

# Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah di SMA IT Insan Mulia *Boarding School* Pringsewu

Septa Putri Nugraha<sup>1\*</sup>, Hasan Hariri<sup>2</sup>

Universitas Lampung, Lampung<sup>1\*,2</sup>

[septaputrinugraha@gmail.com](mailto:septaputrinugraha@gmail.com)<sup>1\*,2</sup>



## Riwayat Artikel

Diterima pada 10 November 2022

Revisi 1 pada 16 November 2022

Revisi 2 pada 23 November 2022

Revisi 3 pada 07 Desember 2022

Disetujui pada 14 Desember 2022

## Abstract

**Purpose:** This study aims to determine visualizing, showing foresight, and continuous learning of principals at SMA IT Insan Mulia Boarding School Pringsewu.

**Methodology:** The design of this study uses the Human instrument model, descriptive qualitative, case study, with data collection in the form of interviews, observation, and documentation.

**Results:** The Principal of IT Insan Mulia Boarding School Pringsewu High School in compiling the school's vision, mission, and annual program plan is in accordance with visualizing characteristics, the Principal of IT Insan Mulia Boarding School Pringsewu High School in developing human resources, planning work culture, and planning the development of student achievement has in accordance with the characteristics of showing foresight, the Principal in terms of planning HR career development, planning cooperative relations, and planning HR certification programs are in accordance with the characteristics of continuous learning.

**Limitations:** The limitations of this study are that it takes a long time, is difficult to investigate causality, and is not statistically representative.

**Contribution:** This research can contribute to the leadership of educational institutions, both school principals, school management, educational foundations, and can also be applied by teachers in educational institutions.

**Keywords:** *Visionary Leadership, Principal, Qualitative*

**How To Cite:** Nugraha, S.P., Hariri, H. (2022). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah di SMA IT Insan Mulia Boarding School Pringsewu. Jurnal Humaniora dan Ilmu Pendidikan, 2(1), 25-32.

## 1. Pendahuluan

Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan merupakan hal yang sangat penting. Perubahan demi perubahan yang terjadi akibat dari perkembangan zaman me-nuntut lembaga pen-didikan untuk mampu merespon hal tersebut, terutama dalam mengambil berbagai keputusan yang tepat (Syafrizal, 2017). Namun demikian, fakta yang ada dalam lembaga pendidikan di Indonesia masih belum mampu mengikuti perkembangan zaman. Terdapat berbagai isu yang merebak di dunia pendidikan diantaranya terkait mutu pendidikan, relevansi pendidikan, akuntabilitas, profesionalisme, efisiensi, debirokrasi, dan perilaku pemimpin dalam mengambil kebijakan dalam lembaga pendidikan (Husaini & Fitria, 2019). Dikutip dari kompas.com, berdasarkan pemetaan kompetensi kepala sekolah di 31 provinsi, ternyata kompetensi sosial dan supervisi kepala sekolah umumnya rendah. Padahal, salah satu faktor paling penting yang mampu menunjang lembaga pendidikan untuk dapat berjalan sesuai dengan perkembangan zaman adalah kemampuan kepala sekolah dalam memimpin lembaga tersebut.

Lembaga pendidikan membutuhkan kepemimpinan yang didasarkan pada jati diri bangsa dan mampu mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi di dalam dunia pendidikan (Tim Dosen Administrasi Pendidikan, 2011). Pemimpin di-harapkan menjadi pemimpin inovator yang membawa

perubahan dan kemajuan lembaga yang dipimpinnya. Oleh sebab itu kualitas seorang pemimpin menjadi komponen penting yang menunjang keberhasilannya. Pemimpin ideal harus memiliki kemampuan meyakinkan pengikut untuk mewujudkan impian bersama berupa visi organisasi sehingga dirinya layak disebut pemimpin yang visioner yaitu pemimpin yang mampu melihat jauh ke depan serta mampu melakukan perubahan-perubahan organisasi berdasarkan analisis yang cermat dalam rangka membangun dan mengembangkan mutu sebuah organisasi (Fitrianingrum, Aminin, & Riyanto, 2022). Keterampilan yang dimiliki oleh pemimpin visioner adalah kemampuan menjelaskan visi kepada orang lain, mampu mengungkapkan visi dalam ke-pemimpinannya dan mampu memperluas visi pada konteks kepemimpinan yang berbeda (Robbins, 2003). Selain itu, kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mensosialisasikan, atau mentransformasikan dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan *stakeholders* yang meyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personil (Aan & Cepi, 2005). Dalam kepemimpinan visioner, keberadaan visi sangat penting bagi organisasi yang ingin mewujudkan organisasi efektif dan kompetitif, yang memiliki visi yang jelas dan dapat dipahami oleh semua anggotanya (Wahyudi, 2009).

Penulis telah melakukan observasi di SMA IT Insan Mulia *Boarding School* Pringsewu yang merupakan sekolah yang masih berusia 2 tahun tetapi telah berkembang dengan pesat. Dari hasil observasi, SMA IT Insan Mulia *Boarding School* Pringsewu telah berhasil meraih prestasi baik prestasi akademik maupun non akademik, diantaranya pada prestasi akademik telah berhasil meraih 3 prestasi dalam tingkat kabupaten, 3 prestasi dalam tingkat provinsi, dan 10 kali meraih prestasi dalam tingkat nasional. Lalu dalam prestasi non akademik, SMA IT Insan Mulia *Boarding School* Pringsewu telah berhasil meraih 10 kali prestasi di tingkat kabupaten, 8 kali di tingkat provinsi, dan 3 kali tingkat nasional. Selain itu, dari segi Sumber Daya Manusia, rekrutmen SDM SMA IT Insan Mulia *Boarding School* Pringsewu memiliki pendaftar yang cukup banyak. Pada tahun 2021, terdapat 186 pendaftar dimana hanya 35 SDM yang dibutuhkan. Pada tahun 2022, terdapat 500 pendaftar dan hanya diterima sebanyak 18 pendaftar. Sehingga Sumber Daya Manusia di SMA IT Insan Mulia *Boarding School* Pringsewu merupakan SDM pilihan yang terseleksi dengan ketat. Peneliti juga melakukan survey terhadap jumlah siswa di SMA IT Insan Mulia *Boarding School* Pringsewu. Berdasarkan hasil survey, SMA IT Insan Mulia *Boarding School* Pringsewu telah memiliki 14 rombongan belajar yang terdiri dari 5 rombel kelas X, 5 rombel kelas XI, dan 5 rombel kelas XII. SMA IT Insan Mulia *Boarding School* Pringsewu juga memiliki berbagai program unggulan yang menarik di antaranya program lanjut studi yang memfasilitasi siswa untuk tidak hanya sekolah di PTN favorit tetapi juga ke luar negeri yaitu Turki dan Timur Tengah. Gaya mengajar guru pun terbilang modern dengan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi yang relevan. Selain itu, kepala sekolah SMA IT Insan Mulia *Boarding School* Pringsewu juga menerapkan cara-cara yang visioner dalam melakukan manajemen sekolah.

## 2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Menurut Hemhill dan Coom dalam Yulk (1994), bahwa kepemimpinan diartikan sebagai perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama. Menurut McLaughlin and Williams (2004), pemimpin yang visioner (*visionary leaders*) adalah mereka yang mampu membangun ‘fajar baru’ (*a new dawn*) yaitu bekerja dengan intuisi dan imajinasi, penghayatan, dan boldness. Mereka menghadirkan tantangan sebagai upaya memberikan yang terbaik untuk organisasi dan menjadikannya sebagai sesuatu yang menggugah untuk mencapai tujuan organisasi. Kemudian, keterampilan yang dimiliki oleh pemimpin visioner adalah kemampuan menjelaskan visi kepada orang lain, mampu mengungkapkan visi dalam ke-pemimpinannya dan mampu memperluas visi pada konteks kepemimpinan yang berbeda, seperti yang dinyartakan oleh (Robbins, 2003).

Sedangkan, Daryanto (2008), menyatakan bahwa kepala sekolah merupakan personel yang bertanggung jawab dan memiliki kewenangan terhadap semua kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang bertugas memimpin dalam sebuah sekolah yang memiliki visi dan misi, serta strategi manajemen secara utuh yang berorientasi pada mutu (Mulyasa, 2009). Pemimpin visioner adalah pemimpin yang dapat menyusun rencana yang dapat memperkirakan masa depan. Membuat rencana tidak hanya mempertimbangkan apa yang ingin

dilakukan tetapi mempertimbangkan teknologi prosedur organisasi dan faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi rencana dan mampu memberikan suasana yang kondusif untuk mendukung perkembangan dan kreatifitas anggota dengan melibatkan anggota pada setiap proses, tidak anti terhadap perbedaan pendapat, dan mampu memotivasi bawahannya untuk menciptakan gagasan-gagasan baru dan penyelesaian yang kreatif untuk mengatasi masalah yang terjadi (Kasmur, Riyanto, & Sutanto, 2021).

Pemimpin visioner adalah pemimpin yang dapat menyusun rencana yang dapat memperkirakan masa depan. Dalam membuat rencana, pemimpin visioner tidak hanya mempertimbangkan apa yang ingin dilakukan tetapi lebih kepada mempertimbangkan teknologi prosedur organisasi dan faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi rencana serta mampu memberikan suasana yang kondusif untuk mendukung perkembangan dan kreatifitas anggota dengan melibatkan anggota pada setiap proses, pemimpin yang visioner tidak anti terhadap perbedaan pendapat, dan mampu memotivasi bawahannya untuk menciptakan gagasan-gagasan baru dan penyelesaian yang kreatif untuk mengatasi masalah yang terjadi. Pemimpin visioner harus mampu dengan teratur mengambil bagian dalam pelatihan dan berbagai jenis pengembangan lainnya baik di dalam maupun di luar organisasi, dan pemimpin visioner mampu menguji setiap interaksi negatif dan positif sehingga mampu mempelajari situasi pemimpin visioner mampu mengejar peluang untuk bekerjasama dan mengambil bagian dalam proyek yang dapat memperluas pengetahuan memberikan pandangan berpikir dan mengembangkan imajinasi. Kepemimpinan visioner merupakan pola kepemimpinan yang berusaha untuk menggerakkan orang-orang ke arah impian bersama sebagai tujuan bersama seluruh elem organisasi dengan dampak iklim dan emosi paling positif dan paling tepat digunakan saat perubahan membutuhkan visi baru atau ketika dibutuhkan arah yang jelas. Pemimpin visioner mempunyai gambaran yang jelas tentang apa yang hendak dicapai dan mempunyai gambaran yang jelas tahapan hal itu akan dapat dicapai (Sulaimah, Riyanto, & Aminin, 2021).

Salah satu keterampilan yang harus dimiliki oleh pemimpin visioner adalah kemampuan menjelaskan visi kepada orang lain, mampu mengungkapkan visi dalam kepemimpinannya dan mampu memperluas visi pada konteks kepemimpinan yang berbeda (Robbins, 2003). Selain itu, kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mensosialisasikan, atau mentransformasikan dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan *stakeholders* yang meyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personil (Aan & Cepi, 2005). Dalam kepemimpinan visioner, keberadaan visi sangat penting bagi organisasi yang ingin mewujudkan organisasi efektif dan kompetitif, yang memiliki visi yang jelas dan dapat dipahami oleh semua anggotanya (Wahyudi, 2009). Sehingga kepemimpinan visioner dari pemimpin sebuah lembaga dapat terlihat dari bagaimana pemimpin tersebut merancang visi dan misi organisasi.

Pada tahun sebelumnya, penelitian mengenai kepemimpinan visioner telah dilakukan oleh Taylor, Cornelius, and Colvin (2014), yang membahas mengenai hubungan antara kepemimpinan visioner dengan efektivitas organisasi yang bertujuan untuk menyelidiki antara kepemimpinan visioner dengan persepsi efektivitas organisasi dalam organisasi nirlaba. Hasil penelitian tersebut yaitu ditemukannya hubungan antara kepemimpinan visioner dengan persepsi efektivitas organisasi berupa korelasi yang signifikan antara perilaku kepemimpinan visioner yang tinggi terhadap efektivitas organisasi. Pada penelitian tersebut, dibahas mengenai kepemimpinan visioner dengan efektivitas organisasi. Kemudian, Molina (2018), juga melakukan penelitian mengenai kepemimpinan visioner, khususnya dalam staf administrasi pada unit pendidikan di Guapan yang bertujuan untuk penentuan kepemimpinan visioner yang terwujud dalam staf administrasi dari unit Pendidikan Guapan. Hasil dari penelitian tersebut adalah terlibatnya staf administrasi dari unit Pendidikan Guapan pada kepemimpinan visioner. Di tahun yang sama, Mascareno, Rietzschel, and Wisse (2020), melakukan penelitian mengenai kepemimpinan visioner untuk mengkaji apakah kepemimpinan visioner mampu melahirkan kinerja inovatif tim melalui penyelarasan tujuan. Hasil dari penelitian tersebut ditemukan bahwa kepemimpinan visioner berhubungan dengan kreativitas dan inovasi pada kinerja tim.

Selanjutnya, Prestiadi, Zulkarnain, and Sumarsono (2019), juga melakukan penelitian mengenai kepemimpinan visioner dalam manajemen kualitas total sebagai upaya peningkatan kualitas

pendidikan pada era industry 4.0. penelitian tersebut bertujuan untuk mengkonseptualisasikan peran penting kepemimpinan visioner dalam TQM sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan di era revolusi industri 4.0. Dari penelitian tersebut dihasilkan bahwa Peran kepemimpinan visioner dalam TQM adalah upaya seorang pemimpin pendidikan yang tidak hanya mampu merumuskan visi dan langkah strategis ke depan namun juga mampu meningkatkan mutu pendidikan yang dapat dilakukan melalui penerapan prinsip-prinsip TQM melalui perbaikan berkelanjutan untuk memuaskan pendidikan pelanggan. Di tahun berikutnya, terdapat pula penilitan kepemimpinan visioner oleh Kadir, Tijani, and Sofoluwe (2020), tentang Kepemimpinan Visioner dan Perilaku Inovatif Staf di Perguruan Tinggi Negeri Pendidikan di Negara Bagian Kwara, Nigeria yang bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kepemimpinan visioner dan perilaku inovatif dari staf di perguruan tinggi pendidikan negeri Kwara. Hasil dari penelitian tersebut adalah bahwa pemberdayaan kepemimpinan, stimulasi intelektual, dan adaptifitas berkorelasi positif dan signifikan dengan perilaku inovatif dari staf di perguruan tinggi Pendidikan negeri Kwara. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa perilaku inovatif staf dapat dipengaruhi oleh akademik visioner pemimpin. Kemudian, Van der Voet and Steijn (2021), melakukan penelitian mengenai bagaimana kepemimpinan visioner memacu inovasi melalui tim kohesi. penelitian tersebut bertujuan untuk menguji bagaimana kepemimpinan visioner dapat meningkatkan inovasi dan multidisiplin dengan mendorong kohesi tim internal dan manajemen batas tim eksternal. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa bahwa kepemimpinan visioner berhubungan positif dengan peningkatan kohesi tim dan manajemen batas tim dari waktu ke waktu.

Penelitian mengenai kepemimpinan visioner dilakukan juga oleh Chen and Yuan (2021), mengenai hubungan antara pengajaran kreatif guru, imajinasi, dengan kepemimpinan visioner kepala sekolah. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui bagaimana pengajaran kreatif seorang guru dipengaruhi oleh imajinasi guru dan kepemimpinan visioner kepala sekolahnya, dan bagaimana efek moderating kontekstual berperan di antara faktor-faktor lintas hierarkis. Adapun hasil dari penelitian tersebut adalah bahwa "imajinasi guru" akan berdampak positif pada "pengajaran kreatif". "Praktik visi" akan mempengaruhi "pembelajaran otonom dan penyajian tantangan" secara positif juga. Kemudian Eseryel, Crowston, and Heckman (2021), melakukan penelitian mengenai fungsional dan kepemimpinan visioner dalam mengelola diri sendiri dalam tim virtual.

Farmer (2022), melakukan penelitian mengenai kehati-hatian, etika, dan antisipasi dari kepemimpinan visioner yang bertujuan untuk mengkaji mengenai kehati-hatian, etika, dan antisipasi pada kepemimpinan visioner. Hasil dari penelitian ini adalah aspek fundamental dari antisipasi didasarkan menurut tiga kategori: penalaran dan analisis tren, implementasi dan strategi, serta kepribadian dan nilai-nilai. Lalu dilakukan juga penelitian mengenai fenomena kepemimpinan visioner pada manajemen sekolah oleh Das, Yuksel, and Besir (2022), yang bertujuan untuk mengkaji konsep visi dan kepemimpinan visioner, semakin dipahami dalam pengelolaan lembaga pendidikan, dan untuk mengungkapkan perbedaan positif antara administrator sekolah dengan karakteristik kepemimpinan visioner. Dari penelitian tersebut dihasilkan bahwa administrator sekolah yang visioner lebih damai dan lebih bahagia dengan pemangku kepentingan internal dan eksternal dan bergerak dengan lebih percaya diri ke tempat di mana mereka dianggap di masa. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa institusi dengan manajemen yang memiliki kepemimpinan visioner lebih disukai daripada institusi setara di sekitarnya.

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dipaparkan di atas, banyak penelitian telah dilakukan mengenai kepemimpinan visioner. Tetapi peneliti belum menemukan penelitian kepemimpinan visioner kepala sekolah yang berfokus pada pengembangan prestasi siswa. Oleh karena itu, kepemimpinan visioner kepala sekolah akan menjadi penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai 3 karakteristik kepemimpinan visioner yang diteliti dalam penelitian ini yaitu *visualizing*, *showing foresight*, dan *continuous learning*.

### **3. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif untuk memperoleh gambaran yang luas dan mendalam mengenai kepemimpinan visioner kepala sekolah, khususnya di SMA IT Insan Mulia *Boarding School* Pringsewu. Penelitian kualitatif adalah metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan (Creswell, 2010). Penelitian kualitatif mendasarkan diri pada paradigma alamiah yang menitikberatkan pada usaha untuk menemukan unsur-unsur pengetahuan

baru yang belum ada pada teori-teori sebelumnya (Moleong, 2021). Sedangkan rancangan dalam penelitian kualitatif ini menggunakan pendekatan studi kasus atau penelitian lapangan, dimana menurut Punch dalam Poerwandari (2011), studi kasus adalah fenomena khusus yang hadir dalam suatu konteks yang terbatas, meski batas-batas antara fenomena dan konteks tidak sepenuhnya jelas. Kemudian menurut Nugrahani and Hum (2014), penelitian kualitatif dengan strategi penelitian lapangan merupakan studi atau penelitian terhadap realisasi kehidupan sosial masyarakat secara langsung. Sumber data dalam penelitian ini berhubungan Kepala Sekolah sebagai narasumber kunci, tim manajemen sekolah, dan dewan guru. Data bisa terdapat pada segala sesuatu apapun yang menjadi bidang dan sasaran penelitian (Subroto, 1992). Sumber data pada penelitian ini ditentukan melalui teknik *purposive sampling*.

Menurut Nugrahani and Hum (2014), *purposive sampling* adalah sampel yang dipilih berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu. Kemudian menurut Patton (2002), dalam pengumpulan data, pilihan informan dapat dikembangkan sesuai kebutuhan peneliti dalam memperoleh data. Peneliti menggunakan teknik *snowball sampling* dalam pengembangan pengumpulan data. Kemudian teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Wawancara, (2) Observasi, dan (3) Dokumentasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan model analisis data interaktif yang dikemukakan oleh Huberman and Miles (2014), yaitu pengumpulan data, analisis data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data pada penelitian kualitatif terdiri atas perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, triangulasi, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi dan *member check* (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi pada keabsahan data penelitian. Tujuan triangulasi adalah untuk meningkatkan kekuatan teoritis, metodologis, maupun interpretative dari penelitian kualitatif. Triangulasi juga diartikan sebagai triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu (Mukti, 2018).

#### **4. Hasil dan Pembahasan**

Hasil dari penelitian mengenai kepemimpinan visioner kepala sekolah yaitu kepala sekolah memiliki gambaran yang jelas dalam menyusun visi, misi, kemudian menjadi rencana program tahunan sekolah. Hal ini dapat dibuktikan dengan dokumen visi, misi, dan rencana program tahunan yang dimiliki oleh sekolah. Pun dalam memberikan penjelasan kepada dewan guru, kepala sekolah mampu mengkomunikasikan visi dan misi sekolah sehingga baik tenaga pendidik maupun kependidikan di sekolah mengetahui tujuan dari sekolah dan menjadikan tujuan tersebut menjadi tujuan Bersama. Hal ini sesuai dengan karakteristik *visualizing* dalam kepemimpinan visioner. Visi dan misi sekolah disampaikan kepada tenaga pendidik dan kependidikan minimal satu semester sekali dalam rapat koordinasi awal semester.

Kemudian dalam menentukan kriteria tenaga pendidik dan kependidikan untuk dapat bekerja di sekolah, kepala sekolah menentukan kriteria yang sesuai dengan kebutuhan sekolah di masa yang akan datang. Kriteria tersebut dicantumkan dalam brosur *open recruitment* tenaga pendidik dan kependidikan sekolah. Selain itu, penjangkaran sumber daya manusia pun dilaksanakan secara ketat dengan proses rekrutmen berupa penyeleksian berkas administrasi, tes tertulis, *microteaching*, dan yang terakhir adalah tes wawancara. Kemudian setelah SDM terjaring, kepala sekolah juga menyusun pembinaan SDM secara intensif dan relevan dengan kebutuhan sekolah akan SDM di masa yang akan datang. Setiap 2 pekan sekali terdapat pembinaan oleh pengawas sekolah disertai agenda *peer teaching* untuk seluruh tenaga pendidik sehingga tenaga pendidik dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan mengajar, serta saling berdiskusi menentukan solusi dari permasalahan yang dialami dalam proses pembelajaran. Seiring dengan pembinaan yang terus dilakukan, SDM yang terdapat di sekolah pun dapat mengaplikasikan kemampuan yang dimiliki dengan dibimbing untuk melaksanakan pelayanan secara prima dan maksimal kepada peserta didik untuk mengembangkan prestasinya. Sumber daya manusia diberikan kepercayaan yang sesuai dengan kemampuannya untuk dapat mendukung prestasi siswa.

Sarana dan prasarana sekolah telah dilengkapi dengan teknologi berbasis digital seperti akses *wifi* dan fasilitas berupa komputer, tempat penyimpanan laptop tersendiri, dan alat pembelajaran yang disesuaikan dengan era digital sehingga meskipun siswa merupakan peserta didik yang tinggal di asrama, tetapi tetap dapat mengikuti perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. Hal ini terlihat kepada prestasi siswa, yaitu meskipun sekolah baru berdiri selama 2 tahun 1 semester, tetapi

telah memperoleh berbagai prestasi baik tingkat kabupaten, provinsi, maupun nasional. Kepala sekolah juga sangat memperhatikan budaya kerja yang perlu dibangun oleh seluruh elemen sekolah demi mewujudkan visi sekolah yang telah dibuat. Hal-hal yang dilakukan oleh kepala sekolah berdasarkan data-data tersebut, menunjukkan bahwa kepala sekolah dalam kepemimpinannya sesuai dengan karakteristik kepemimpinan visioner yaitu *showing foresight*, yakni pemimpin yang dapat menyusun rencana dengan memperkirakan masa depan. Membuat rencana tidak hanya berdasarkan apa yang ingin dilakukan tetapi mempertimbangkan teknologi prosedur organisasi dan faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi rencana dan mampu memberikan suasana yang kondusif untuk mendukung perkembangan dan kreatifitas sumber daya manusia dengan melibatkan SDM pada setiap proses, tidak anti terhadap perbedaan pendapat, dan mampu memotivasi bawahannya untuk menciptakan gagasan-gagasan baru dan penyelesaian yang kreatif untuk mengatasi masalah yang terjadi, demi meningkatnya prestasi siswa.

Selanjutnya, kepala sekolah juga mendukung SDM yang dimiliki dalam meningkatkan karir seperti memberikan fasilitas berupa penginputan data dapodik dengan cepat. Mendorong SDM dalam meningkatkan keahlian dan profesionalitas seperti mendukung SDM untuk mengikuti pelatihan baik yang diadakan di dalam maupun di luar sekolah, mendukung SDM untuk mendapatkan sertifikasi. Kepala sekolah juga membangun kerjasama dengan pihak luar dengan mempertimbangkan kebutuhan prestasi siswa di masa yang akan datang. Hal ini terlihat dari sekolah yang telah menjalin kerjasama dengan berbagai Lembaga lanjut studi baik yang mampu memfasilitasi siswa melanjutkan studi di dalam negeri maupun luar negeri sejak tahun ke dua sekolah didirikan. Hal-hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sesuai dengan karakteristik *continuous learning* pada kepemimpinan visioner, yaitu mampu dengan teratur mengambil bagian dalam pelatihan dan berbagai jenis pengembangan lainnya baik di dalam maupun di luar organisasi. Kemudian pemimpin visioner mampu menguji setiap interaksi negatif dan positif sehingga mampu mempelajari situasi pemimpin visioner mampu mengejar peluang untuk bekerjasama dan mengambil bagian dalam proyek yang dapat memperluas pengetahuan memberikan pandangan berpikir dan mengembangkan imajinasi. Sesuai yang dinyatakan oleh Goleman (2004), bahwa kepemimpinan visioner adalah kepemimpinan yang mampu mengarahkan anggota untuk memiliki dan mencapai impian bersama dengan membangun suasana dan emosi positif demi mencapai impian tersebut.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai kepemimpinan visioner di SMA IT Insan Mulia *Boarding School* Pringsewu, diperoleh kesimpulan bahwa: (1) Kepala sekolah dalam merumuskan visi, misi, dan rencana kerja tahunan telah sesuai dengan karakteristik *visualizing* dalam kepemimpinan visioner, (2) Kepala sekolah dalam menentukan kriteria profil tenaga pendidik dan kependidikan telah mempertimbangkan kebutuhan sekolah di masa yang akan datang, serta dalam pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan disesuaikan dengan kebutuhan sekolah di masa depan, hal ini sesuai dengan karakteristik *showing foresight* yang ada dalam kepemimpinan visioner, (3) Kepala sekolah dalam mendukung program sertifikasi tenaga pendidik dan kependidikan, perencanaan karir, perencanaan hubungan kerjasama dengan pihak yang mendukung, serta perencanaan pelatihan sumber daya manusia telah sesuai dengan karakteristik *continuous learning*.

## Limitasi dan Studi Lanjutan

Limitasi atau kelemahan pada penelitian terletak pada proses penelitian. Peneliti menyadari bahwa dalam suatu penelitian pasti terjadi banyak kendala dan hambatan. Salah satu factor yang menjadi kendala dan hambatan dalam penelitian ini adalah sistem yang telah berjalan di sekolah. SMA IT Insan Mulia *Boarding School* merupakan sekolah yang berbasis asrama sehingga banyak kebijakan yang tidak hanya diputuskan oleh kepala sekolah, melainkan banyak elemen yang terlibat seperti Yayasan, dan pihak pondok pesantren. Sehingga kebijakan yang terdapat di sekolah, tidak merepresentasikan secara penuh mengenai kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini berpengaruh terhadap validitas data yang diperoleh dari penelitian.

## Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penelitian ini, terutama kepada Bpk. Hasan Hariri, S.Pd., MBA., Ph.D. yang telah membimbing peneliti dalam menyelaikan penelitian ini. Kemudian kepada Kepala SMA IT Insan Mulia *Boarding School* Pringsewu yang telah bersedia menjadi narasumber kunci pada penelitian mengenai kepemimpinan

visioner kepala sekolah. Peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada Wakil Kepala Sekolah, Tenaga Pendidik, dan Kependidikan SMA IT Insan Mulia *Boarding School* Pringsewu yang telah menyambut kehadiran peneliti untuk dapat melakukan penelitian di SMA IT Insan Mulia *Boarding School* Pringsewu. Peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada rekan-rekan mahasiswa Magister Administrasi Pendidikan Universitas Lampung yang telah memberikan dukungan dan motivasi sehingga peneliti mampu menyelesaikan penelitian ini.

## Referensi

- Aan, K., & Cepi, T. (2005). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Chen, H.-H., & Yuan, Y.-H. (2021). The Study of The Relationships of Teacher's Creative Teaching, Imagination, and Principal's Visionary Leadership. *SAGE Open*, 11(3), 21582440211029932.
- Creswell, J. W. (2010). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Daryanto, D. (2008). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Das, Y., Yuksel, S., & Besir, H. (2022). Visionary Leadership Phenomenon in School Management. *International Journal of Current Educational Studies*, 1(1), 1-13.
- Eseryel, U. Y., Crowston, K., & Heckman, R. (2021). Functional and visionary Leadership in Self-Managing Virtual Teams. *Group & Organization Management*, 46(2), 424-460.
- Farmer, Y. (2022). Prudence, Ethics and Anticipation in Visionary Leaders. *The Journal of Values-Based Leadership*, 15(1), 9.
- Fitrianingrum, N. S., Aminin, S., & Riyanto, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Purbolinggo. *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, 1(2), 71-83.
- Goleman, D. (2004). *Primal Leadership: Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*: Gramedia Pustaka Utama.
- Huberman, A. M., & Miles, M. B. (2014). *Analisis Data Kualitatif Terj. Tjetjep. Rohendi Rohidi* Jakarta: UI Press.
- Husaini, H., & Fitria, H. (2019). Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 43-54.
- Kadir, A. N. J., Tijani, A. A., & Sofoluwe, A. O. (2020). Visionary Leadership and Staff Innovative Behaviour in Public Colleges of Education n Kwara State, Nigeria. *International Journal of Education*, 12(2), 63-72.
- Kasmur, R., Riyanto, R., & Sutanto, A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, 1(1), 15-25.
- Mascareno, J., Rietzschel, E., & Wisse, B. (2020). Envisioning Innovation: Does Visionary Leadership Engender Team Innovative Performance Through Goal Alignment? *Creativity and Innovation Management*, 29(1), 33-48.
- McLaughlin, T. F., & Williams, R. L. (2004). *The Token Economy in J.C. Witt, S.N. Elliot & F.M. Gresham (eds), Handbook of Behavior Therapy in Education*. New York . Pleum.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif*: PT Remaja Rosdakarya.
- Molina, O. A. M. (2018). Visionary Leadership in the Administrative Staff of the Guapan Educational Unit. *Journal of Technology and Science Education*, 8(2), 115-125.
- Mukti, N. (2018). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah. *Jurnal Kependidikan*, 6(1), 71-90.
- Mulyasa. (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Rosda Karya.
- Nugrahani, F., & Hum, M. (2014). Metode penelitian kualitatif. *Solo: Cakra Books*, 1(1), 3-4.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research & evaluation methods*: sage.
- Poerwandari, E. K. (2011). *Pendekatan kualitatif dalam Penelitian Psikologi*. Jakarta: LPSP3 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Prestiadi, D., Zulkarnain, W., & Sumarsono, R. B. (2019). Visionary Leadership in Total Quality Management: Effort to Improve The Quality of Education in the Industrial Revolution 4.0. Atlantis Press. 389, 202-206. doi:<https://dx.doi.org/10.2991/coema-19.2019.40>
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi, Jilid 2*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Subroto, S. (1992). *Metode Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif untuk Penelitian yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif dan Konstruktif*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Sulaimah, U., Riyanto, R., & Aminin, S. (2021). Pengaruh Supervisi Akademik dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru SD Negeri Sekecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Humaniora dan Ilmu Pendidikan*, 1(1), 39-53.
- Syafrizal, F. (2017). Peran Kepala Sekolah dalam Pengembangan Manajemen Sekolah sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di SD Plus Islam Excellent Bukittinggi. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 1(2), 65-79.
- Taylor, C. M., Cornelius, C. J., & Colvin, K. (2014). Visionary Leadership and Its Relationship to Organizational Effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Van der Voet, J., & Steijn, B. (2021). Team innovation Through Collaboration: How Visionary Leadership Spurs Innovation Via Team Cohesion. *Public Management Review*, 23(9), 1275-1294.
- Wahyudi, K. K. S. D. O. (2009). *Pembelajar (Learning Organization)*. Bandung: Alfabeta.
- Yulk, G. (1994). *Kepemimpinan Organisasi*. Jakarta: Purnhallindo