, yaitu:

- 1) Kekuasaan, yaitu otoritas dan legalitas yang memberikan kewenangan kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
- 2) Kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
- 3) Kemampuan, yaitu segala daya kesanggupan, kekuatan dan kecakapan/keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Harbani Pasolog, *Kepemimpinan Birokrasi* (Bandung: Alfabeta, 2013), 11-12.

Persyaratan menjadi pemimpin menurut Q.S Al-Baqarah ayat 30, ialah: <sup>11</sup>

- 1) Pemimpin harus dipilih dan diharapkan oleh pendukungnya; Pemimpin harus bisa diterima (*acceptable*), mencintai dan dicintai umatnya, mendoakan dan didoakan oleh umatnya. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW.

وَعَنْ عَوْفِ بْنِ مَالِكٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ  
 خَيْرُ أُمَّتِكُمُ الَّذِينَ تُحِبُّوهُمْ وَيُحِبُّونَكُمْ، وَتُصَلُّونَ عَلَيْهِمْ وَيُصَلُّونَ عَلَيْكُمْ، وَشَرُّ أُمَّتِكُمُ  
 الَّذِينَ تُبْغِضُوهُمْ وَيُبْغِضُونَكُمْ، وَتَلْعَنُونَهُمْ وَيَلْعَنُونَكُمْ

*Terjemahannya:*

*Dari 'Auf Ibn Malik, berkata: Aku mendengar Rasulullah SAW bersabda: "Sebaik-baiknya pemimpin adalah mereka yang kamu cintai dan mencintai kamu, kamu berdoa untuk mereka dan mereka berdoa untuk kamu. Seburuk-buruknya pemimpin adalah mereka yang kamu benci dan mereka membenci kamu, kamu melaknati mereka dan mereka melaknati kamu". (HR Muslim).*

- 2) Pemimpin harus berilmu; Pemimpin harus mempunyai keahlian yang dibidangnya, pemberian tugas atau wewenang kepada yang berkompeten akan mengakibatkan rusaknya pekerjaan bahkan organisasi yang menaunginya. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW.

---

<sup>11</sup> Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, 152.

إِذَا ضُبِعَتْ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِصَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ  
إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ

Terjemahnya:

*“Jika amanat disia siakan, tunggu saja kehancuran terjadi.” Ada seorang sahabat bertanya; “bagaimana maksud amanat yang disia-siakan?” Nabi menjawab; “Apabila ada suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah masa kehancuran”. (HR Bukhari)*

3) Pemimpin harus bertawakal kepada Allah SWT.

QS. Fāthir [35]: 39, yakni:

هُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ فِي الْأَرْضِ ۖ فَمَنْ كَفَرَ فَعَلَيْهِ كُفْرُهُ ۖ وَلَا يَزِيدُ الْكٰفِرِينَ كُفْرُهُمْ  
عِنْدَ رَبِّهِمْ إِلَّا مَقْتًا ۖ وَلَا يَزِيدُ الْكٰفِرِينَ كُفْرُهُمْ إِلَّا حَسَارًا

Terjemahnya:

*“Dia-lah yang menjadikan kamu khalifah-khalifah di muka bumi. Barangsiapa yang kafir, maka (akibat) kekafirannya menimpa dirinya sendiri. Dan kekafiran orang-orang yang kafir itu tidak lain hanyalah akan menambah kemurkaan pada sisi Tuhannya dan kekafiran orang-orang yang kafir itu tidak lain hanyalah akan menambah kerugian mereka belaka”. (QS. Fāthir [35]: 39).<sup>12</sup>*

Tidak mengambil orang kafir atau orang yang tidak beriman sebagai pemimpin bagi orang-orang muslim karena walau bagaimanapun akan mempengaruhi terhadap kualitas

<sup>12</sup> Qur'an Kemenag 2019

keberagaman rakyat yang dipimpin sebagaimana juga telah dijelaskan dalam Qs. An-nisa ayat 144, yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَتَّخِذُوا الْكٰفِرِينَ ءَوْلِيَاءَ مِنْ دُونِ الْمُؤْمِنِينَ ؕ أُرِيدُونَ أَن يُجْعَلُوا لِلّٰهِ عَلَيْكُمْ سُلْطٰنًا مُّبِينًا

Terjemahnya:

*“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengambil orang-orang kafir menjadi wali dengan meninggalkan orang-orang mukmin. Inginkah kamu mengadakan alasan yang nyata bagi Allah (untuk menyiksamu)?”*. (QS. An-nisa [ ]:144).<sup>13</sup>

Pemimpin ideal dalam islam ialah yang memiliki sifat-sifat berikut:<sup>14</sup>

- a. *Shidiq* Terjemahnya benar, semua yang dikatakan sama dengan apa yang dilakukan. Pemimpin harus mengutamakan, membela dan mendahulukan kepentingan umat, menegakan keadilan, melaksanakan syariat, berjuang menghilangkan segala bentuk kemungkaran, kekufuran, kekacauan, dan fitnah. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Al-Maidah [5]:8, yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوِّمِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ؕ وَلَا يَحْرِمَنَّكُمْ شَتَانُ قَوْمٍ ءَعَلَىٰ ءَلَا تَعْدِلُوا ؕ  
 ءَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ؕ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ؕ إِنَّ اللّٰهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

<sup>13</sup> Qur'an Kemenag 2019

<sup>14</sup> Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, 165.



Terjemahnya:

*“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk tidak berlaku adil, berlaku adilah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.* ( QS. Al-Maidah [5]:8).<sup>15</sup>

- b. *Amanah* Terjemahnya jujur, tidak melakukan penghianatan dan bertanggung jawab atas titipan aspirasi masyarakat.
- c. *Tabligh*, Terjemahnya menyampaikan segala hal dengan benar, terbuka, menerima kritik dan saran. Jelas terdapat dalam al qur’an QS. al-Nisā’ [4]: 83, yakni:

وَإِذَا جَاءَهُمْ أَمْرٌ مِّنَ الْأَمْنِ أَوْ الْخَوْفِ أَدَاعُوا بِهِ ۖ وَلَوْ رَدُّوهُ إِلَى الرَّسُولِ وَإِلَى أُولَى الْأَمْرِ  
مِنْهُمْ لَعَلِمَهُ الَّذِينَ يَسْتَنْبِطُونَهُ مِنْهُمْ ۗ وَلَوْلَا فَضْلُ اللَّهِ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَتُهُ  
لَاتَّبَعْتُمُ الشَّيْطَانَ إِلَّا قَلِيلًا

Terjemahnya:

*Apabila datang kepada mereka suatu berita tentang keamanan (kemenangan) atau ketakutan (kekalahan), mereka menyebarkanluaskannya. Padahal, seandainya mereka menyerahkannya kepada Rasul dan ululamri (pemegang kekuasaan) di antara mereka, tentulah orang-orang yang ingin mengetahui kebenarannya (akan dapat) mengetahuinya (secara resmi) dari mereka (Rasul dan ululamri). Sekiranya bukan karena karunia dan rahmat Allah kepadamu,*

---

<sup>15</sup> Qur’an Kemenag 2019

tentulah engkau mengikuti setan, kecuali sebagian kecil saja (di antara kamu) (QS. al-Nisā' [4]: 83).<sup>16</sup>

- d. *Fathanah* artinya memiliki kecerdasaan.
- e. Adil, yakni meletakkan segala sesuatu secara proporsional, tertib dan disiplin. QS. Shād [38]: 26, yakni :

يُدَاوِدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَن

سَبِيلِ اللَّهِ ۚ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ

Terjemahannya:

*“Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (pemimpin) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan”.* (QS. Shād [38]: 26).<sup>17</sup>

- f. *Qana'ah*, Terjemahnya menerima apa adanya dan tidak serakah.
- g. Siasah ialah pemimpin yang pandai mengatur strategi guna memperoleh kemaslahatan bagi masyarakat.
- h. Sabar adalah pandai mengendalikan hawa nafsu dan menyalurkan seluruh tenaga dan pikirannya dengan kecerdasan emosional yang optimal.

---

<sup>16</sup> Qur'an Kemenag 2019.

<sup>17</sup> Qur'an Kemenag 2019.

### c. Fungsi Pemimpin

Sejalan dengan kompleksitas dan keunikan institusi pendidikan, menurut Kartono kepemimpinan mempunyai fungsi memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi kerja, memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang dituju.<sup>18</sup> Akan tetapi, secara lebih rinci Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas) membagi fungsi kepemimpinan pendidikan menjadi tujuh yaitu:<sup>19</sup>

- 1) Sebagai pendidik (*educator*);
- 2) Manajer;
- 3) Administrator;
- 4) *Supervisor* (penyelia);
- 5) *Leader* (pemimpin);
- 6) Inovator; dan
- 7) Motivator.

Adapun fungsi kepemimpinan menurut Veithzal Rivai, yaitu sebagai berikut:<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Darwyansyah, *Manajemen Madrasah*, (Jakarta: Penerbit, 2017), 51.

<sup>19</sup> Depdiknas Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah, *Rambu-rambu Penilaian Kinerja Institusi Pendidikan (SLTP dan SMU)* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 4.

<sup>20</sup> Hidayat, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, (Serang: Yayasan Pendidikan Indonesia Maju (YPSIM) Banten, 2019), 8.

- 1) Menciptakan visi dan rasa komunitas.
- 2) Membantu mengembangkan komitmen daripada sekedar memenuhinya.
- 3) Menginspirasi kepercayaan, mengintegrasikan pandangan yang berbeda.
- 4) Memberi dukungan pembicaraan yang cakap melalui dialog.
- 5) Membantu menggunakan pengaruh mereka.
- 6) Memfasilitasi dan memberikan semangat.
- 7) Menopang tim.
- 8) Bertindak sebagai model.

Dalam Al-qur'an pun dijelaskan tentang fungsi pemimpin, yaitu dalam QS. al-Anbiyā' [21]: 73, yakni:

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ

Terjemahnya:

*“Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah”.* (QS. al-Anbiyā' [21]: 73).<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Qur'an Kemenag 2019.

#### d. Prinsip-prinsip Kepemimpinan

Prinsip-prinsip yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya, yaitu sebagai berikut:<sup>22</sup>

- 1) Mengadakan peningkatan secara terus menerus. Sudah menjadi sifat alamiah suatu tugas dapat dilaksanakan secara sukses, maka kita pengalihan perhatian pada suatu yang baru. Keberhasilan bukanlah suatu hasil akhir dari suatu tugas, keberhasilan adalah suatu langkah maju berikutnya.
- 2) Mengakui masalah secara terbuka. Keterbukaan sebagai kekuatan yang bisa mengendalikan dan mengatasi berbagai masalah dengan cepat, dan juga sama secepatnya dapat mewujudkan kemampuan.
- 3) Mempromosikan keterbukaan, bagi organisasi tradisional, ilmu pengetahuan adalah kekuasaan pribadi. Tetapi bagi organisasi kaizen, ilmu adalah untuk saling dibagikan dan hubungan komunikasi yang mendukungnya adalah sumber efisiensi yang besar.
- 4) Menciptakan tim kerja. Dalam organisasi Kaizen tim adalah bahan bangunan dasar yang membentuk struktur organisasi. Masing-masing karyawan secara individual memberikan

---

<sup>22</sup> Nasharuddin Baidan, Erwati Aziz, *Etika Islam dalam Berbisnis*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 127.

sumbangan berupa reputasi akan efisiensi, prestasi kerja dan peningkatannya.

- 5) Memberikan proses hubungan kerja yang benar. Dalam organisasi kaizen tidak menyukai hubungan yang saling bermusuhan dan penuh kontroversi yang terjadi dalam perusahaan secara murni berpusat pada hal-hal yang memiliki kultur yang saling menyalahkan.
- 6) Mengembangkan disiplin pribadi. Disiplin di tempat kerja merupakan sifat alamiah dan menuntut pengorbanan pribadi untuk menciptakan suasana harmonis dengan rekan sekerja di dalam tim dan prinsip-prinsip utama perusahaan, sehingga sifat-sifat individual yang terpenting bisa tetap terjaga.
- 7) Memberikan informasi pada karyawan. Informasi merupakan hal yang penting dalam perusahaan kaizen. Para pemimpin dan para manajer
- 8) Memberikan wewenang pada setiap karyawan. Melalui pelatihan berbagai keahlian, dorongan semangat, tanggung jawab, pengambilan keputusan, akses sumber-sumber data dan anggaran, timbal balik reputasi perusahaan, dan penghargaan, maka para karyawan kaizen memilih kekuatan untuk cara memengaruhi urusan diri mereka sendiri dan urusan perusahaan

Adapun Prinsip-prinsip Pemimpin pendidikan menurut Tambunan, yakni:<sup>23</sup>

- a. Melayani: Prinsip pertama yang paling penting harus diketahui oleh seorang pemimpin adalah memberikan pelayanan yang baik sebagai tujuan utama. Menjadi pemimpin adalah tugas pengabdian. Pada praktek kepemimpinan yang ada, banyak pemimpin merasa melalui kekuasaan yang dimilikinya dapat memerintah, menyuruh serta mengendalikan orang lain untuk membantu dalam pemenuhan kebutuhan dan keinginan pemimpin tersebut. Dalam teori kepemimpinan, pemimpin yang efektif harus bisa melayani guna memenuhi kebutuhan dan keinginan, sehingga meningkat kesejahteraan orang-orang yang dipimpinnya.
- b. Membuat keputusan: Pembuatan keputusan merupakan tugas yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin. Keberhasilan seorang pemimpin untuk menentukan kebijakan yang ingin dibuat untuk menentukan sebuah kebijakan yang ingin dibuat untuk menetapkannya, diawali dengan sebuah keputusan strategis yang diambil dari pemimpin tersebut. Pembuatan keputusan dan pemecahan masalah adalah salah satu tugas

---

<sup>23</sup> Toman Sony Tambunan, *Pemimpin dan kepemimpinan*, (Yogyakarta: Graha ilmu, 2015), 67-68.

seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus mampu melakukan pemecahan masalah dan memberikan keputusan yang cerdas.

- c. Keteladanan: Pemimpin dinilai dari apa yang telah dilakukan atau diberikannya kepada organisasi dan orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin yang menunjukkan pengaruh yang baik dan memberikan nilai positif bagi organisasi dan para pengikutnya, akan mampu menjadi teladan bagi yang dipimpinnya. Pemimpin harus menjadi pemotivasi para bawahan, memiliki kemampuan luas, kreatif, visioner, bekerja secara jujur dan ikhlas, serta memiliki perhatian dan kepedulian. Pemimpin harus menjadi panutan dan bisa diikuti keperibadiannya.
- d. Bertanggung jawab: Menjadi pemimpin merupakan menjadi tanggung jawab besar yang harus diemban sebagai bentuk dari amanah dukungan atau kepercayaan orang lain yang memiliki harapan kepada seorang pemimpin tersebut untuk melakukan perubahan yang lebih baik dari keadaan sebelumnya.
- e. Bekerja sama: Pemimpin yang efektif akan mampu menciptakan budaya kerja sama tim yang baik diantara anggota organisasi, melakukan komunikasi yang efektif dengan para bawahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik, maka seluruh pekerjaan akan diselesaikan dengan tepat waktu, tujuan yang



diinginkan dapat tercapai dan para anggota organisasi dapat bekerja dengan baik.

- f. Menciptakan perubahan: Pemimpin harus mampu membuat terobosan-terobosan baru, sehingga tercipta suatu pembaharuan fundamental baik ditubuh organisasi, produk atau jasa, maupun bagi orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin harus mempunyai kreativitas dan inovasi dan tidak monoton dalam memimpin. Dengan kreativitas pemimpin juga akan berani menciptakan peluang-peluang dan berani menghadapi tantangan-tantangan besar dalam mencapai tujuan yang diinginkan

## **2. Kepemimpinan Visioner**

### **a. Pengertian Kepemimpinan Visioner**

Visi merupakan rangkaian kalimat yang menyatakan cita-cita atau impian sebuah organisasi yang ingin dicapai di masa depan. Atau dapat dikatakan visi merupakan pernyataan “*want to be*” dari organisasi. Visi menggambarkan masa depan ideal, menyiratkan perubahan, ingatan budaya saat ini dan bagaimana aktivitasnya di

masa depan, serta visi juga menjamin keberlangsungan dan kesuksesan dalam jangka panjang.<sup>24</sup>

Gaya yang dipakai oleh seorang pemimpin satu dengan yang lainnya berbeda, hal ini tergantung situasi dan kondisi kepemimpinannya. Kepemimpinan visioner merupakan salah gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dapat menjadi alternatif model pengembangan kepemimpinan untuk memajukan lembaga yang dipimpinnya.<sup>25</sup>

Kepemimpinan Visioner merupakan pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberikan arti pada kerjasama sinergik antar anggota atau pihak lain melalui arahan dan makna kerjasama.<sup>26</sup>

Menurut Robbins kepemimpinan visioner ialah kemampuan pemimpin dalam menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif tentang masa depan bagi suatu organisasi yang terus tumbuh dan meningkat.<sup>27</sup> Begitupun menurut komariah, kepemimpinan visioner adalah kemampuan menciptakan, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran

---

<sup>24</sup> Nur Mukti, "Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah", *Jurnal Kependidikan*, Vol 6 No. 1, (2018), 71-90.

<sup>25</sup> Nur Mukti, "Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah", *Jurnal Kependidikan*, Vol 6 No. 1, (2018), 71-90.

<sup>26</sup> Frans Mardi Hartanto, *Paradigman Baru Manajemen Indonesia: Menciptakan Nilai dengan Bertumpu pada Kebajikan dan Potensi Insani*, (Bandung: PT Mizan Pustaka, 2009), 533.

<sup>27</sup> Abidin Beddu, dkk. "Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 12 Sigi", *Jurnal Katalogis*, Vol 4, No. 7, (Juli 2016), 193-204.

ideal dari diri pemimpin, interaksi sosial bersama anggota maupun *stakeholders* yang diyakini sebagai cita-cita yang akan dicapai melalui komitmen.<sup>28</sup>

Maka dengan begitu dapat disimpulkan kepemimpinan visioner ialah pemimpin yang mampu menciptakan, mengartikulasikan, mengimplementasikan visi sebagai target yang akan tercapai.

Seseorang juga dapat dikatakan pemimpin yang visioner apabila melakukan beberapa proses, yaitu:<sup>29</sup>

- 1) Pembentukan Visi, yang didasari oleh nilai personal pemimpin dan nilai dasar organisasi dan dalam menetapkan arah yang jelas bagi organisasi dilandasi oleh beberapa pertimbangan.
- 2) Transformasi Visi, yaitu dilakukan melalui :
  - a) Upaya artikulasi, komunikasi visi, misi, tujuan organisasi, yang meliputi tujuan, intensitas, sasaran;
  - b) Mengidentifikasi area perubahan yang perlu diperbaiki melalui restrukturisasi.

---

<sup>28</sup> Hidayat, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, 82.

<sup>29</sup> Ahmad Mappaenre, "Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Kepemimpinan Diri Guru dan Sekolah Efektif", *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Vol. XXII, No. 4, (Januari 2014), 117-288.

- 3) Mengimplementasikan Visi yang dilakukan melalui:
  - a) Pengembangan profesionalisme guru melalui proses rekrutmen, diklat internal, eksternal, supervisi dan studi lanjut;
  - b) Pembangunan budaya mencakup pembangunan komitmen, pembentukan sistem budaya, dan sosialisasi sistem budaya.

#### **b. Peran Pemimpin Visioner**

Hidayah mengatakan bahwasannya meningkatkan mutu pendidikan, baik mutu akademik maupun non akademik sangat tergantung pada kepala sekolah untuk memimpin dengan visi. Perannya sebagai pemimpin visioner dapat meningkatkan mutu sekolah, salah satunya dengan peningkatan kualitas guru. Namun jika kepala sekolah tidak mempunyai visi ke depan maka akan menghambat perkembangan kreativitas guru. Dalam proses mengajar, guru hanya mengajar sesuai dengan tugasnya saja dalam mengajar, mereka tidak mempunyai target yang jelas sebagai hasil dari proses pembelajaran tersebut.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Nurul Hidayah, *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), 32-33.

Dalam mewujudkan visinya sebagai pemimpin, tentu harus mengetahui peran apa yang harus dilakukannya. Adapun peran kepemimpinan visioner sebagai berikut:<sup>31</sup>

1) Penentu Arah (*Direction Setter*)

Peran ini merupakan peran di mana seorang pemimpin menyajikan suatu visi, meyakinkan target untuk suatu organisasi guna diraih pada masa depan dan melibatkan orang-orang.

Kepala sekolah sebagai penentu arah yakni memberikan arahan bagi lembaga pendidikan, dan menjadi pelopor dalam menentukan arah yang dituju melalui pemikiran-pemikiran yang rasional untuk bergerak menuju arah yang diinginkan. Kemudian kepala sekolah bersama-sama menganalisis kemungkinan-kemungkinan yang dapat terjadi, teknik atau metode serta sumber terpilih yang dapat digunakan untuk meraih tujuan tersebut.

Sehingga kepala sekolah harus dapat menyajikan dan mengkomunikasikan suatu visi, memotivasi seluruh anggota dan meyakinkannya bahwa yang ditargetkan itu benar.

---

<sup>31</sup> Ade Irawan, "Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Efektifitas Sekolah di Sekolah Dasar" *Jurnal Administrasi*,104-119.

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

Ialah yang merangsang perubahan lingkungan dan agenda kerja yang jelas dan rasional. Perubahan yang dimaksud ialah dalam konteks perubahan lingkungan, ekonomi, sosial, teknologi dan politis yang terjadi terus menerus dan beberapa hal tersebut berlangsung secara dramatis. Dalam hal ini pemimpin harus dapat menyesuaikan dengan segala situasi dan peristiwa-peristiwa yang mempengaruhi kesuksesan organisasi ataupun masa depan organisasi. Sehingga fleksibilitas, dan penghitungan resiko dalam pengambilan keputusan adalah hal yang sangat penting.<sup>32</sup>

## 3) Juru Bicara (*Spokes Person*)

Memperkenalkan atau mensosialisasikan serta meyakinkan keunggulan visi yang berimplikasi pada kemajuan. Sehingga boleh dikatakan ini merupakan suatu bagian penting dari memimpikan masa depan suatu organisasi.

Seorang pemimpin tidak hanya meyakinkan seseorang dalam internal kelompoknya saja, namun juga harus mampu meyakinkan dunia luar dengan cara memperkenalkan, mensosialisasikan keunggulan-keunggulan visi organisasinya untuk kemajuan. Kemudian negosiasi dapat menghasilkan

---

<sup>32</sup> Suwatno, *Pemimpin dan Kepemimpinan: dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 90-91.

kerjasama yang menyenangkan dan menguntungkan baik secara moril maupun materil.<sup>33</sup>

Dalam hal menjadi juru bicara, visi yang disampaikan harus menarik, bermanfaat, dan menimbulkan gairah ke masa depan organisasi.<sup>34</sup>

#### 4) Pelatih (*Coach*)

Pemimpin visioner yang efektif harus menjadi pelatih yang baik. Dengan ini berarti bahwa seorang pemimpin harus menggunakan kerjasama kelompok untuk mencapai visi yang dinyatakan juga berbicara, boleh dikatakan merupakan suatu bagian penting dari memimpikan masa depan suatu organisasi.

Tugas pemimpin sebagai pelatih ialah menjaga anggota untuk fokus pada realisasi visi melalui pengarahan, memotivasi dan membangun kepercayaan antar sumber daya organisasi.<sup>35</sup>

Dalam perannya sebagai pelatih profesional, pemimpin visioner harus mampu mengembangkan profesionalisme orang-orang yang dipimpinnya melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan. Serta pemimpin visioner sebagai pelatih yang efektif harus dapat berkomunikasi, mensosialisasikan dan bekerjasama untuk membangun, mempertahankan dan

---

<sup>33</sup> Imam Machali dan Ara Hidayat, *The Handbook Of Education Management: Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2016), 107.

<sup>34</sup> Suwatno, *Pemimpin dan Kepemimpinan: dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, 91.

<sup>35</sup> Suwatno, *Pemimpin dan Kepemimpinan: dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, 92.

mengembangkan visi yang dianutnya dan merealisasikan visi kedalam budaya dan perilaku organisasi.<sup>36</sup>

### c. Ciri-ciri Kepemimpinan Visioner

Memiliki kepercayaan diri, kesadaran diri, dan empati merupakan ciri utama pemimpin visioner. Namun, dari ketiga ciri tersebut empati lah yang paling menonjol, karena pemimpin visioner harus mampu merasakan perubahan orang lain dan memahami sudut pandang mereka serta dapat mengartikulasikan visi untuk menginspirasinya. Selain itu, pemimpin visioner juga memiliki ciri-ciri sebagai berikut:<sup>37</sup>

- 1) Komitmen pada Nilai Spiritual,
- 2) Visi yang Inspiratif
- 3) Hubungan yang Baik
- 4) Inovatif

---

<sup>36</sup> Nurul Hidayah, *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), 84.

<sup>37</sup> Suwatno, *Pemimpin dan Kepemimpinan: dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, 92-93.



Adapun Ciri-ciri lainnya Kepemimpinan Visioner ialah:<sup>38</sup>

- 1) Berwawasan masa depan, yakni pandangan yang jelas terhadap suatu visi yang ingin dicapai agar suatu organisasi atau lembaga yang dipimpinnya dapat berkembang.
- 2) Berani bertindak dengan penuh percaya diri dan siap menghadapi resiko dalam meraih tujuan. Dalam waktu yang bersamaan pemimpin visioner harus memiliki perhitungan yang cermat, teliti dan akurat.
- 3) Menjadi teladan, yakni sosok pemimpin yang patut dicontoh oleh bawahan atau masyarakat. Sehingga mampu menggalang orang lain bekerjasama untuk bekerja keras dalam menggapai tujuan
- 4) Perumus visi, yaitu mampu merumuskan visi yang jelas dan inspirasional serta berkomitmen kuat terhadap visi yang diembannya.
- 5) Mampu mengubah visi menjadi aksi, setelah pemimpin dapat merumuskan visi kedalam misinya selanjutnya dapat dijadikan acuan dan tentunya dengan langkah kedepan atau aksi nyata.
- 6) Memiliki nilai-nilai spritual yang dipegang teguh, sehingga pemimpin visioner sangatlah profesional terhadap apa yang diyakininya.

---

<sup>38</sup> Ade Irawan, "Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Efektifitas Sekolah di Sekolah Dasar", *Jurnal Administrasi*, 104-119.

- 7) Membangun hubungan yang efektif, yakni pandai membangun hubungan antar anggota dalam berbagai hal seperti memotivasi dan lainnya.
- 8) Inovatif dan proaktif, yaitu mampu berfikir sangat kreatif seperti mengubah berfikir konvensional menjadi paradig baru.

#### **d. Strategi Pemimpin Visioner**

Pemimpin visioner harus mampu menciptakan, merumuskan, mentransformasikan, dan mengimplementasikan visi dengan baik. Sehingga tidak semua pemimpin dapat menjadi pemimpin yang visioner. Berikut adalah strategi menjadi pemimpin visioner:<sup>39</sup>

##### 1) Penciptaan Visi

Penciptaan visi dari pemimpin berasal dari kreativitas dan pemikiran pemimpin yang berupa ide-ide ideal tentang cita-cita organisasi yang akan diwujudkan. Hal tersebut merupakan refleksi pengalaman dan profesionalisme atau hasil elaborasi pemikiran yang mendalam.

---

<sup>39</sup> Suwatno, *Pemimpin dan Kepemimpinan: dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, 99-100.

## 2) Perumusan Visi

Upaya mengelaborasi informasi, cita-cita, dan hasrat pribadi dengan cita-cita atau sumber daya manusia lainnya dalam organisasi untuk menghasilkan kristalisasi visi melalui komunikasi yang intensif. Dalam hal ini pemimpin harus bisa menciptakan kesadaran dan mewujudkan semua anggota akan pentingnya visi yang dirumuskan dengan *statment* yang jelas.

Dalam perumusan visi harus melibatkan stakeholders dan tim inti, yang mencakup tiga tahap kegiatan sebagai berikut:

- a) Pembentukan dan perumusan oleh anggota tim kepemimpinan.
- b) Merumuskan strategi secara konsensus.
- c) *Total commitment* atau membulatkan sikap dan tekad untuk mewujudkan visi.

## 3) Mentrasformasi Visi

Kemampuan membangun kepercayaan melalui komunikasi yang intensif dan efektif merupakan transformasi visi yang dilakukan sebagai upaya menjelaskan visi sehingga diperoleh hubungan yang baik dengan stakeholder.

Dalam mentransformasikan visi harus dapat menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan serta menjadi inspirasi bagi bawahan. Bahkan menurut sanusi bahwa kita bukan hanya perlu

mengadakan intropeksi, tetapi lebih kepada mengadakan penyesuaian, meluruskan, menjernihkan dan mengembangkan visi kita masing-masing dan visi kita bersama mengenai penyelenggaraan pendidikan.

#### 4) Mengimplementasikan Visi

Visi merupakan peluru bagi kepemimpinan visioner dan berperan dalam menentukan masa depan organisasi. Sehingga implementasi visi ialah kemampuan pemimpin dalam menjabarkan dan menterjemahkan visi kedalam tindakan yang nyata.

Kesimpulan dari uraian diatas, ada 4 langkah yang harus ditempuh dalam menjalani kepemimpinan visioner, yaitu penciptaan visi, perumusan visi, transformasi visi, dan implementasi visi.

#### e. Kompetensi Pemimpin Visioner

Menurut Brown, kompetensi yang harus dimiliki pemimpin visioner ada 10, yaitu :<sup>40</sup>

- 1) *Visualizing*, ialah memiliki gambaran yang jelas tentang apa yang akan diraih dan waktu dalam meraih hal tersebut.

---

<sup>40</sup> Hidayat, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, (Serang: Yayasan Pendidikan Indonesia Maju (YPSIM) Banten, 2019), 85.

- 2) *Futuristic Thinking*, yaitu pemikiran yang lebih mementingkan masa depan daripada hal yang terjadi saat ini.
- 3) *Showing Foresight*, pemimpin yang dapat memprakasai masa depan melalui perencanaan.
- 4) *Proactive Planning*, mampu menetapkan sasaran dan strategi yang khusus dalam mencapai sasaran.
- 5) *Creative Thinking*, berusaha mencari alternatif pemecahan masalah dalam menghadapi tantangan dengan memperhatikan isu dan peluang.
- 6) *Taking risks*, berani dalam pengambilan keputusan dan resiko serta menganggap kegagalan sebagai peluang.
- 7) *Process alignment*, dapat mengetahui cara atau strategi dalam menjalin hubungan antara sasasran dirinya dan organisasi.
- 8) *Coalition building*, harus membangun hubungan yang harmonis ke dalam ataupun keluar organisasi untuk mencapai sasasran.
- 9) *Continuous learning*, mampu mengambil peran dalam pelatihan dan pengembangan yang ada di dalam maupun di luar organisasi.
- 10) *Embracing change*, pemimpin visioner aktif menyelidiki dan menjadikan segala perubahan yang terjadi sebagai hal penting bagi pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

### 3. Kinerja Guru

#### a. Pengertian Kinerja Guru

Pada hakikatnya kinerja tidak terpisahkan dari perilaku pekerja yang berkenaan dengan kemampuan, keterampilan dan motivasi dari jabatan seseorang yang memiliki keterkaitan dengan produktivitas organisasi. Kinerja adalah suatu proses dari rangkaian aktivitas secara nyata dalam mengerjakan pekerjaan sesuai jabatannya dalam organisasi.<sup>41</sup>

Kata kinerja dalam bahasa Inggris ialah *Performance* yang artinya prestasi, pertunjukan dan pelaksanaan tugas. Secara istilah dapat dipahami kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Suprihanto Kinerja ialah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.<sup>42</sup> Sejalan dengan itu menurut Badudu bahwa kinerja (*performance*) ialah untuk kerja atau daya guna untuk melaksanakan kewajiban dan tugas.<sup>43</sup> Dan begitupun Miner, Kinerja merupakan

---

<sup>41</sup> Barna Subarna, *Pendidikan Gratis Sekolah Menengah Pertama: Antara Harapan dan Kenyataan*, 34.

<sup>42</sup> Supardi, *Kinerja Guru*. 45-47.

<sup>43</sup> Endin Nasrudin, *Psikologi Manajemen*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), 237.

bagaimana seseorang dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya.<sup>44</sup>

Bukan hanya itu, banyak sekali para ahli yang memberikan pendapatnya terkait dengan kinerja. Berbagai macam pendapat para ahli tentang kinerja, yaitu sebagai berikut:<sup>45</sup>

- a. Hasibuan, kinerja merupakan suatu hasil kerja yang tercapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
- b. Hadari Nawawi, kinerja ialah kemampuan yang dimiliki individu dan melakukan sesuatu pekerjaan, sehingga terlihat prestasi pekerjaan yang mencapai tujuan.
- c. Direktorat tenaga kependidikan, kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, atau pelaksanaan kerja, atau hasil dari kerja.
- d. Mangkunegara, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja seseorang berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja.

---

<sup>44</sup> Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan (Edisi 4)*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, ), 170.

<sup>45</sup> Juhji, *Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, 155.

- e. Robert bacal, mendefinisikan kinerja sebagai proses komunikasi yang berlangsung terus menerus dan dilaksanakan secara kemitraan antara seorang pendidik dan peserta didik dalam pembelajaran maupun antara guru dan kepala sekolah. Jika hal ini dilakukan dengan baik, maka akan menjadi nilai tambah bagi sekolah.

Sejalan dengan pendapat-pendapat diatas kinerja merupakan hasil kerja atau gambaran mengenai tingkat pencapaian secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi melalui perencanaan strategis.<sup>46</sup>

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu proses atau rangkaian capaian yang dilakukan dalam mewujudkan tujuan melalui kemampuan, keterampilan dan jabatan yang dimiliki.

Kinerja Guru menurut Suhadirman ialah prestasi baik dibidang akademik maupun dibidang non-akademik, yang telah

---

<sup>46</sup> Any Isvandiary, Bagus Al Idris, "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang", *Jurnal JIBEKA Vol. 12 No 1.* (2018), 17-22.



dicapai dari hasil kerja kepala sekolah, pendidik, tenaga kependidikan, penjaga, komite sekolah dan lainnya.<sup>47</sup>

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah jalur pendidikan formal.<sup>48</sup> Begitupun menurut Syaiful Bahri Djamarah guru ialah semua orang yang berwenang untuk membimbing dan membina peserta didik, baik secara individual atau klasikal di sekolah maupun diluar sekolah. Dalam kedudukannya sebagai pendidik, guru dibagi menjadi dua, yakni guru kodrati dan guru jabatan. Guru kodrati ialah orang dewasa yang mendidik terhadap anak-anaknya (mempunyai hubungan darah). Sedangkan guru jabatan merupakan mereka yang memberikan pendidikan dan pembelajaran disekolah.<sup>49</sup>

Sedangkan guru dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen:

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.<sup>50</sup>

---

<sup>47</sup> Budi Suhadirman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta: Raneka Cipta, 2012), 146.

<sup>48</sup> Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

<sup>49</sup> Juhji, *Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, 96.

<sup>50</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, 52.

Dan sejalan dengan pengertian diatas, dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Indonesia pasal 39 ayat 3, dinyatakan bahwa:

“Pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut dengan guru. Sementara itu, tugas guru adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat”.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa guru adalah seseorang yang melakukan tugas dan kewajibannya yaitu mendidik dan memberikan ilmu atau pengetahuannya kepada peserta didik diluar maupun di dalam proses kegiatan pembelajaran.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di lembaga pendidikan dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan mutu prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan pendidik dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan perbuatan yang ditampilkan pendidik dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran.<sup>51</sup>

Sejalan dengan itu, Menurut Suryo Subroto, kinerja guru diartikan sebagai kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana yang komunikatif dan edukatif antara guru

---

<sup>51</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, 54.

dengan peserta didik yang mencakup segi kognitif, afektif serta psikomotor sebagai upaya mempelajari sesuatu agar tercapainya tujuan.<sup>52</sup>

Sedangkan Suprihanto menjelaskan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya sasaran, standar target, dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.<sup>53</sup>

Sejalan dengan pendapat Suprihanto, kinerja guru merupakan prestasi atau pencapaian kerja seorang guru yang memiliki kemauan, kemampuan, dan perilaku yang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melakukan pekerjaannya dan usaha penerapan ide-ide atau gagasan yang sesuai dengan tanggung jawabnya sebagai pendidik sehingga tercapai tujuan yang diharapkan.<sup>54</sup>

Dari beberapa pengertian diatas ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas dan kedudukannya sebagai pendidik dan pengajar yang didasarkan pada kecakapan dan kemampuan sesuai aturan yang telah ditentukan dalam rangka pembinaan peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai.

---

<sup>52</sup> Juhji, *Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, 157.

<sup>53</sup> Donni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 79.

<sup>54</sup> Juhji, *Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, 158.

## b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Banyak sekali faktor yang mempengaruhi penilaian baik ataupun buruknya kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja secara atau cakupan organisasi maupun kinerja individu. Noto Atmojo mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu: <sup>55</sup>

- 1) *Ability* (kemampuan)
- 2) *Capacity* (kekuatan)
- 3) *Held* (keuntungan)
- 4) *Incentive* (dorongan)
- 5) *Environment* (lingkungan)
- 6) *Validity* (kebenaran)

Sedangkan Menurut Cascio, kinerja dipengaruhi oleh :<sup>56</sup>

- 1) Partisipasi SDM.
- 2) Pengembangan karir.
- 3) Komunikasi, kesehatan, dan keselamatan kerja.
- 4) Insentif yang baik dan penyelesaian konflik.
- 5) Kebanggaan.

---

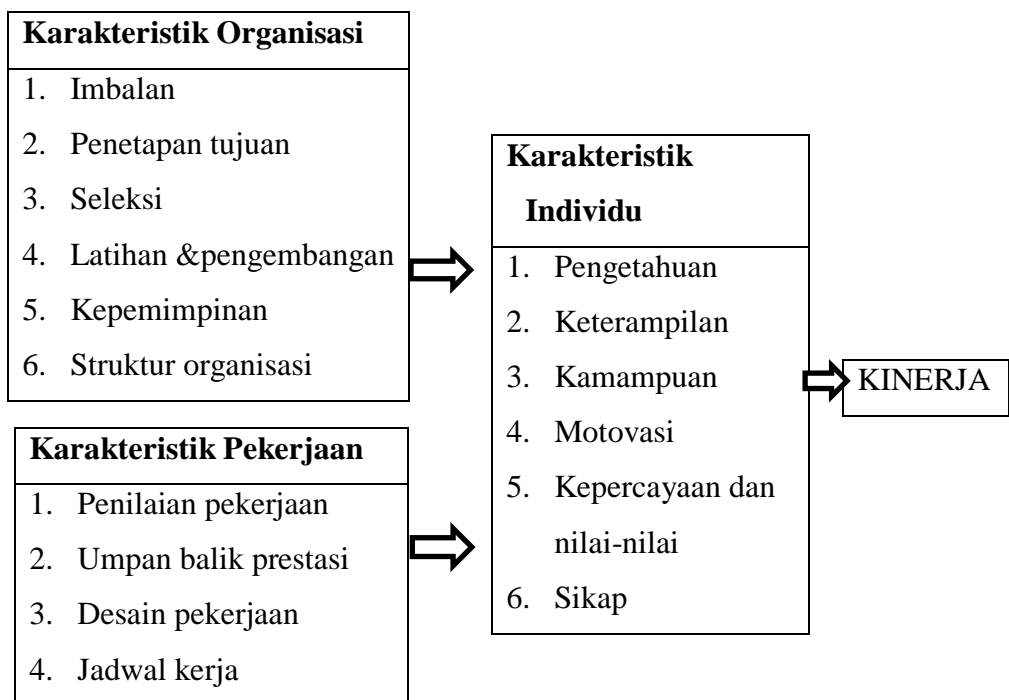
<sup>55</sup> Juhji, *Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, 156.

<sup>56</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, 47.

Yang mempengaruhi kinerja guru dalam kelas adalah berikut ini:<sup>57</sup>

- 1) Menguasai bidang studi atau bahan ajar;
- 2) Menguasai pengelolaan pembelajaran;
- 3) Memahami karakteristik peserta didik;
- 4) Menguasai metode dan strategi pembelajaran; dan
- 5) Menguasai penilaian hasil belajar siswa.

Menurut Kopelman, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi ialah :<sup>58</sup>



<sup>57</sup> S. Eko Putro Widoyoko, Anita Rinawati, "Pengaruh Kinerja Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa", *Cakrawala Pendidikan*, Vol. 2 No. 2, (Juni 2012), 278-289.

<sup>58</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, 51.

Adapun faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan ke dalam dua macam yaitu:<sup>59</sup>

1) Faktor dari dalam sendiri (intern) yang meliputi:

- a) Kecerdasan
- b) Keterampilan dan kecakapan;
- c) Bakat
- d) Kemampuan dan minat
- e) Motif
- f) Kesehatan
- g) Kepribadian
- h) Cita-cita dan tujuan dalam bekerja

2) Faktor dari luar diri sendiri (ekstern)

Yang termasuk faktor dari luar diri sendiri (ekstern) diantaranya:

- a) Lingkungan keluarga
- b) Lingkungan kerja
- c) Komunikasi dengan kepala sekolah
- d) Sarana dan prasarana
- e) Kegiatan guru di kelas

Sedangkan Menurut pandangan Risma dan Sukanti, faktor yang mempengaruhi kinerja guru ialah sebagai berikut :<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup> La Ode Ismail Ahmad, "Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya", Vol I No. 1, *IDARAAH*, Juni 2017, 133-142.

- a. Faktor personal atau individual, yaitu unsur pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, keterampilan, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh individu guru.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tim *leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada guru.
- c. Faktor tim, ialah dukungan dan semangat yang diberikan kepada sesama rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, yakni sistem kerja, fasilitas kerja, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi kerja guru).

### **c. Indikator Kinerja Guru**

Pendidik memiliki peran yang sangat penting dalam pelaksanaan pembelajaran. Berbagai upaya dan strategi harus dilakukan dengan baik dan terencana guna meningkatkan kinerja

---

<sup>60</sup> Hesti Murwati, "Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMAN Se-Surakarta", *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE)*, Vol 1 No. 1, (2013), 12-21.

pendidik yang tentunya dapat membantu tercapainya tujuan pendidikan.<sup>61</sup>

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi:

- 1) Rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran),
- 2) Prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan
- 3) Hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu:<sup>62</sup>

- 1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar, yang dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukannya, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur-unsur yang ada dalam silabus terdiri dari: Identitas Silabus, Stándar Kompetensi (SK), Kompetensi Dasar

---

<sup>61</sup> Jasmani dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), 155.

<sup>62</sup> Juhji, *Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, 159-163.



(KD), Materi Pembelajaran, Kegiatan Pembelajaran, Indikator, Alokasi waktu dan Sumber pembelajaran

Sedangkan Komponen-komponen yang ada pada rencana pelaksanaan pembelajaran, yaitu: Identitas RPP, Standar Kompetensi (SK), Kompetensi dasar (KD), Indikator, Tujuan pembelajaran, Materi pembelajaran, Metode pembelajaran, Langkah-langkah kegiatan, Sumber pembelajaran dan Penilaian.

## 2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan belajar mengajar di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Tugas-tugas dan tanggung jawab tersebut dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru dan harus dilaksanakan secara optimal. Berikut ini inti dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran:

### a) Pengelolaan Kelas

Pengelolaan kelas, guru dituntut memiliki kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas agar proses pembelajaran berjalan lancar. Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan

memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa. Kemampuan lainnya dalam pengelolaan kelas adalah pengaturan ruang/ setting tempat duduk siswa yang dilakukan pergantian, agar siswa berkesempatan belajar secara merata atau sama.

b) Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran), merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan kemampuan siswa, sehingga dapat mendorong proses pembelajaran. Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman. Kemampuan menguasai sumber belajar, seorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca buku-buku/ sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan perluasan atau pendalaman materi dan pengayaan dalam proses pembelajaran. Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, dan media audio visual. Tetapi kemampuan guru di sini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya. Dalam kenyataan di lapangan guru dapat memanfaatkan

media yang sudah ada (*by utilization*) seperti globe, peta, gambar dan sebagainya, atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran (*by design*) seperti membuat media foto, film, pembelajaran berbasis komputer, dan lainnya.

c) Penggunaan Metode Pembelajaran

Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan, itulah yang disebut kemampuan penggunaan metode pembelajaran. Menurut R. Ibrahim dan Nana S. "Setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai". Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen, sehingga idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya agar mencegah siswa mengalami kejenuhan dalam pembelajaran.

### 3) Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

Sedangkan berdasarkan pendapat supardi, dimensi atau standart kinerja yang dievaluasi dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu:

- 1) *Quality of work*; yaitu berkenaan dengan ketelitian dan kelengkapan hasil kerja.
- 2) *Quantity of work*; yaitu berkenaan dengan volume pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh seorang guru.
- 3) *Inisiatif*; yaitu berkenaan dengan keinginan untuk maju, mandiri dan penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- 4) *Adptability*; berkenaan dengan kemampuanguru merespon dan menyesuaikan dengan perubahan keadaan.
- 5) *Cooperation*; berkenaan dengan kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan pimpinan dan rekan kerja.<sup>63</sup>

---

<sup>63</sup> Supardi, *Kinrja Guru*,70.

Kemudian pendapat lain mengenai dimensi dan indikator kinerja guru, yaitu:<sup>64</sup>

- 1) Kualitas kerja; yakni guru mampu menguasai bahan, mengelola proses pembelajaran dan mengelola kelas.
- 2) Kecepatan/Ketepatan kerja; yaitu guru harus mampu menggunakan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan dan merencanakan program pengajaran.
- 3) Inisiatif dalam bekerja; yakni guru mampu memimpin kelas, mengelola interaksi belajar mengajar, dan melakukan hasil belajar siswa.
- 4) Kemampuan kerja; yaitu guru mampu menggunakan metode yang bervariasi dalam pembelajara, memahami dan melaksanakan fungsi layanan bimbingan.
- 5) Komunikasi; yakni guru harus mampu memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah , memahami dan menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

---

<sup>64</sup> Hamzah B Uno dan Nana Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 71-72.

## B. Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan penelitian ini ada beberapa karya ilmiah yang dianggap relevan dengan pembahasan peneliti yaitu terkait kepemimpinan visioner terhadap kinerja guru, diantaranya:

1. Penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di MTsN Rukoh Banda Aceh oleh Cut Nurul Fahmi dan Eli Nurliza. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan teknik pengumpulan data yang digunakan salah satunya ialah observasi, hal tersebut sama dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Namun ada perbedaannya yaitu disini menggunakan 37 responden dan lokasi penelitian di MTsN Rukoh Banda Aceh, sedangkan penulis menggunakan 30 responden dan berlokasi di SMA Negeri 1 Baros. Hasil penelitiannya menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kepemimpinan visioner dan kinerja guru, yaitu dengan koefisien regresi 0,775 dan pengaruhnya sebesar 77,5%.<sup>65</sup>
2. Penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Raudhatul Athfal dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru Raudhatul Athfal Kecamatan Ciledug Kota Tangerang oleh Supardi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan metode survei. Hal tersebut sama halnya dengan pendekatan dan

---

<sup>65</sup> Cut Nurul Fahmi dan Eli Nurliza, "Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di MTsN Rukoh Banda Aceh", (Skripsi Program Sarjana, Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh, 2018).

metode penelitian yang dilakukan penelitian. Namun variabel yang dipengaruhinya berbeda yaitu disiplin kerja guru dan budaya organisasi. Hasil penelitian ini menghasilkan pengaruh kepemimpinan visioner kepala raudhatul athfal terhadap disiplin kerja guru sebesar 40,13% dan pengaruh kepemimpinan visioner kepala raudhatul athfal terhadap budaya organisasi sebesar 12,67%.<sup>66</sup>

3. Penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Rizal Adityawan yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru di SMP Darul Muta'alimin Tawang Sari Taman-Sidoarjo. Penelitian tersebut dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan metode korelasional deskriptif serta dengan tujuan penelitiannya ialah untuk mengetahui pola kepemimpinan visioner, mengetahui profesionalisme guru dan mengetahui pengaruh kepemimpinan visioer terhadap profesionalisme guru. Penelitian tersebut memiliki kesamaan yaitu pendekatan dan model penelitiannya serta terkait dengan kepemimpinan visioner, Sedangkan perbedaannya dalam penelitian yang akan dilakukan penulis ialah terkait dengan variabelnya yaitu penulis mengambil variabel kinerja guru. Hasil penelitian ini yaitu

---

<sup>66</sup> Supardi, "Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Raudhatul Athfal dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru Raudhatul Athfal Kecamatan Ciledug Kota Tangerang", *Jurnal Qathruna*, Vol. 1 No. 1, (Januari-Juni 2014), 206-220.

besar pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap profesionalisme guru hanya 6,4%<sup>67</sup>

4. Penelitian yang dilakukan oleh Ika Alifiyah dkk, yang berjudul *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Membangun Karakter Peserta Didik*. Penelitian ini berfokus pada perumusan visi sekolah, proses, *share vision* yang dilakukan oleh kepala sekolah, proses penerapan visi oleh kepala sekolah dalam mengembangkan karakter peserta didik. Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis berfokus pada peran kepemimpinan visioner, meliputi penentu arah, agen perubahan, juru bicara, dan pelatih. Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif, sedangkan penelitian penulis menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian oleh Ika yaitu dalam perumusan visi harus melibatkan seluruh guru dan staff dengan analisis swot terhadap sekolah.<sup>68</sup>
5. Penelitian yang berjudul *Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 12 Sigi* yang dilakukan oleh Abidin Beddu, dkk. Judul penelitian ini sama halnya dengan judul penelitian yang dilakukan oleh penulis, hanya berbeda pada lokasi penelitiannya. Hasil penelitian ini yaitu adanya pengaruh

---

<sup>67</sup> M. Rizal Adityawan, "Pengaruh Kepemimpinan Visioner terhadap Profesionalisme Guru di SMP Darul Muta'alimin Tawang Sari Taman- Sidoarjo", (Skripsi Program Sarjana, UIN Sunan Ampel, Surabaya, 2019).

<sup>68</sup> Ika Alifiyah, "Kepemimpinan Visioner dalam Meningkatkan Karakter Peserta Didik", *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, Vol. 2 No. 1, (Maret 2019), 32-39.



kepemimpinan visioner kinerja guru yang signifikan dengan tingkat kepercayaan 95% (0,05).<sup>69</sup>

6. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dian Fira dengan judul Hubungan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dengan Motivasi Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo, yaitu adanya hubungan yang positif antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dengan motivasi guru SMP se-kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo sebesar 63,2% dan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.<sup>70</sup>
7. Hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Pekanbaru oleh Fitri Wahyuni. Adanya pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru sebesar 36,8% dengan kategori sedang karena berada pada interval 40% - 50%. Sedangkan selebihnya 62,3% dipengaruhi faktor lain.<sup>71</sup>
8. Hasil penelitian yang dilakukan oleh M. Fahrizal Maulana yang berjudul Kepemimpinan Visioner kepala Madrasah di MA Alhikmah Bandar Lampung, bahwa dengan diterapkannya program-program kepemimpinan visioner yaitu (1) fokus ke masa depan dan mampu

---

<sup>69</sup> Abidin Beddu, dkk. "Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 12 Sigi", *Jurnal Katalogis*, Vol 4, No. 7, (Juli 2016), 193-204.

<sup>70</sup> Dian Vira A.R Tahuru. "Hubungan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dengan Motivasi Guru di SMP Negeri se-Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo", ( Skripsi Program Sarjana, Universitas Negeri Gorontalo, 2015).

<sup>71</sup> Fitri Wahyuni, "Pengaruh Kepemimpinan Visioner terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Pekanbaru", (Skripsi Program Sarjana, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2020).

menyiasati tantangan, (2) menjadi agen perubahan yang unggul, (3) menjadi penentu arah organisasi yang memahami prioritas, dan (4) menjadi pelatih yang profesional. Maka dengan itu meningkatnya tingkat disiplin warga MA Al Hikmah Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif berbeda dengan penulis yang menggunakan pendekatan kuantitatif.<sup>72</sup>

9. Judul penelitian Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Menengah Kejuruan oleh hari Susanto, dengan hasil yang menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru ialah kompetensi guru dengan taraf signifikan 0,036, kepemimpinan kepala sekolah taraf signifikasinya sebesar 0,003, dan motivasi guru sebesar 0,036. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sama halnya dengan penelitian yang penulis lakukan. Namun dengan fokus tujuan yang berbeda lebih luas pada penelitian Susanto, yaitu (1) pengaruh kompetensi guru dan kepemimpinan sekolah terhadap motivasi kerja guru, (2) pengaruh kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.<sup>73</sup>

---

<sup>72</sup> M. Fahrizal Maulana, "Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah di MA Al-Hikmah Bandar Lampung", (Skripsi Program Sarjana, UIN Raden Intan Bandar Lampung, 2019).

<sup>73</sup> Hary Susanto, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Menengah Kejuruan", *Jurnal Pendidikan Vokasi Vol. 2 No 2.*, (Juni 2012), 197-212.

### C. Kerangka Berfikir

Dalam mewujudkan tujuan atau visi sekolah yang tentunya berhubungan juga dengan tujuan pendidikan menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003, yaitu mengembangkan potensi peserta didik, agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga yang demokratis dan bertanggung jawab.<sup>74</sup>

Pendidik yang menjadi ujung tombak untuk mencapai sasaran dalam pendidikan, karena pendidik/guru lah yang langsung berhadapan dengan peserta didik. Maka dengan begitu guru harus melakukan tugas dan kewajibannya dengan sangat baik, dan agar tercapainya tujuan pembelajaran ada tiga kegiatan yang harus dilakukan guru, yakni: (1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran, (2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran dan (3) Evaluasi/Penilaian.<sup>75</sup>

Kepala sekolah sebagai pemimpin, tentunya harus bisa mencapai visi, misi dan tujuan sekolah dengan bekerja sama yaitu dengan mengimplementasikan peran kepemimpinan visioner, yang meliputi: (1) Penentu Arah (*Direction Setter*), (2) Agen Perubahan (*Agent Of Change*), (3) Juru Bicara (*Spokes Person*) dan (4) Pelatih (*Coach*).<sup>76</sup>

---

<sup>74</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2013), 2.

<sup>75</sup> Juhji, *Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, 159-163.

<sup>76</sup> Ade Irawan, "Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Efektifitas Sekolah di Sekolah Dasar", *Jurnal Administrasi*, Vol. XXII No. 2, (oktober 2015). 108.

Berdasarkan uraian uraian diatas, maka penelitian pengaruh kinerja kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat digambarkan dalam suatu kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Berfikir Pengaruh Kepemimpinan Visioner Sekolah terhadap Kinerja Guru

#### D. Pengajuan Hipotesis

Berdasarkan anggapan dasar diatas, maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut :

##### 1. Hipotesis Alternatif (Ha)

Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Baros.

##### 2. Hipotesis Nihil (Ho)

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Baros.