

# IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH DALAM MENJADIKAN SEKOLAH JUARA DI SMAIT BINA BANGSA SEJAHTERA BOGOR

Firdhayanti,<sup>1</sup> M. Hidayat Ginanjar,<sup>2</sup> Sarifudin<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al-Hidayah Bogor  
Firdhayanti263@gmail.com  
m.hidayatginanjar@gmail.com  
sarifudin@staiabogor.ac.id

## ABSTRACT

*The aims of this research are: (1) to find out what the implementation of the principal's visionary leadership style is like (2) the principal as a motivator (3) the supporting aspects of the implementation of the principal's visionary leadership style (4) the inhibiting factors and (5) what kind of solutions overcoming the inhibiting factors of the implementation of the school principal's visionary leadership style in making the school a champion at SMAIT Bina Bangsa Sejahtera Bogor. This research was attempted at SMAIT Bina Bangsa Sejahtera Bogor which is located at Jalan. Raya Dramaga No. Kilometer 7, RT. 03/ 01, Margajaya, West Bogor District, Bogor City, West Java. The method and type of research is descriptive with a qualitative approach. With the method of gathering information through interviews, observation and documentation. After that, the researchers used information analysis from Miles and Hurbeman's models. The results of this research prove that (1) the principal of SMAIT BBS demonstrates a visionary leadership style that stands out from the optimistic character of the principal. able to anticipate the future by making school programs that are oriented towards school progress in the future. (2) the principal of SMAIT BBS is a good motivator for its members, this is evidenced by the existence of appreciation, awards and training to support the increase in the work of the students. teachers and employees. (3) internal and external factors become supporters in implementing the principal's visionary leadership style. (4) internal and external factors become obstacles in implementing the principal's visionary leadership style. (5) SMAIT BBS principals can overcome the inhibiting factors that He faced hearing the various solutions he had. It can be concluded that the implementation of the school principal's visionary leadership style in making a winning school at SMAIT BBS Bogor has been optimal and efficient, so this school can run well until now.*

**Keyword:** *visionary, principal, and motivasion*

## ABSTRAK

Tujuan dari riset ini merupakan: (1) buat mengenali semacam apa impelentasi style kepemimpinan visioner kepala sekolah (2) kepala sekolah selaku pemberi motivasi(3) aspek pendukung impementasi style kepemimpinan visioner kepala sekolah (4) faktor penghambat serta (5) semacam apa pemecahan menanggulangi faktor- faktor penghambat implementasi style kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam menjadikan sekolah juara di SMAIT Bina Bangsa Sejahtera Bogor. Riset ini dicoba di SMAIT Bina Bangsa Sejahtera Bogor yang beralamat di Jalan. Raya Dramaga Nomor. Kilometer 7, RT. 03/ 01, Margajaya, Kec Bogor Barat, Kota Bogor, Jawa Barat. Tata cara serta tipe riset ini deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dengan metode pengumpulan informasi lewat wawancara, observasi serta dokumentasi. Setelah itu, periset memakai analisis informasi model Miles serta Hurbeman. Hasil riset ini membuktikan kalau (1) kepala sekolah SMAIT BBS membuktikan style kepemimpinan visioner yang menonjol nampak dari karakter kepala sekolah yang optimis. mampu mensiasati masa depan dengan membuat program- program

sekolah yang berorientasi pada kemajuan sekolah pada waktu depan. (2) kepala sekolah SMAIT BBS merupakan pemberi motivasi yang baik untuk para anggotanya, perihal itu dibuktikan dengan terdapatnya apresiasi, penghargaan serta pelatihan buat menunjang kenaikan kerja para guru serta karyawan. (3) aspek internal serta eksternal jadi pendukung dalam implementasi style kepemimpinan visioner kepala sekolah. (4) aspek internal serta eksternal jadi penghambat dalam implementasi style kepemimpinan visioner kepala sekolah. (5) kepala sekolah SMAIT BBS bisa menanggulangi aspek penghambat yang dihadapinya dengan berbagai pemecahan yang dimilikinya. Bisa disimpulkan implementasi gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam menjadikan sekolah juara di SMAIT BBS Bogor telah optimal serta efisien, dengan begitu sekolah ini bisa berjalan dengan baik sampai dikala ini.

**Kata kunci:** *visioner, kepala sekolah dan motivasi*

## **A. PENDAHULUAN**

Tiap manusia pada hakikatnya merupakan pemimpin serta tiap manusia hendak bertanggung jawab atas keputusan dan tindakan manajerial mereka. Kita dapat terhibur dengan fakta bahwa pemimpin manusia setidaknya dapat mengarahkan tindakan mereka sendiri. Manajemen yang efektif sangat bergantung pada kepemimpinan yang kuat. Menjadi seorang pemimpin berarti menempatkan kebutuhan orang lain di atas kebutuhan Anda sendiri buat jadi pengikut ataupun bawahan dalam menjajaki kemauan pemimpin, seperti itu yang menimbulkan seseorang pemimpin kata ketua kelompok. Artinya, kepala honcho tidak memiliki keinginan untuk itu diucap pemimpin bila tidak mempunyai bawahan. Keberhasilan sesuatu lembaga pada hakekatnya terletak pada gimana kepemimpinan kepala sekolah di lembaga tersebut.

Jika dipimpin dengan baik, lembaga pendidikan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang siap bersaing baik di pasar domestik maupun internasional. Dalam hal ini, kepala sekolah berperan sebagai Learning Leader, dan nasib sekolah berada di tangan pembuat kebijakan.

Seseorang pemimpin diharapkan mempunyai keahlian buat mengetuai, memusatkan karyawan biar maju dalam mencapai serta mewujudkan tujuan- tujuan yang diharapkan serta yang mau dicapai bersama. Seseorang pemimpin pula ialah bagian dari anggota karyawan yang tidak dapat dipisahkan. Apa yang jadi tanggung jawab pemimpin wajib dijalankan dengan sebaik- baiknya sehingga seseorang pemimpin sanggup menjadikan dirinya selaku suri tauladan serta panutan untuk orang- orang ataupun karyawan yang dipimpinnya dalam rangka mencapai tujuan bersama. Pemimpin dibekali dengan kekuasaan buat pengaruhi, mengendalikan serta memusatkan anggota organisasi buat tunduk terhadap kepemimpinan mereka, dengan kekuasaan yang dipunyai dia berupaya pengaruhi sikap orang lain dengan

suatu tata cara yang membolehkan mereka loyal serta taat kepadanya. tidak hanya itu, para bawahan pula berkenan buat mematuhi seluruh perintahnya dengan segenap perasaan jiwa.

Kepala sekolah merupakan seseorang pemimpin yang ialah organ yang sepatutnya bisa mempengaruhi perilaku serta sikap bawahannya. Dalam hal ini, audiens yang dituju terdiri dari para pendidik yang di bawah tekanan dari atas diharapkan dapat tampil lebih baik. Seorang pemimpin dapat mengerahkan lebih banyak pengaruh jika dia memperlakukan pengikutnya dengan kebaikan. Karakter, perilaku, dan nilai-nilai, untuk beberapa nama, terus berperan dalam cara manusia menjalani tugas sehari-hari, kemauan serta atensi, buat itu hendak mempengaruhi pada style kepemimpinan pula pada kerjanya.

Seorang pemimpin yang memiliki visi adalah orang yang tanggung jawab utamanya adalah bertindak sebagai agen perubahan yang unggul dan menentukan arah Lembaga Pembelajaran, orang yang sadar dan mampu mengatasi masalah-masalah mendesak, yang dapat berkembang menjadi pelatih yang dapat dipercaya, dan yang dapat mengarahkan pendidik dalam memenuhi standar profesionalisme yang diharapkan di bidangnya. Pendidik yang kredibel adalah mereka yang telah mengembangkan keterampilan pedagogis, karakter, sosial, dan kehandalan mereka melalui pengembangan profesional berkelanjutan. Selanjutnya, pemimpin visioner harus memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan visinya kepada orang lain, baik secara lisan maupun melalui sikap mereka, dan menerapkan visi tersebut dalam berbagai setting.

Triatna (2010). Bagi Nurul Anugerah, kepemimpinan visioner merupakan keahlian menghasilkan serta Menciptakan visi yang menarik dan kredibel untuk masa depan dan memikat tantangan baru yang menarik bagi perusahaan atau departemen yang sedang berkembang pesat. John Adair, sebaliknya, digambarkan oleh Aan Komariah dan Cepi Triatna memiliki semangat yang besar terhadap perkembangan organisasi yang dipimpinya. Kompetensi dalam merumuskan rencana-rencana konkrit merupakan ciri kepemimpinan visioner, karena memungkinkan pemimpin menarik kesimpulan tentang masa depan lembaga berdasarkan visi yang telah dirumuskannya.

(RI 2016), Kami jadikan mereka sebagai pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan Kami turunkan kepada mereka; mereka berbuat baik, mendirikan shalat, dan membayar zakat; dan hanya kepada kami (Allah) mereka selalu beribadah, membayar zakat, dan menjadi hamba.

Mengingat apa yang kita ketahui tentang manusia nabi pilihan Allah SWT, jelaslah bahwa seorang pemimpin yang berwawasan memiliki sifat-sifat yang diperlukan untuk

menjadi pemandu atau pembimbing yang akan berdampak positif bagi organisasi atau lembaga yang dipimpinnya secara keseluruhan.

Bila dilihat dari kondisi dikala ini, beberapa sekolah swasta/ Yayasan memilah kepala sekolah secara dinasty ataupun turun temurun, ialah mereka memilah kepala sekolah cuma dari anggota keluarga saja karna sekolah yang mereka pimpin merupakan kepunyaan salah satu anggota keluarga mereka. Dalam perihal ini dapat saja seorang itu belum sanggup ataupun belum pantas dinaikan jadi kepala sekolah serta mengetuai sekolah tang hendak jadi tanggung jawabnya.

Sebagaimana tertuang dalam Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah (Permendiknas 13/2007), untuk diangkat menjadi kepala sekolah/madrasah harus memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional ini. peraturan kita bisa mengenali seorang dapat jadi kepala sekolah bila sudah cocok dengan standar nasional yang berkalu.

Misalnya, sekolah mengangkat kepala sekolah yang tidak cocok dengan standar nasional semacam seorang yang dinaikan jadi kepala sekolah namun ia baru saja menuntaskan Pembelajaran Strata satu (S1) hingga kepemimpinnya dapat saja jadi kurang baik ataupun kepemimpinnya tersebut hendak kurang efisien disebabkan orang tersebut belu mempunyai pengalaman mengejar ataupun bekerja dibidang tersebut. Tidak hanya itu orang tersebut pula hendak memimpin lembaga sekolah dimana didalamnya ada banyak personil dari bermacam golongan, karna ia belum pernah menyesuaikan diri dengan orang-orang yang menimbulkan sekolah tidak berjalan dengan efisien serta tidak tumbuh secara baik.

Ataupun orang yang dinaikan jadi kepala sekolah sehabis ia baru bekerja disekolah itu sepanjang satu ataupun 2 tahun karna sekolah itu mempunyai sistem dynasty ataupun turun temurun dimana sekolah tersebut kepunyaan slaah satu keluarganya. Pengangkatan kepala sekolah dengan metode tersebut hendak memunculkan rasa iri kepada sebagian guru serta staff yang sudah bekerja dalam waktu kurun yang telah lama, perihal ini hendak menimbulkan menyusutnya kinerja kepala sekolah yang dikarenakan minimnya sokongan dari bawahannya ataupun tenaga pendidik yang yang lain. Sebagian sekolah yang tidak menjajaki standar nasional dalam memilah kepala sekolah hendak dihadapkan dalam permasalahan kepemimpinan kepala sekolah itu sendiri, karna kedudukan kepala sekolah tidak cuma mengawasi namun pula menuntun segala warga sekolah kepada tujuan yang jelas sehingga lembaga yang dipandu hendak menggapai tujuan yang ditetapkan. Hingga dari

itu lembaga Pembelajaran wajib memilah kepala sekolah yang telah sesuai dengan standar Nasional.

Salah satunya merupakan sekolah SMAIT Bina Bangsa Sejahtera (BBS) Bogor. Sekolah ini mempunyai kepala sekolah yang cocok dengan standar nasional. Tidak hanya itu, kepala sekolah SMAIT BBS Bogor pula sangat mencermati visi serta misi sekolah, tidak kurang ingat pula kepala sekolah SMAIT BBS ini sangat mencermati guru-guru serta karyawan di sekolah dengan baik, membagikan motivasi serta teguran secara balance dengan apresiasi supaya kinerja yang diberikan guru serta karyawan cocok dengan yang diharapkan.

Dari hasil observasi di lapangan ditemui kalau SMAIT BBS Bogor ini merupakan sekolah yang berakreditasi A serta SMAIT BBS Bogor pula mempunyai kepala sekolah yang mengimplementasikan style kepemimpinan visioner serta teruji dengan senantiasa mempertahankan slogan “sekolah juara” walaupun pada waktu pandemic COVID- 19. Slogan “sekolah juara” yang digunakan sekolah SMAIT BBS Bogor ini dibuktikan dengan mutu SDM yang berprestasi, mulai dari para guru sampai siswa di sekolah itu sendiri. Tidak hanya itu, bagi kepala sekolah dengan terdapatnya lomba online serta mengikutsertakan siswa serta siswi SMAIT BBS Bogor bisa mempertahankan serta menaikkan prestasi yang sudah didapatkan serta sekolah pula bisa mempertahankan slogan “sekolah juara”.

Dari hasil pengamatanpun ditemui kalau kepala sekolah SMAIT BBS Bogor mempunyai watak visioner yang menempel pada dia nampak dari pola fikir dan tindakannya yang dibuktikan dengan pembuatan program sekolah yang direncanakan secara efisien serta efektif dan sudah disiapkannya sebagian rencana buat pada waktu yang hendak tiba, tidak hanya itu dibuktikan pula dengan watak dia yang senantiasa melakukan ibadah dan tawakal kepada Allah SWT.

Prioritas utama seorang pemimpin haruslah bawahan dan atasan mereka, dan mereka harus bekerja untuk menjaga hubungan baik dengan keduanya. Dengan demikian, pemimpin harus mampu berkomunikasi secara efektif dengan bawahan dan atasan, baik secara formal maupun informal.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Teori Gaya Kepemimpinan**

(Suryani 2011), menurut KBBI, kepemimpinan/ke-pe-mim-pi-nan/ n perihal memimpin; cara memimpin

(Marno 2013), Seperti yang dikemukakan oleh Mar'at, mengutip pendapat Brower, pemimpin adalah seseorang yang memiliki posisi yang sangat berpengaruh di lapangan, sedangkan menurut Kartini Kartono, pemimpin adalah seseorang yang dengan atau tanpa penunjukan formal, memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya melakukan upaya bersama menuju sasaran tertentu. Terry melanjutkan dengan mengatakan bahwa kepemimpinan adalah hubungan di mana satu individu, pemimpin, membujuk orang lain untuk bergabung dengan mereka untuk mencapai tujuan bersama.

Isjoni (2010) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah tindakan interpersonal antara orang-orang daripada struktur yang dipaksakan secara eksternal, dan ini berarti bahwa pemimpin harus memiliki pengikut (pengikut). Keinginan dan niat, serta partisipasi aktif dan penerimaan tanggung jawab pribadi di pihak pemimpin dan pengikut, juga merupakan komponen penting dari proses kepemimpinan.

(Sep 2017) Kepemimpinan dapat dipahami sebagai proses pengaruh yang bekerja dua arah, dari pemimpin ke pengikut dan sebaliknya. Mengikuti jejak orang lain dan menawarkan kritik membangun juga dapat menginspirasi mereka untuk mengambil alih. Pemimpin mengarahkan pengaruh ketika mereka membujuk pengikut mereka untuk mengadopsi dan bertindak berdasarkan ide dan rencana mereka untuk perubahan melalui komunikasi yang efektif, pembangunan konsensus, dan inspirasi.

(Thoha 2011) Menurut Thoha, gaya seorang pemimpin adalah bagaimana individu berusaha membuat orang lain bertindak dengan cara yang disukainya.

Hasibuan, 2011, Hasibuan berpendapat bahwa metode kepemimpinan ini merupakan sarana yang efektif dalam memotivasi karyawan untuk berkontribusi pada kebaikan bersama perusahaan.

Gaya kepemimpinan menurut Veitzhal (2010) adalah pola umum kegiatan pemimpin, baik yang terlihat maupun yang tersembunyi bagi mereka yang bekerja di bawahnya.

Menurut Suprianto (2013), kepemimpinan adalah "seni dan ilmu memotivasi pengikut untuk bekerja sama untuk mencapai misi bersama."

## **2. Kepemimpinan Kepala Sekolah Visioner**

Menurut KBBI, Seseorang yang menjabat sebagai kepala pendidik sekolah disebut kepala sekolah. Suryani, H. (2011).

Menurut (Daryanto, 2010) Daryanto mengklaim bahwa kepala sekolah adalah penanggung jawab seluruh sekolah, dengan kekuasaan untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan semua usaha akademik dalam yurisdiksinya.

Ketika diminta untuk menguraikan (Kristiawan, 2017), Wahjosumidjo mengatakan bahwa kepala sekolah adalah “guru fungsional” yang bertugas mengawasi lingkungan belajar di mana instruktur dan siswa terlibat dalam komunikasi dua arah. Sementara itu, Sarudin berpendapat bahwa tugas kepala sekolah adalah menginspirasi dukungan untuk tujuan sekolah dari fakultas, staf, siswa, orang tua, dan anggota masyarakat pada umumnya.

Dalam penelitian tahun 2007 (Sudibyo) juga harus sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah (Permenendiknas 13/2007) untuk diangkat sebagai kepala sekolah/madrasah. Berikut beberapa persyaratan umum bagi kepala sekolah dan madrasah:

- a. pertama, gelar sarjana dari universitas yang disetujui, baik di bidang pendidikan atau bidang lainnya.
- b. Usia maksimum kepala sekolah yang akan diangkat adalah 56 tahun.
- c. Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya lima tahun pada tingkat kelas yang ditugaskan, kecuali Taman Kanak-Kanak/Raudhatul Athfal (TK/RA) yang hanya memerlukan pengalaman tiga tahun.
- d. Memiliki pangkat III/c atau lebih rendah pada pegawai negeri sipil (PNS) atau, bagi yang bukan PNS, memiliki pangkat yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.

(Hybels 2011) Menurut KBBI, Seorang visioner adalah individu yang dapat melihat gambaran besar, memiliki perspektif yang luas, dan dapat memprediksi masa depan. Suryani, H. (2011).

Kata "vision" berasal dari kata bahasa Inggris "sight," yang juga mengacu pada pandangan, mimpi, atau bayangan. Kata Arab nadzor, dari mana indzar berasal, dapat diterjemahkan sebagai "penglihatan", "penglihatan mata", "pandangan", "pandangan", "penglihatan", "pandangan", "prospek", "pandangan", " aspek", "penampilan", "bukti", "wawasan", "penetrasi", "persepsi", "pendapat", "kontemplasi", "pemeriksaan", dan sejumlah kata lain (pelatihan berpikir). Implementasi setiap visi akan memiliki efek positif dan berfungsi sebagai prinsip panduan untuk kesuksesan organisasi di masa depan.

Referensi: (Hidayat, 2016) Yang kami maksud dengan “visi” adalah gagasan ideal yang berkembang tentang tujuan masa depan organisasi yang ingin kita wujudkan bersama, dan gagasan ideal ini berasal dari pikiran kreatif pemimpin sebagai cerminan profesionalisme dan pengalaman pribadi atau sebagai hasil dari elaborasi pemikiran yang luas dengan pengikut/personel lainnya. Jika visi organisasi dilakukan secara menyeluruh, itu akan

membantu membentuk masa depannya. Inspirasi, imajinasi, wawasan, nilai informasi, pengetahuan, dan penilaian semua berperan dalam membentuk visi.

Pemimpin dengan visi sangat penting, karena mereka dapat membuat atau menghancurkan perusahaan. Pertimbangan berikut menjelaskan hal ini:

- a. Pertama, tidak selalu mudah untuk mengantisipasi perubahan lingkungan. Karena prediksi yang akurat sangat menantang untuk dibuat, strategi jangka panjang organisasi seringkali sudah ketinggalan zaman.
- b. Kedua, visi organisasi, yang lebih mudah beradaptasi dengan perubahan kondisi, akhirnya menggantikan rencana strategis.

Kembangkan visi yang lebih mudah beradaptasi untuk menghadapi perubahan mendadak ini. Menjadi pemimpin visioner membutuhkan:

- a. Pertama-tama seseorang harus memahami gagasan melihat. Ketika sebuah organisasi memiliki visi yang jelas ke mana ia ingin pergi di masa depan, itu dapat menumbuhkan budaya dan pendekatan kerja yang progresif dan antisipatif dalam menghadapi tantangan persaingan global masa kini dan masa depan.
- b. Pahami tujuan dari visi tersebut. Tujuan utama dari visi yang dikembangkan dengan baik adalah untuk (1) memperjelas arah organisasi dalam hal kebijakan keseluruhannya, (2) mendorong karyawan untuk mengambil langkah positif, dan (3) memfasilitasi proses koordinasi upaya dari banyak pihak. Untuk mengenali sekolah yang baik, carilah ciri-ciri tersebut di atas.
- c. Pahami fitur dan komponen visi. Visi memiliki kualitas sebagai berikut: (1) mudah dipahami dan diartikulasikan, (2) mencerminkan cita-cita tinggi dan menetapkan standar keunggulan, (3) menginspirasi anggota untuk terinspirasi, bersemangat, dan berkomitmen, (4) itu memberikan makna bagi anggota organisasi, (5) mencerminkan spesialisasi atau relung organisasi, (6) menyiratkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi, dan (7) kontekstual, dalam arti memperhitungkan keadaan khusus di mana organisasi beroperasi.

(Hidayat 2016), Seorang pemimpin yang bervisi, seperti yang didefinisikan oleh Amelia Jualianti Hidayat, adalah orang yang fokus pada masa depan dan bagaimana mencapai tujuannya terlepas dari situasi saat ini.

### **3. Pengertian Motivasi**

Suryani, H. (2011). KBBI mendefinisikan motivasi sebagai “dorongan yang terjadi pada diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dengan tujuan atau usaha tertentu yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu tergerak untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkannya atau untuk diterimanya. puas dengan perbuatannya.”

(Tery 2010), Tery berpendapat bahwa dorongan intrinsik individu adalah yang mendorong mereka untuk mengambil tindakan. Menurut interpretasi ini, dorongan intrinsik individu untuk menyelesaikan tugas adalah sumber motivasi mereka.

(Tery 2010), Orang termotivasi oleh berbagai variabel, antara lain penghargaan intrinsik, penghargaan eksternal, dan penghargaan diri, untuk terlibat dalam perilaku tertentu. Salah satu definisi motivasi adalah keinginan untuk meningkatkan kedudukan seseorang dalam masyarakat dengan mendapatkan lebih banyak otoritas dan pengakuan publik. Motivasi benar-benar dapat dianggap sebagai landasan untuk memperoleh prestasi dalam berbagai aspek kehidupan melalui pengembangan kemampuan dan kemauan.

(Siswanto, 2011) Motivasi juga dapat dianggap sebagai keadaan mental atau emosional yang berfungsi untuk memberi energi, memotivasi, menggerakkan, membimbing, dan menyalurkan perilaku menuju kepuasan kebutuhan atau koreksi ketidakseimbangan.

Berikut ini adalah contoh dari berbagai jenis motivasi:

a. Mendorong inspirasi

Dorong orang untuk melakukan yang terbaik dengan memberi penghargaan kepada mereka karena telah melampaui batas. Orang yang termotivasi akan semakin bersemangat jika Anda memenuhi kebutuhannya.

b. Inspirasi negatif

Menginspirasi dengan mengancam untuk menyakiti mereka yang berkinerja buruk atau kurang berprestasi. Ketakutan akan pembalasan dapat meningkatkan antusiasme dalam jangka pendek, tetapi dalam jangka panjang, hal itu dapat menjadi bumerang dan membawa hasil negatif jika penguatan negatif semacam ini digunakan secara konsisten (M 2012).

Model tradisional, model hubungan manusia, dan model manajemen sumber daya manusia adalah tiga jenis teori motivasi.

(1) Frederick Taylor dan sekolah manajemen ilmiah biasanya dikreditkan dengan mempopulerkan paradigma motivasi klasik. Proses ini menunjukkan bahwa para manajer harus sangat fokus untuk mengajari staf mereka cara terbaik untuk melakukan tugas-tugas biasa dan berulang-ulang dengan hasil maksimal.

Kedua, model berdasarkan interaksi antara orang-orang Menjadi jelas bahwa metode lama tidak akan berhasil, oleh karena itu spesialis manajemen mulai menyelidiki kemungkinan lain untuk tindakan pekerja. Beberapa sarjana di bidang hubungan manusia, seperti Elton Mayo, telah menemukan bahwa para pekerja kurang termotivasi oleh pekerjaan mereka ketika mereka sedang bosan atau rutin. Para penulis berpendapat bahwa manajer dapat menginspirasi staf mereka dengan melayani kebutuhan emosional dan sosial mereka. Oleh karena itu, pekerja diberikan otonomi yang cukup besar di tempat kerja. Ada peningkatan fokus pada kelompok kerja organisasi informal. Karyawan diberi akses lebih besar ke informasi mengenai kekhawatiran manajemen dan proses bisnis.

(3) Model sumber daya manusia, bersama dengan ahli teori berikutnya seperti McGregor dan Maslow serta peneliti seperti Argyris dan Likert, menantang model hubungan internasional dan menganjurkan metode alternatif yang lebih bernuansa. Motivasi pekerja dapat berasal dari berbagai sumber, menurut pendekatan ini. Kebanyakan orang, menurut mereka, ingin melakukan pekerjaan yang layak. Mereka menyiratkan bahwa pekerja lebih suka mendapat pujian untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik daripada kompensasi uang. Hal ini memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih terdelegasi dan pelaksanaan pekerjaan oleh staf (Terry 2010).

(Tery 2010) Tery berpendapat bahwa ada dua faktor internal (eksternal) yang berkontribusi pada kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka dan, pada gilirannya, memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka: (1) rangsangan, termasuk kepuasan kerja, pengakuan, otonomi, dan Potensi pertumbuhan. Kedua, manajemen perusahaan, pengawasan teknis, kompensasi, kondisi kerja, dan langkah-langkah keselamatan merupakan indikator positif kesehatan karyawan.

Mengutip (Nawawi, 2011) Penggunaan motivasi ekstrinsik, daripada motivasi intrinsik, lebih umum di tempat kerja. Ini karena sulit untuk menginspirasi kesadaran diri pada pekerja, sementara lingkungan terdekat mereka mendorong mereka untuk mencari kepuasan kerja yang hanya bisa datang dari sumber eksternal.

Referensi: (Isak Arep, 2011) Manfaat motivasi yang pertama, seperti dikemukakan oleh Isak Arep, adalah meningkatkan produktivitas dengan cara membuat orang lebih bersemangat dalam bekerja. Sedangkan ketika karyawan antusias dengan pekerjaannya, semua orang diuntungkan. Dengan kata lain, pekerjaan dilakukan dengan benar dan dalam kerangka waktu yang ditentukan.

Dua jenis motivasi telah diidentifikasi: intrinsik (berasal dari dalam individu) dan ekstrinsik (berasal dari luar) (ekstrinsik).

a. Inspirasi dari dalam

Ketika kita berbicara tentang "motivasi intrinsik", yang kita maksudkan adalah dorongan untuk mencapai sesuatu datang dari dalam, bukan didorong oleh faktor eksternal. Karena itu, kita dapat mendefinisikan motivasi intrinsik sebagai jenis motivasi di mana orang memulai dan melanjutkan aktivitasnya karena mereka menerima penguatan batin yang terkait langsung dengan pengejaran pendidikan mereka.

b. Inspirasi dari luar

Istilah "motivasi ekstrinsik" mengacu pada dorongan-dorongan yang "ekstrinsik" dalam arti bahwa mereka berada "di luar" individu. Salah satu definisi motivasi ekstrinsik adalah ketika seorang individu didorong untuk memulai atau bertahan dalam suatu aktivitas oleh faktor-faktor di luar dirinya.

c. Faktor Penghambat Kepemimpinan Visioner

(Suryani 2011) Penghambatan didefinisikan sebagai "hal, keadaan, atau penyebab lain yang menghalangi," menurut KBBI.

(Jeni 2011) Menurut Jeni, Batu sandungan potensial untuk memajukan gerakan atau penyelesaian.

(Dian 2019) yang menghambat implementasi gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah adalah Peran kepala sekolah sebagai agen perubahan terhambat oleh beberapa faktor, antara lain (1) kekurangan tenaga pendidik yang berkualitas dan (2) masyarakat yang masih belum mengetahui upaya peningkatan mutu pendidikan dan (3) kurangnya keterlibatan masyarakat secara aktif.

d. Faktor Pendukung Kepemimpinan Visioner

(Suryani 2011) Menurut KBBI, Faktor adalah kondisi atau peristiwa yang membantu perkembangan suatu hasil. Sedangkan pendukung adalah mereka yang mendukung, mendukung, membantu, atau menjunjung tinggi.

(Dian 2019) faktor yang mendorong terjadinya perubahan pada mutu Pendidikan yang diajarkan di dalam dan di luar institusi. Pertama, kemampuan kepemimpinan sekolah atau kekurangannya merupakan faktor internal, (2) faktor dari sarana dan prasarana, (3) faktor sumber daya manusianya (SDM) yang berkualitas, (4) faktor eksternalnya yaitu pemerintah.

## C. METODE

Metode pengumpulan informasi kualitatif dalam riset ini memakai metode wawancara, dalam riset ini periset melaksanakan wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru serta karyawan sekolah. Metode observasi dalam riset ini merupakan periset turun langsung ke lapangan dengan memakai metode observasi periset mencari serta menggali data- data dan data beserta fakta- fakta yang tergambar langsung dilapangan. Riset pengumpulan informasi dengan observasi partisipatif yang maksudnya periset cuma mengamati kegiatan- kegiatan yang diamati tanpa ikut serta langsung dalam aktivitas tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian dokumentasi, yaitu mengumpulkan data penelitian dari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Dalam riset ini periset memakai analisis informasi model Miles serta Hurben.

#### **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bersumber pada hasil riset penulis memperoleh hasil terpaat implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam menjadikan sekolah juara di SMAIT Bina Bangsa Sejahtera Bogor selaku berikut:

##### **1. Gaya kepemimpinan Visioner kepala sekolah SMAIT Bina Bangsa Sejahtera Kepala sekolah**

SMAIT BBS Bogor membuktikan terdapatnya style kepemimpinan visioner yang menonjol, perihal itu dibuktikan dengan dengan karakter kepala sekolah yang optimis, mamou mensiasati masa depan dengan membuat program- program sekolah yang berorientasi pada kemajuan sekolah pada waktu depan. Tidak hanya itu pula konerja kepala sekolah yang baik dalam mengetuai sekolah pula dibuktikan dengan kinerja dia yang sanggup berprofesi selaku kepala sekolah sepanjang 3 periode yang mana terhitung dari tahun 2014 sampai 2021 dikala ini. Perihal itu sudah meyakinkan kalau kepala sekolah dikala ini bisa mempertahankan visi serta perencanaanya supaya senantiasa dapat menuntun warga sekolah jadi lebih baik.

##### **2. Kepala sekolah sebagai pemberi motivasi**

Kepala sekolah pula merupakan pemberi motivasi yang baik untuk para rekan serta bawahannya, perihal itu dibuktikan dengan terdapatnya apresiasi, penghargaan serta pelatihan buat menunjang kenaikan kerja para karyawan di sekolah. Bukan cuma karyawan saja yang memperoleh apresiasi serta penghargaan melainkan siswa yang mempunyai prestasipun turut diberi penghargaan oleh kepala sekolah. Contohnya semacam, bila terdapat siswa yang telah menuntaskan hafalannya cocok sasaran ataupun lebih kilat dari sasaran yang yang ditetapkan, kepala sekolah hendak membagikan kebijakan ialah pemotongan bayaran

SPP untuk siswa tersebut. Perihal ini bisa membagikan motivasi untuk para siswa yang lain buat belajar serta mencapai prestasi yang lain.

### **3. Faktor-faktor pendukung dalam implementasi gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah**

Aspek pendukung dalam implemementasi style kepemimpinan visioner kepala sekolah merupakan keluarga yang tercantum kedalam aspek internal, berangkat dari aspek internal tersebut kepala sekolah bisa bekerja dengan baik karna adanya sokongan serta dorongan dari orang- orang didekatnya di rumah. Bukan cuma dari keluarga yang suportif, aspek pendukung lain ini tiba dari orang- orang di area pekerjaan. Ialah merupakan, regu kerja yang menunjang kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya serta mengoreksi kesalahannya. Tidak hanya itu, terdapatnya arahan serta tutorial dari Yayasan yang membagikan akibat positif keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah SMAIT BBS Bogor. Serta terakhir ialah terdapatnya sokongan dari stakeholder pendidikam yang senantiasa bekerja sama dengan baik dalam memajukan serta meningkatkan sekolah jadi lebih baik.

### **4. Faktor- gaktor penghambat dalam implementasi style kepemimpinan visioner kepala sekolah**

Aspek penghambat dalam implementasi style kepemimpinan visioner kepala sekolah merupakan awal, fasilitas serta parasarana sekolah yang telah tua serta wajib lekas ditukar ataupun diperbaharui demi mendukung aktivitas belajar mengajar dengan optimal. Berikutnya merupakan aspek financial sekolah yang dialami semenjak terdapatnya pandemic COVID- 19 yang pula berakibat pada ekonomi keluarga siswa serta siswi sekolah. Tidak hanya itu pula sulitnya melaksanakan pembayaran SPP yang wajib dicoba dengan tiba ke sekolah serta melaksanakan pembayaran secara langsung di tengah pandemic dikala ini.

### **5. Solusi dari aspek penghambat dalam implementasi gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah**

Pemecahan yang bisa dicoba kepala sekolah dalam mengalami penghambat dalam melaksanakan tugasnya merupakan, dengan senantiasa senantiasa melaksanakan komunikasi 2 arah dengan pihak Yayasan menimpa seluruh kasus yang dialami sekolah semacam hambatan fasilitas serta prasarana sekolah yang wajib diperbaharui, dengan itu Yayasan bisa melakukan tugasnya dengan baik serta sekolahan bisa berjalan dengan semestinya serta mudah. Tidak hanya itu pula buat fakto penghambat menimpa pembayaran SPP, kepala sekolah sudah membuat kebijakan dengan terdapatnya pembayaran online memakai virtual account yang maksudnya pembayaran SPP bisa dicoba lewat m- banking serta senantiasa bisa dicoba di dalam rumah.

## **E. KESIMPULAN**

Temuan dari penelitian ini, observasi, analisis, dan pembahasan data tentang gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah di SMAIT Bina Bangsa Sejahtera Bogor menghasilkan kesimpulan sebagai berikut.

### **1. Kemampuan kepala sekolah melihat gambaran besar SMAIT Bina Bangsa Sejahtera**

Kepala sekolah SMAIT BBS Bogor menunjukkan adanya gaya kepemimpinan visioner yang menonjol, hal itu dibuktikan dengan dengan kepribadian kepala sekolah yang optimis, mampu mensiasati masa depan dengan membuat program-program sekolah yang berorientasi pada kemajuan sekolah dimasa depan. Selain itu juga kinerja kepala sekolah yang baik dalam memimpin sekolah juga dibuktikan dengan kinerja beliau yang mampu menjabat sebagai kepala sekolah selama 3 periode yang mana terhitung dari tahun 2014 hingga 2021 saat ini. Hal itu telah membuktikan bahwa kepala sekolah saat ini dapat mempertahankan visi dan perencanaannya agar tetap bisa menuntun masyarakat sekolah menjadi lebih baik.

1. Kepala sekolah juga adalah pemberi motivasi yang baik bagi para rekan dan bawahannya, hal itu dibuktikan dengan adanya apresiasi, penghargaan dan pelatihan untuk mendukung peningkatan kerja para karyawan di sekolah. Bukan hanya karyawan saja yang mendapatkan apresiasi dan penghargaan melainkan siswa yang memiliki prestasipun ikut diberi penghargaan oleh kepala sekolah. Contohnya seperti, jika ada siswa yang sudah menuntaskan hafalannya sesuai target atau lebih cepat dari target yang yang ditentukan, kepala sekolah akan memberikan kebijakan yaitu pemotongan biaya SPP bagi siswa tersebut. Hal ini dapat memberikan motivasi bagi para siswa yang lain untuk belajar dan meraih prestasi yang lain.

2. Faktor-faktor pendukung dalam implementasi gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah adalah keluarga yang termasuk kedalam faktor internal, berangkat dari faktor internal tersebut kepala sekolah dapat bekerja dengan baik karna adanya dukungan dan dorongan dari orang-orang didekatnya di rumah. Bukan hanya dari keluarga yang suportif, faktor pendukung lain ini datang dari orang-orang di lingkungan pekerjaan. Yaitu adalah, tim kerja yang mendukung kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya dan mengoreksi kesalahannya. Selain itu, adanya arahan dan bimbingan dari Yayasan yang memberikan dampak positif keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah SMAIT

BBS Bogor. Dan terakhir yaitu adanya dukungan dari *stakeholder* pendidikam yang selalu bekerja sama dengan baik dalam memajukan dan mengembangkan sekolah menjadi lebih baik.

3. Faktor penghambat dalam implementasi gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah adalah pertama, sarana dan parasarana sekolah yang sudah tua dan harus segera diganti atau diperbaharui demi menunjang kegiatan belajar mengajar dengan maksimal. Selanjutnya adalah faktor financial sekolah yang dirasakan sejak adanya pandemic COVID-19 yang juga berdampak pada ekonomi keluarga siswa dan siswi sekolah. Selain itu juga sulitnya melakukan pembayaran SPP yang harus dilakukan dengan datang ke sekolah dan melakukan pembayaran secara langsung di tengah pandemic saat ini.
4. Solusi yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam menghadapi penghambat dalam menjalankan tugasnya adalah, dengan tetap selalu melakukan komunikasi dua arah dengan pihak Yayasan mengenai semua permasalahan yang dihadapi sekolah seperti kendala sarana dan prasarana sekolah yang harus diperbaharui, dengan itu Yayasan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sekolah dapat berjalan dengan semestinya dan lancar. Selain itu juga untuk fakto penghambat mengenai pembayaran SPP, kepala sekolah telah membuat kebijakan dengan adanya pembayaran *online* menggunakan *virtual account* yang artinya pembayaran SPP dapat dilakukan melalui *m-banking* dan tetap dapat dilakukan di dalam rumah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asep, Fatchurahman. (2017). Pemimpin Yang Melayani Dalam Membangun Bangsa Yang Mandiri. *Anterior Jurnal* 92.
- Daryanto, M. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Renekacipta.
- Dian, Bambang dkk. (2019). Kepeminpinan Visioner Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Perubahan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal JAMP* 186.
- Hasibuan, Melayu. S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Amelia Jualianti. (2016). Pencapaian Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan Visioner Dan Kecerdasan Emosional Pada PT Inti Bandung. *Jurnal Unikom* 28.
- Hybels, Bill. (2011). *Courageous leadership, (kepemimpinan yang berani)*. Batam : PT Gospel Press.
- Isak Arep, Hendri Tanjung. (2011). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia.

- Isjoni. (2010). *Manajemen Kepemimpinan Dalam Pendidikan*. Bandung: Penertbit Sinar Baru Algensindo.
- Jeni, Tolage dan. (2011). Faktor-faktor Penghambat Pelaksanaan Pembangunan proyek kontruksi." *JURNAL UAJY* 5.
- Kristiawan, Muhammad. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- M, Hasibuan. (2012). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas* . Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marno, Trio Supriatno. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: PT. Refika Aditama .
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Paratama, Patricia Dhiana. (2011). Gaya Kepemimpinan (style of leadership) yang efektif dalam suatu organisasi. *Jurnal Unpad* 22-23.
- RI, Kementrian Agama. (2016). *Al-Quran dan Terjemahan*. Bandung: Mikraj Khazanah Ilma.
- Siswanto, Bejo. (2011). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sudibyo, Bambang. (2007). standar kepala sekolah/madrasah. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia* 13.
- Suprianto, Marno dan Trio. (2013). *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: PT. Refika Adi Tama. .
- Suryani. (2011). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Bandung: Yrama Widya.
- Tery, George. (2010). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah. (2011). *Kepemimpin Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Triatna, Aan komaria & Cepi. (2010). *visionary leadership menuju sekolahefektif* . jakarta: bumi aksara.
- veitzhal, Rifai. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Grafindo.