

IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN VISIONER DALAM MEMBANGUN SEKOLAH EFEKTIF DI SDIT WAHDATUL UMMAH KOTA METRO

M. Jamaluddin Afgoni ^{1*}

¹⁾ IAIN Jurai Siwo Metro Lampung, Indonesia

Email: *majafgoni68@gmail.com

Received: 25/07/2025	Revised: 07/08/2025	Aproved: 11/08/2025
-------------------------	------------------------	------------------------

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan implementasi kepemimpinan visioner dalam membangun sekolah efektif di SDIT Wahdatul Ummah Kota Metro. Kepemimpinan visioner menjadi faktor kunci menciptakan sekolah berkualitas, khususnya menghadapi tantangan pendidikan abad ke-21. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode fenomenologi naturalistik. Subjek meliputi kepala sekolah, guru, staf, siswa, dan orang tua. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi, dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman dengan triangulasi sumber, metode, dan waktu. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan visioner dijalankan melalui tiga tahap strategis: perumusan visi secara musyawarah dengan seluruh pemangku kepentingan, sosialisasi visi melalui media komunikasi dan forum interaktif, serta implementasi visi melalui keteladanan (uswatun hasanah) dan pemberdayaan berkelanjutan. Sekolah memenuhi indikator sekolah efektif, meliputi kejelasan tujuan terukur, kepemimpinan responsif, kerjasama sinergis dengan orang tua dan masyarakat, iklim sekolah kondusif, monitoring kemajuan siswa berkelanjutan, penekanan keterampilan esensial, dan komitmen tinggi terhadap pendidikan. Hambatan yang muncul antara lain paradigma lama guru yang masih konvensional serta ketidakkonsistenan orang tua dalam mendukung program sekolah. Hambatan ini diatasi melalui pelatihan PAIKEM, pendekatan personal, dan pelibatan berbagai pihak dalam pengambilan keputusan. Keberhasilan implementasi tercermin dari meningkatnya kepercayaan masyarakat, prestasi siswa yang beragam, serta pencapaian kelulusan 100% dengan diterimanya lulusan di sekolah favorit. Kepemimpinan visioner terbukti menjadi kunci utama membangun sekolah efektif yang mengoptimalkan seluruh potensi menuju pendidikan berkualitas dan berkelanjutan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Visioner, Sekolah Efektif, Implementasi, SDIT, Manajemen Pendidikan*



Abstract

This study aims to describe the implementation of visionary leadership in building an effective school at SDIT Wahdatul Ummah, Metro City. Visionary leadership is a key factor in creating a high-quality school, particularly in facing the challenges of 21st-century education. The research employed a qualitative descriptive approach using a naturalistic phenomenological method. The subjects included the principal, teachers, staff, students, and parents. Data were collected through in-depth interviews, participatory observation, and documentation, and analyzed using the Miles and Huberman model with source, method, and time triangulation to ensure data validity. The findings show that visionary leadership was implemented through three strategic stages: formulating the vision through democratic consultation with all stakeholders, disseminating the vision via communication media and interactive forums, and implementing the vision through exemplary leadership (uswatun hasanah) and continuous empowerment. The school met all indicators of an effective school, including clear and measurable goals, responsive leadership, synergistic collaboration with parents and the community, a positive school climate, continuous monitoring of student progress, emphasis on essential skills, and strong commitment to quality education. Challenges included outdated teaching paradigms among some teachers and inconsistency among parents in supporting school programs. These were addressed through PAIKEM training, personal approaches, and involving various parties in decision-making. The success of implementation is reflected in increased public trust, diverse student achievements, and a 100% graduation rate with all graduates accepted into top schools. Visionary leadership has proven to be the main key to building an effective school that maximizes its potential to achieve quality and sustainable education.

Keywords: *Visionary Leadership, Effective School, Implementation, SDIT, Education Management*

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan fondasi fundamental dalam membangun peradaban suatu bangsa dan menjadi kunci utama dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Tidak ada negara yang dapat meraih kemajuan peradaban dan kemakmuran tanpa dilandasi oleh sistem pendidikan yang berkualitas, inovatif, dan berkelanjutan. Dalam konteks Indonesia, komitmen terhadap pendidikan tercermin jelas dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 31 yang menegaskan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan yang layak dan berkualitas. Komitmen konstitusional ini diperkuat dengan implementasi kebijakan standarisasi pendidikan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 yang bertujuan menyetarakan kualitas pendidikan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemberian otonomi pendidikan yang luas kepada lembaga-lembaga pendidikan merupakan bentuk apresiasi pemerintah terhadap berbagai aspirasi yang muncul di masyarakat, sekaligus sebagai upaya strategis untuk meningkatkan mutu pendidikan secara komprehensif. Otonomi pendidikan ini juga dimaksudkan sebagai sarana peningkatan efisiensi pemerataan pendidikan, peningkatan peran serta masyarakat, dan akuntabilitas publik dalam penyelenggaraan pendidikan (Sirozi, 2005). Tuntutan otonomi pendidikan ini memberikan indikasi yang kuat tentang perlunya perubahan paradigma dan budaya sekolah yang sesuai dengan visi kepemimpinan yang dilandasi dengan peningkatan mutu pendidikan secara umum dan mutu pembelajaran secara khusus untuk meningkatkan kualitas sekolah secara berkelanjutan.

Dalam konteks manajemen pendidikan kontemporer, kepemimpinan memiliki posisi yang sangat strategis dalam menciptakan budaya organisasi dan sangat mempengaruhi kinerja organisasi pendidikan. Baik buruknya sebuah organisasi

pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang diterapkan, sebagaimana pendapat Wibowo (2010) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak dapat dipisahkan dengan kepemimpinan dalam organisasi karena budaya organisasi tumbuh dan berkembang bersama pendiri dan pemimpin organisasi yang memiliki visi yang kuat dan jelas. Perkembangan organisasi pendidikan sangat bergantung pada kemampuan seorang pemimpin dalam mengantisipasi perubahan, menciptakan inovasi, dan membangun komitmen bersama. Kepemimpinan memiliki posisi yang sangat strategis dalam menciptakan budaya organisasi dan sangat mempengaruhi kinerja organisasi, sebagaimana pendapat Pearce dan Robinson (2007) bahwa pemimpin adalah pembawa standar, personifikasi, perwujudan tanpa henti dari budaya atau contoh baru dari apa yang seharusnya dilakukan dalam organisasi. Seorang pemimpin memiliki peran menentukan program kegiatan yang didasarkan pada asumsi organisasi, sehingga sangat rasional jika keterpurukan pendidikan salah satunya disebabkan oleh kinerja kepemimpinan yang tidak dapat membuat strategi pendidikan yang dapat mempengaruhi sebuah perubahan dalam sebuah organisasi.

Sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi dan kepemimpinan yang efektif (Wahyosumidjo, 2001). Kepemimpinan pendidikan yang dibutuhkan saat ini harus berdasarkan pada jati diri bangsa yang hakiki, bersumber pada nilai-nilai budaya dan agama, serta mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi di dunia pendidikan khususnya dan umumnya atas kemajuan yang diraih di luar sistem sekolah. Dewasa ini ada tiga perubahan mendasar pada manajemen pendidikan yang berimplikasi pada perilaku kepemimpinan: pertama, perubahan paradigma pendidikan dari sentralistik ke arah desentralisasi sebagai produk dari debat reformasi pendidikan; kedua, pelimpahan wewenang yang luas kepada sekolah atas dasar pertimbangan profesional dan pertanggungjawaban publik; ketiga, kerjasama antara pejabat pemerintah dengan pemimpin pendidikan dalam membangun pendidikan yang bermutu dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip dasar kebijakan pendidikan dan profesionalisme (Komariah & Triatna, 2006).

Berdasarkan perubahan paradigma manajemen maupun metodologi yang diterapkan untuk mencapai pembelajaran yang efektif, saat ini perlu dikembangkan kepemimpinan visioner yang dapat memenuhi kebutuhan dan tuntutan pendidikan kontemporer. Kepemimpinan visioner merupakan kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota organisasi dengan cara memberikan arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas dan terukur (Sanusi & Sutikno, 2009). Pernyataan tersebut senada dengan ungkapan Syafaruddin bahwa sekolah hanya akan maju bila dipimpin oleh kepala sekolah yang visioner, memiliki keterampilan manajerial yang mumpuni, serta integritas kepribadian manajemen sesuai iklim organisasinya. Pemimpin visioner diharapkan mampu mengubah budaya organisasi ke arah yang lebih baik sebab seorang pemimpin bertanggung jawab untuk merangsang perubahan di lingkungan internal organisasi (Nanus, 2001). Oleh sebab itu, seorang pemimpin visioner harus mampu mengubah atau menciptakan budaya organisasi agar dapat menyesuaikan diri terhadap

perubahan guna mewujudkan visi secara bersama-sama dengan seluruh anggota organisasi.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus dapat mengenal dan mengerti berbagai kedudukan, keadaan, dan apa yang diinginkan baik oleh guru maupun oleh pegawai tata usaha serta pembantu lainnya. Dengan demikian, melalui kerja sama yang baik dapat menghasilkan pikiran yang harmonis dalam usaha perbaikan sekolah secara berkelanjutan. Kegagalan dalam sebuah organisasi sekolah mencerminkan kurang berhasilnya perilaku serta peranan kepemimpinan seorang kepala sekolah. Semua ini perlu menjadi bahan pertimbangan bagi seorang kepala sekolah untuk menggerakkan seluruh anggota yang dipimpinnya (Marno, 2007). Kepala sekolah akan berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah dengan visi yang jelas (Wahyosumidjo, 2001). Kompleksnya tugas-tugas sekolah membuat lembaga pendidikan tidak mungkin lagi berjalan baik tanpa kepala sekolah yang profesional dan berjiwa inovatif (Danim, 2002). Kepala sekolah harus memiliki visi dan misi yang jelas, serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi kepada mutu berkelanjutan (Mulyasa, 2004).

Namun kenyataan yang tampak di lapangan menunjukkan beberapa permasalahan fundamental: pertama, belum sepenuhnya kepala sekolah memiliki visi yang jelas dalam pengembangan sekolah efektif; kedua, strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah belum menunjukkan hasil yang memuaskan dan berkelanjutan; ketiga, kepala sekolah belum sepenuhnya memiliki strategi alternatif dalam memecahkan masalah kepemimpinan; keempat, terbatasnya upaya peningkatan profesionalisme kepemimpinan manajerial yang terfokus pada kebutuhan nyata sekolah dan masyarakat. Berbagai permasalahan sebagaimana dituliskan di atas saat ini banyak sekali dihadapi oleh lembaga-lembaga pendidikan khususnya sekolah formal, tidak terkecuali SDIT Wahdatul Ummah Kota Metro sebagai salah satu sekolah dasar Islam terpadu yang berada di wilayah Kota Metro. Berdasarkan pra survei yang peneliti lakukan di SDIT Wahdatul Ummah Kota Metro pada tanggal 10 Mei 2016, peneliti mendapatkan informasi bahwa sekolah tersebut mengalami penurunan kepercayaan dari masyarakat setempat yang dikarenakan berbagai faktor, salah satunya dipengaruhi kepemimpinan sekolah yang kurang berkompeten dalam memimpin sekolah tersebut. Penurunan kepercayaan masyarakat tersebut ditandai dengan penurunan jumlah siswa baru yang mendaftar di sekolah tersebut. Data menunjukkan bahwa pada tahun pelajaran 2009/2010 jumlah total siswa mencapai 637 siswa, namun mengalami penurunan hingga mencapai titik terendah pada tahun 2012/2013 dengan jumlah 606 siswa. Kondisi ini mencerminkan adanya permasalahan serius dalam manajemen dan kepemimpinan sekolah yang berdampak pada kepercayaan publik.

Namun, pada pertengahan tahun 2012/2013 terjadi pergantian pimpinan di SDIT Wahdatul Ummah Kota Metro sebagai upaya yang dilakukan oleh ketua yayasan Wahdatul Ummah dalam memperbaiki dan meningkatkan mutu sekolah tersebut. Pada awal kepemimpinannya, kepala sekolah menghadapi masalah-masalah yang cukup kompleks yang dianggap sebagai tantangan yang tidak ringan dalam melanjutkan kepemimpinan

sebagai kepala sekolah, yaitu memperbaiki efektivitas sekolah serta upaya meningkatkan mutu pendidikannya secara komprehensif. Dengan berbagai upaya yang dilakukan kepala sekolah yang baru, secara perlahan efektivitas sekolah mengalami peningkatan yang signifikan yang ditandai dengan meningkatnya kedisiplinan dan ketertiban dari seluruh warga sekolah. Perubahan positif ini tercermin dari guru yang hadir lebih awal, tidak ada lagi guru yang pulang lebih awal seperti sebelumnya, seluruh warga sekolah mengikuti proses pembelajaran hingga selesai pada pukul 13.00 WIB. Selain itu, terjadi penambahan aktivitas harian seperti shalat dzuhur berjamaah, shalat dhuha pada waktu istirahat, serta bertambahnya kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler yang beragam.

Upaya-upaya tersebut ternyata mampu meningkatkan kepercayaan dari masyarakat, yang ditandai dengan meningkatnya jumlah siswa baru pada sekolah tersebut pada tahun pelajaran 2013/2014 sampai tahun pelajaran 2016/2017. Data menunjukkan peningkatan yang konsisten dari 608 siswa pada tahun 2013/2014 menjadi 717 siswa pada tahun 2016/2017. Selain itu, prestasi akademik maupun non-akademik satu per satu mulai diraih oleh sekolah ini, antara lain lulusan dari sekolah tersebut berhasil masuk ke SMP Negeri Satu Kota Metro sebanyak 12 anak dan 13 anak berhasil masuk di MTs Negeri Lampung Timur. Prestasi non-akademik juga menunjukkan peningkatan dengan diraihnya juara I lomba cerdas cermat, juara I lomba membaca puisi, juara III lomba pidato, serta juara I lomba mewarnai se-Kota Metro.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan fenomena positif yang terjadi di SDIT Wahdatul Ummah Kota Metro, peneliti merasa tertarik untuk meneliti secara mendalam tentang implementasi kepemimpinan visioner dalam meningkatkan efektivitas sekolah. Penelitian ini menjadi penting karena dapat memberikan gambaran empiris tentang bagaimana kepemimpinan visioner dapat menjadi kunci sukses dalam membangun sekolah efektif, serta dapat menjadi model bagi sekolah-sekolah lain yang menghadapi permasalahan serupa. Penelitian ini bertujuan untuk: pertama, mendeskripsikan implementasi kepemimpinan visioner di SDIT Wahdatul Ummah Kota Metro; kedua, menggambarkan implementasi sekolah efektif di SDIT Wahdatul Ummah Kota Metro; ketiga, mengidentifikasi hambatan-hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam membangun sekolah efektif melalui kepemimpinan visioner beserta solusi yang diterapkan.

B. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan dan menginterpretasi objek penelitian sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan. Penelitian kualitatif dipilih karena dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang fenomena kepemimpinan visioner dalam konteks natural tanpa manipulasi variabel, serta dapat mengeksplorasi makna di balik tindakan dan perilaku subjek penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah fenomenologi naturalistik yang memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena kepemimpinan visioner dari perspektif subjek penelitian dalam setting alami mereka. Pendekatan fenomenologi dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin memahami bagaimana implementasi kepemimpinan visioner dialami, dipahami, dan

dimaknai oleh para pelaku di SDIT Wahdatul Ummah Kota Metro. Penelitian dilakukan di SDIT Wahdatul Ummah Kota Metro, Provinsi Lampung, yang dipilih secara purposif berdasarkan beberapa pertimbangan: pertama, sekolah ini telah mengalami transformasi yang signifikan dalam hal kepemimpinan dan efektivitas sekolah; kedua, adanya pergantian kepemimpinan yang memberikan kontras yang jelas untuk analisis; ketiga, tersedianya data dan akses yang memadai untuk penelitian; keempat, kesediaan pihak sekolah untuk menjadi objek penelitian. Subjek penelitian terdiri dari berbagai stakeholder yang terlibat dalam dinamika sekolah, meliputi: kepala sekolah sebagai key informant utama, wakil kepala sekolah, guru senior dan junior, staf tata usaha, komite sekolah, orang tua siswa, dan siswa dari berbagai tingkatan kelas. Pemilihan subjek penelitian menggunakan teknik snowball sampling di mana jumlah sumber data pada awalnya sedikit kemudian berkembang menjadi lebih besar sesuai dengan kebutuhan data penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama yang saling melengkapi dan memperkuat validitas data. Pertama, wawancara mendalam terstruktur dan semi-terstruktur dengan berbagai informan untuk memperoleh data primer yang kaya dan mendalam tentang pengalaman, pandangan, dan interpretasi mereka terhadap kepemimpinan visioner dan efektivitas sekolah. Wawancara dilakukan dalam suasana yang kondusif dan natural untuk memperoleh informasi yang jujur dan komprehensif. Kedua, observasi partisipatif dilakukan untuk mengamati secara langsung aktivitas kepemimpinan, interaksi antarwarga sekolah, suasana pembelajaran, budaya sekolah, dan berbagai kegiatan yang mencerminkan implementasi kepemimpinan visioner. Observasi dilakukan dalam berbagai situasi dan waktu yang berbeda untuk memperoleh gambaran yang komprehensif tentang dinamika sekolah. Ketiga, dokumentasi komprehensif dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder yang mendukung data primer, meliputi: dokumen visi-misi sekolah, program kerja, data siswa, prestasi sekolah, notulen rapat, foto kegiatan, dan berbagai dokumen pendukung lainnya yang relevan dengan fokus penelitian.

Untuk menjamin keabsahan dan kredibilitas data, peneliti menggunakan teknik triangulasi yang meliputi triangulasi sumber, triangulasi metode, dan triangulasi waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan mengumpulkan data dari berbagai informan yang berbeda untuk memperoleh perspektif yang beragam tentang fenomena yang sama. Triangulasi metode dilakukan dengan menggunakan berbagai teknik pengumpulan data untuk saling mengkonfirmasi dan melengkapi. Triangulasi waktu dilakukan dengan melakukan pengumpulan data pada waktu dan situasi yang berbeda untuk memastikan konsistensi data. Selain triangulasi, peneliti juga melakukan ketekunan pengamatan (persistent observation) dengan mengadakan pengamatan yang teliti, rinci, sistematis, dan berkesinambungan terhadap gejala atau fenomena yang terjadi. Ketekunan pengamatan dimaksudkan untuk menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang relevan dengan persoalan yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci.

Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tiga komponen utama yang saling berinteraksi: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan cara merangkum, memilih hal-hal pokok,

memfokuskan pada hal-hal penting, mencari tema dan pola, serta membuang data yang tidak relevan. Proses reduksi data berlangsung secara terus-menerus selama penelitian berlangsung. Penyajian data dilakukan dengan cara mengorganisasikan data dalam bentuk yang sistematis sehingga lebih mudah dipahami dan dianalisis. Data disajikan dalam bentuk teks naratif yang didukung dengan tabel, bagan, dan gambar sesuai kebutuhan untuk memperjelas penyajian. Penarikan kesimpulan dilakukan secara berkelanjutan sepanjang proses penelitian dengan melakukan verifikasi terhadap temuan-temuan yang muncul.

C. Hasil dan Pembahasan

Implementasi Kepemimpinan Visioner di SDIT Wahdatul Ummah Kota Metro

Implementasi kepemimpinan visioner di SDIT Wahdatul Ummah Kota Metro dilakukan melalui tiga tahap strategis yang sistematis dan berkelanjutan, sesuai dengan konsep *Visionary Leadership* yang dikemukakan oleh Ringgo dan Sarah Smith yang menyatakan bahwa kepemimpinan visioner melibatkan proses tiga tahap: pencitraan masa depan yang diinginkan bagi organisasi (*imaging the desired future*), mengkomunikasikan visi bersama (*communicating the shared vision*), dan memberdayakan pengikutnya untuk memberlakukan visi (*empowering followers to enact the vision*). Pada tahun ajaran 2012/2013, visi SDIT Wahdatul Ummah dirumuskan kembali oleh kepala sekolah yang baru dengan melibatkan secara aktif berbagai pemangku kepentingan, termasuk guru, staf, komite sekolah, dan perwakilan orang tua siswa. Proses perumusan visi ini dilakukan karena kepala sekolah mengidentifikasi bahwa sekolah mulai mengalami penurunan kepercayaan dari masyarakat sekitar, sehingga dipandang perlu melakukan pembaharuan fundamental untuk menciptakan kekhasan dan keunggulan sekolah yang dapat membedakannya dari sekolah-sekolah lain. Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua komite sekolah, proses perumusan visi dilakukan melalui serangkaian musyawarah intensif yang melibatkan berbagai unsur stakeholder. "Sebelum visi dibuat dan dicanangkan, kepala sekolah mengajak bermusyawarah komite sekolah tentang visi SDIT Wahdatul Ummah dengan melibatkan juga beberapa unsur mulai dari orang tua siswa, staf, dan tenaga pendidik yang ada," ungkap salah satu informan.

Kepala sekolah sendiri menjelaskan latar belakang perumusan visi baru ini: "Pada masa awal kepemimpinan saya, sekolah ini dipandang sebelah mata dan hampir ditinggalkan oleh masyarakat, sehingga saya merasa harus ada sesuatu yang khas di sekolah ini. Karena itu, saya mengumpulkan staf, guru, dan orang tua siswa untuk bermusyawarah mencari kelemahan-kelemahan yang ada di sekolah ini, selanjutnya kami melakukan perumusan visi sekolah yang baru." Proses perumusan visi ini tidak dilakukan secara sepihak oleh kepala sekolah, melainkan melalui pendekatan bottom-up yang demokratis dan partisipatif. Hal ini sejalan dengan prinsip kepemimpinan visioner yang menekankan pentingnya melibatkan seluruh anggota organisasi dalam proses penciptaan visi bersama. Visi yang dihasilkan tidak hanya mencerminkan aspirasi kepala sekolah, tetapi juga merepresentasikan harapan dan cita-cita bersama seluruh warga sekolah. Visi

baru yang berhasil dirumuskan memiliki karakteristik yang memenuhi kriteria visi yang efektif menurut Locke, yaitu: ringkas dan mudah diingat, jelas dan spesifik dalam target pencapaian, memiliki tingkat abstraksi yang tepat, mengandung tantangan yang memotivasi, berorientasi pada masa depan, dan memiliki stabilitas sebagai pedoman jangka panjang. Visi tersebut juga dilengkapi dengan indikator pencapaian yang terukur dan timeline yang jelas, sehingga memudahkan evaluasi dan monitoring pencapaian.

Setelah visi berhasil dirumuskan melalui proses demokratis, langkah strategis selanjutnya adalah sosialisasi visi kepada seluruh warga sekolah dan stakeholder terkait. Sosialisasi visi di SDIT Wahdatul Ummah Kota Metro dilakukan melalui berbagai media dan forum komunikasi yang beragam untuk memastikan bahwa visi tersebut dapat dipahami, dihayati, dan diinternalisasi oleh semua pihak. Strategi sosialisasi visi dilakukan melalui pendekatan multi-channel communication yang meliputi: pertama, media visual dengan menampilkan visi sekolah dalam banner besar yang dipasang di lokasi strategis di halaman sekolah agar mudah dilihat dan dibaca oleh seluruh warga sekolah dan pengunjung. Kedua, forum formal melalui penyampaian visi dalam berbagai kesempatan seperti upacara bendera hari Senin, rapat rutin dengan guru dan staf, serta pertemuan berkala dengan komite sekolah dan orang tua siswa. Ketiga, komunikasi interpersonal melalui diskusi informal antara kepala sekolah dengan guru, staf, dan orang tua siswa dalam berbagai kesempatan. Keempat, dokumentasi tertulis dengan mencantumkan visi dalam berbagai dokumen resmi sekolah seperti profil sekolah, brosur promosi, dan dokumen kurikulum. Kelima, event khusus seperti penyampaian visi dalam acara-acara penting sekolah seperti pembagian rapor, perpindahan siswa, dan kegiatan parenting. Ketua komite sekolah mengkonfirmasi efektivitas strategi sosialisasi ini: "Setahu saya visi diperkenalkan kepada guru, juga kepada orang tua pada waktu orang tua diundang ke sekolah. Kepada orang tua siswa disampaikan tentang sekolah ke depan mau dibuat seperti apa." Sementara itu, salah satu guru menambahkan: "Visi sekolah disampaikan dalam forum rapat guru dan wali, ketika upacara, ketika bagi rapor, sehingga semua pihak memahami arah sekolah." Proses sosialisasi visi ini tidak dilakukan sekali, tetapi secara berkelanjutan dan berulang untuk memastikan internalisasi yang mendalam. Repetisi pesan visi dalam berbagai forum dan media membantu memperkuat pemahaman dan komitmen seluruh warga sekolah terhadap visi yang telah ditetapkan bersama.

Tahap ketiga dan paling krusial dalam implementasi kepemimpinan visioner adalah implementasi visi melalui tindakan nyata dan konsisten. Kepala sekolah SDIT Wahdatul Ummah menggunakan strategi implementasi yang berfokus pada keteladanan (*uswatun hasanah*) sebagai pendekatan utama dalam mewujudkan visi sekolah. Strategi ini dipilih karena sesuai dengan nilai-nilai Islam yang menjadi landasan filosofis sekolah, sekaligus efektif dalam mempengaruhi perubahan perilaku dan budaya organisasi. Strategi keteladanan diimplementasikan dengan kepala sekolah memberikan contoh nyata dalam melaksanakan segala sesuatu yang berhubungan dengan kedisiplinan dan peraturan sekolah. "Strategi yang dilakukan adalah dengan memberi contoh melakukan apa yang sudah disepakati bersama dengan tertib," ungkap kepala sekolah. Pendekatan ini

menunjukkan konsistensi antara perkataan dan perbuatan, yang merupakan karakteristik penting dalam kepemimpinan yang efektif. Implementasi keteladanan ini tercermin dalam berbagai aspek kepemimpinan sehari-hari. Kepala sekolah selalu datang lebih awal dari waktu yang ditetapkan, mengikuti seluruh kegiatan sekolah dari awal hingga selesai, mematuhi seluruh peraturan yang telah ditetapkan, dan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dikonfirmasi oleh salah satu guru: "Kepala sekolah memberi contoh dengan memulai dari dirinya sendiri, melakukan supervisi secara tiba-tiba untuk memeriksa perlengkapan guru dalam mengajar, dan guru dipanggil satu persatu ke ruang kepala sekolah untuk diwawancarai tentang kendala yang dihadapi dalam pembelajaran." Selain strategi keteladanan, kepala sekolah juga mengimplementasikan strategi pemberdayaan melalui berbagai program pengembangan kapasitas. Program pelatihan rutin diselenggarakan setiap semester dengan fokus pada peningkatan kompetensi pedagogik guru, khususnya dalam penerapan metode pembelajaran PAIKEM (Pembelajaran Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan). "Saya mengadakan pelatihan rutin setiap satu semester sekali mengenai cara mengajar dengan menggunakan PAIKEM," jelasnya.

Sistem supervisi dan monitoring juga diimplementasikan secara konsisten untuk memastikan kualitas pembelajaran. Kepala sekolah melakukan supervisi klinis dengan mengunjungi kelas-kelas secara berkala, baik yang terjadwal maupun mendadak, untuk mengamati proses pembelajaran dan memberikan feedback konstruktif kepada guru. Setelah supervisi, dilakukan wawancara mendalam dengan setiap guru untuk mengidentifikasi kendala dan memberikan solusi yang tepat. Program penghargaan dan motivasi juga menjadi bagian integral dari strategi implementasi visi. Kepala sekolah melakukan evaluasi kinerja guru secara objektif dan memberikan penghargaan (*reward*) kepada guru yang menunjukkan prestasi dan dedikasi tinggi. "Dari hasil supervisi dan wawancara tersebut saya melakukan peringkat kepada guru yang dinilai sebagai guru teladan, kemudian saya memberikan *reward* untuk memotivasi guru-guru yang lain." Pendekatan musyawarah juga konsisten diterapkan dalam setiap pengambilan keputusan penting. Kepala sekolah selalu melibatkan guru, staf, dan stakeholder terkait dalam diskusi dan pengambilan keputusan, sehingga setiap kebijakan yang diambil memiliki legitimasi dan dukungan yang kuat dari seluruh warga sekolah. Hal ini dikonfirmasi oleh salah satu guru: "Kepala sekolah selalu mengajak musyawarah guru-guru apabila akan melakukan sesuatu yang penting."

Implementasi Sekolah Efektif di SDIT Wahdatul Ummah Kota Metro

Berdasarkan temuan penelitian yang komprehensif, SDIT Wahdatul Ummah Kota Metro telah berhasil memenuhi seluruh indikator sekolah efektif sebagaimana dikemukakan oleh Komariah dan Triatna (2006). Implementasi sekolah efektif ini merupakan hasil dari penerapan kepemimpinan visioner yang konsisten dan berkelanjutan, yang menciptakan transformasi fundamental dalam berbagai aspek penyelenggaraan pendidikan. Salah satu indikator utama sekolah efektif adalah adanya kejelasan tujuan yang

dipahami dan diterima oleh seluruh warga sekolah. SDIT Wahdatul Ummah telah memiliki visi, misi, dan tujuan sekolah yang dinyatakan secara jelas dan spesifik dengan target waktu pencapaian yang terukur. Visi sekolah yang baru tidak hanya aspiratif tetapi juga realistis dengan indikator pencapaian yang konkret.

Kejelasan tujuan ini tidak berhenti pada level dokumen, tetapi telah dioperasionalisasi dalam berbagai program dan kegiatan sekolah. Setiap program kerja dirancang dengan mengacu pada visi dan misi sekolah, sehingga terdapat koherensi dan sinergi yang kuat antara berbagai aktivitas sekolah. Hal ini dikonfirmasi melalui hasil wawancara dengan berbagai informan yang menunjukkan bahwa seluruh warga sekolah memahami dengan baik arah dan tujuan sekolah. Tujuan sekolah juga telah menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan di berbagai level. Setiap kebijakan dan program yang akan diimplementasikan selalu dievaluasi kesesuaiannya dengan visi dan misi sekolah. Proses pengambilan keputusan yang berbasis pada tujuan sekolah ini memastikan konsistensi dan fokus dalam setiap langkah pengembangan sekolah. Yang lebih penting lagi, tujuan sekolah telah dipahami tidak hanya oleh guru dan staf, tetapi juga oleh siswa dan orang tua. Salah satu siswa kelas VI menyatakan: "Saya mengetahui visi SDIT Wahdatul Ummah Kota Metro ini melalui tulisan yang ada di halaman sekolah, dan pernah juga saya dengar dari kepala sekolah ketika menjadi pembina upacara pada hari Senin, bahwa sekolah ini akan menjadi sekolah yang unggul dalam bidang imtaq dan iptek."

Kepemimpinan yang kuat merupakan salah satu karakteristik utama sekolah efektif. Di SDIT Wahdatul Ummah, kepala sekolah menunjukkan karakteristik kepemimpinan yang kuat melalui berbagai dimensi kepemimpinan yang efektif. Pertama, aksesibilitas kepemimpinan yang tinggi. Kepala sekolah dapat dihubungi dengan mudah oleh seluruh warga sekolah, baik guru, staf, maupun orang tua siswa. Komunikasi dilakukan melalui berbagai saluran, mulai dari pertemuan langsung, komunikasi telepon, hingga pesan singkat. Fleksibilitas dalam komunikasi ini menciptakan iklim keterbukaan dan kepercayaan yang tinggi. Kedua, responsivitas kepemimpinan terhadap berbagai pihak. Kepala sekolah menunjukkan sikap responsif yang tinggi terhadap kebutuhan, keluhan, dan aspirasi dari guru, siswa, dan orang tua. Setiap masalah yang disampaikan mendapat perhatian serius dan ditindaklanjuti dengan solusi yang tepat. Responsivitas ini tercermin dalam berbagai kegiatan seperti duduk bersama para guru dan staf di kantor guru, menanggapi percakapan siswa di halaman sekolah, dan secara bergantian dengan guru melakukan penyambutan siswa saat datang ke sekolah.

Ketiga, fokus kepemimpinan pada pembelajaran sebagai core business sekolah. Kepala sekolah menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran melalui berbagai program supervisi, pembinaan, dan pengembangan kapasitas guru. Supervisi tidak hanya dilakukan secara formal tetapi juga melalui kunjungan mendadak (*surprise visit*) untuk memastikan kualitas pembelajaran yang konsisten. Sekolah efektif dicirikan oleh adanya kerjasama yang harmonis dan produktif antara sekolah dengan orang tua siswa dan masyarakat sekitar. SDIT Wahdatul Ummah

telah mengembangkan berbagai mekanisme kerjasama yang efektif untuk menciptakan sinergi dalam mendukung proses pendidikan. Komunikasi positif dengan orang tua dilakukan melalui berbagai media dan forum. Salah satu inovasi yang dikembangkan adalah penggunaan lembar penghubung yang berfungsi sebagai media komunikasi dua arah antara sekolah dan rumah. Lembar penghubung ini digunakan untuk monitoring kegiatan siswa di rumah, terutama dalam hal pelaksanaan ibadah seperti shalat lima waktu, yang mencerminkan integrasi nilai-nilai religius dalam pendidikan.

Keterlibatan orang tua dalam berbagai kegiatan sekolah juga menunjukkan tingkat kerjasama yang tinggi. Orang tua tidak hanya hadir dalam acara-acara formal seperti pembagian rapor dan perpindahan, tetapi juga aktif berpartisipasi dalam berbagai kegiatan pendukung seperti kegiatan ekstrakurikuler, kegiatan sosial, dan program pengembangan sekolah. Jaringan dukungan masyarakat juga dipelihara melalui berbagai kegiatan yang melibatkan tokoh masyarakat, alumni, dan stakeholder lainnya. Meskipun demikian, penelitian ini menemukan bahwa kerjasama dengan berbagai stakeholder yang lebih luas masih perlu ditingkatkan untuk mengoptimalkan akuntabilitas kelembagaan sekolah. Iklim sekolah yang positif merupakan prasyarat penting bagi terciptanya lingkungan belajar yang efektif. Berdasarkan observasi yang dilakukan, SDIT Wahdatul Ummah memiliki iklim sekolah yang sangat positif yang tercermin dari berbagai aspek. Dari aspek fisik, sekolah memiliki kondisi yang rapi, bersih, aman, dan terpelihara dengan baik. Lingkungan fisik yang kondusif ini diciptakan melalui program "Jumat Bersih" yang melibatkan seluruh warga sekolah dalam kegiatan pembersihan dan perawatan fasilitas sekolah. Program ini tidak hanya berfungsi untuk menjaga kebersihan tetapi juga membangun rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap sekolah.

Dari aspek sosial-emosional, tercipta suasana yang harmonis dan saling mendukung di antara seluruh warga sekolah. Hubungan antara kepala sekolah, guru, staf, dan siswa terjalin dengan baik dalam suasana kekeluargaan yang Islami. Konflik dan ketegangan yang destructive dapat diminimalisir melalui pendekatan komunikasi yang terbuka dan penyelesaian masalah yang bijaksana. Dari aspek akademik, tercipta iklim pembelajaran yang dinamis dan menyenangkan. Sebagian besar siswa menunjukkan kepatuhan terhadap tata tertib sekolah, meskipun masih ditemukan beberapa pelanggaran minor seperti keterlambatan atau pembuangan sampah sembarangan. Secara keseluruhan, iklim akademik menunjukkan orientasi yang tinggi terhadap prestasi dan pembelajaran berkualitas. Sistem monitoring dan evaluasi kemajuan siswa merupakan komponen penting dalam sekolah efektif. SDIT Wahdatul Ummah telah mengembangkan sistem monitoring yang komprehensif dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa setiap siswa mencapai potensi optimalnya. Monitoring dilakukan melalui berbagai instrumen evaluasi yang beragam, mulai dari ulangan harian yang dilakukan secara berkala untuk mengukur pemahaman siswa terhadap materi pembelajaran, ujian tengah semester untuk evaluasi pencapaian kompetensi pada pertengahan semester, hingga ujian akhir semester untuk evaluasi pencapaian kompetensi secara komprehensif. Setiap guru juga melakukan evaluasi formatif setelah menyelesaikan setiap kompetensi dasar untuk memastikan bahwa siswa

benar-benar menguasai materi sebelum melanjutkan ke materi berikutnya. Pendekatan ini mencerminkan prinsip *mastery learning* yang memastikan tidak ada siswa yang tertinggal dalam pembelajaran. Data hasil monitoring tidak hanya digunakan untuk penilaian tetapi juga sebagai dasar untuk program remedial dan pengayaan. Siswa yang mengalami kesulitan mendapat perhatian khusus melalui program remedial, sementara siswa yang menunjukkan kemampuan tinggi mendapat tantangan tambahan melalui program pengayaan.

Sekolah efektif tidak hanya fokus pada prestasi akademik tetapi juga pada pengembangan keterampilan esensial dan karakter siswa. SDIT Wahdatul Ummah menunjukkan keunggulan dalam hal ini melalui berbagai program yang terintegrasi. Program pembiasaan ibadah seperti shalat dhuha dan shalat dzuhur berjamaah tidak hanya berfungsi sebagai pelaksanaan kewajiban agama tetapi juga sebagai pembentukan karakter disiplin, tanggung jawab, dan spiritualitas. Program ini dilaksanakan secara konsisten dan menjadi bagian integral dari budaya sekolah. Berbagai program ekstrakurikuler juga dikembangkan untuk memberikan ruang bagi siswa mengembangkan bakat dan minat mereka di luar bidang akademik. Program-program ini mencakup bidang olahraga, seni, bahasa, dan keterampilan life skills yang memberikan pengalaman belajar yang holistik. Pendekatan pembelajaran yang dikembangkan juga menekankan pada pengembangan keterampilan abad ke-21 seperti critical thinking, creativity, collaboration, dan communication. Melalui penerapan metode PAIKEM, siswa tidak hanya menjadi penerima informasi pasif tetapi menjadi learner aktif yang mengembangkan berbagai keterampilan esensial.

Komitmen sumber daya manusia terhadap pendidikan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan sekolah efektif. Di SDIT Wahdatul Ummah, komitmen ini tercermin dari berbagai indikator yang dapat diamati. Keterlibatan aktif seluruh stakeholder dalam perumusan visi sekolah menunjukkan tingkat sense of ownership yang tinggi terhadap sekolah. Guru, staf, komite sekolah, dan orang tua tidak hanya menjadi pelaksana kebijakan tetapi juga menjadi bagian dari proses pengambilan keputusan strategis. Antusiasme yang tinggi terhadap program pengembangan kapasitas menunjukkan growth mindset yang kuat di kalangan guru dan staf. Workshop dan pelatihan yang diselenggarakan setiap semester tidak hanya diikuti secara formal tetapi juga dengan semangat belajar yang tinggi untuk meningkatkan kualitas profesional. Dedikasi dalam pelaksanaan tugas juga menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi. Perubahan perilaku seperti kedatangan lebih awal, tidak pulang sebelum waktu yang ditetapkan, dan partisipasi aktif dalam berbagai kegiatan sekolah mencerminkan internalisasi nilai-nilai profesionalisme yang kuat.

Hambatan dalam Mengimplementasikan Kepemimpinan Visioner dan Solusinya

Implementasi kepemimpinan visioner dalam membangun sekolah efektif tidak terlepas dari berbagai hambatan dan tantangan yang harus dihadapi dan diatasi. Berdasarkan temuan penelitian, hambatan yang dihadapi di SDIT Wahdatul Ummah Kota Metro dapat dikategorikan menjadi hambatan internal dan eksternal, yang masing-masing

memerlukan pendekatan solusi yang berbeda. Hambatan utama dari internal sekolah berasal dari sebagian guru yang masih mempertahankan paradigma lama dalam pembelajaran. "Hambatan dari pihak guru masih adanya paradigma lama bahwa yang mengetahui segala sesuatu adalah guru sehingga masih ada guru yang kurang bervariasi dalam melakukan kegiatan belajar mengajar," ungkap kepala sekolah. Paradigma teacher-centered learning ini bertentangan dengan pendekatan pembelajaran modern yang lebih menekankan student-centered learning.

Hambatan lain yang ditemukan adalah adanya guru yang kurang aktif dalam kegiatan sekolah dan cenderung melakukan tugas secara minimal tanpa menunjukkan inisiatif untuk memberikan kontribusi lebih. Sikap ini dapat menghambat penciptaan budaya sekolah yang dinamis dan inovatif yang menjadi ciri sekolah efektif. Untuk mengatasi hambatan dari guru, kepala sekolah menerapkan strategi multifaceted yang komprehensif. Pertama, program pelatihan dan pengembangan kapasitas yang intensif dan berkelanjutan. "Untuk mengatasi hambatan dari pihak guru diberi pemahaman melalui pelatihan tentang cara mengajar dengan PAIKEM," jelasnya. Pelatihan ini tidak hanya bersifat teoritis tetapi juga praktis dengan pendampingan implementasi di kelas.

Kedua, pendekatan personal melalui konseling dan coaching individual. Guru yang mengalami kesulitan atau menunjukkan kinerja kurang optimal dipanggil untuk berdiskusi secara personal dalam suasana yang tidak menghakimi tetapi mendukung. "Masalah tentang guru yang tidak aktif saya panggil mereka ke ruangan saya, kemudian saya berikan pemahaman kepada mereka bahwa juga harus ikut serta dalam menaati peraturan di sekolah ini." Ketiga, pelibatan pihak eksternal seperti pengawas sekolah untuk memberikan perspektif yang objektif dan otoritas yang legitimate dalam proses pembinaan guru. "Saya juga melibatkan pengawas untuk menegur para guru yang bermasalah," ungkap kepala sekolah. Pendekatan ini efektif karena memberikan legitimasi eksternal dan menunjukkan keseriusan sekolah dalam menjaga kualitas. Keempat, implementasi sistem reward dan punishment yang adil dan transparan untuk mendorong motivasi intrinsik guru. Guru yang menunjukkan kinerja dan dedikasi tinggi mendapat pengakuan dan penghargaan, sementara yang bermasalah mendapat pembinaan intensif.

Hambatan eksternal utama berasal dari orang tua siswa yang masih menunjukkan ketidakkonsistenan dalam mendukung program sekolah, khususnya dalam hal kedisiplinan waktu. "Sedangkan dari pihak siswa menyangkut orang tua siswa yang masih belum konsisten mengikuti peraturan sekolah yang harus datang tepat waktu, sehingga masih ditemukan beberapa orang tua siswa yang mengantarkan anaknya dengan terlambat." Ketidakkonsistenan ini mencerminkan belum terbangunnya partnership yang solid antara sekolah dan orang tua dalam mendukung pendidikan anak. Sebagian orang tua masih memandang bahwa tanggung jawab pendidikan sepenuhnya berada di sekolah, sehingga kurang memberikan dukungan optimal di rumah. Untuk mengatasi hambatan dari orang tua, kepala sekolah mengimplementasikan strategi engagement yang proaktif dan berkelanjutan. Pertama, pelibatan aktif orang tua dalam berbagai kegiatan dan

pengambilan keputusan sekolah. "Masalah orang tua, saya mengundang/melibatkan mereka dalam kegiatan rapat untuk turut serta dalam memajukan sekolah dengan mendukung anak mereka untuk menaati tata tertib sekolah." Kedua, komunikasi intensif dan berkelanjutan melalui berbagai media untuk membangun pemahaman dan komitmen bersama. Program parenting dan edukasi orang tua diselenggarakan secara berkala untuk meningkatkan kapasitas orang tua dalam mendukung pendidikan anak di rumah.

Ketiga, pembuktian kualitas melalui prestasi dan program yang nyata. "Pihak sekolah juga terus berupaya membuktikannya melalui prestasi." Prestasi akademik dan non-akademik yang diraih siswa menjadi bukti konkret kualitas sekolah yang dapat meningkatkan kepercayaan dan dukungan orang tua. Keempat, pengembangan sistem monitoring dan komunikasi yang memungkinkan orang tua untuk terlibat aktif dalam monitoring perkembangan anak. Lembar penghubung dan komunikasi rutin memberikan ruang bagi orang tua untuk berpartisipasi dalam proses pendidikan anak.

Berbagai strategi yang diterapkan untuk mengatasi hambatan menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Keberhasilan implementasi kepemimpinan visioner ini terbukti dari berbagai indikator objektif yang dapat diukur dan diamati. Dari aspek kepercayaan masyarakat, terjadi peningkatan yang konsisten dalam jumlah siswa baru dari 608 siswa pada tahun 2013/2014 menjadi 717 siswa pada tahun 2016/2017. Peningkatan ini mencerminkan meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap kualitas sekolah. Dari aspek prestasi akademik, sekolah berhasil mencapai tingkat kelulusan 100% dalam ujian nasional. Lebih dari itu, lulusan sekolah berhasil diterima di sekolah-sekolah favorit di Kota Metro, dengan 12 siswa diterima di SMP Negeri 1 Metro dan 13 siswa diterima di MTs Negeri Lampung Timur.

Dari aspek prestasi non-akademik, siswa berhasil meraih berbagai juara dalam kompetisi tingkat kota, termasuk juara I lomba cerdas cermat, juara I lomba membaca puisi, juara III lomba pidato, dan juara I lomba mewarnai se-Kota Metro. Prestasi ini menunjukkan pengembangan yang holistik tidak hanya dalam bidang akademik tetapi juga dalam berbagai bidang keterampilan dan bakat. Dari aspek budaya sekolah, terjadi transformasi yang signifikan dalam hal kedisiplinan, ketertiban, dan etos kerja seluruh warga sekolah. Perubahan ini tercermin dari perilaku konkret seperti kedatangan lebih awal, partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah, dan pelaksanaan tugas dengan penuh tanggung jawab.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan secara komprehensif, dapat disimpulkan bahwa implementasi kepemimpinan visioner di SDIT Wahdatul Ummah Kota Metro telah berhasil membangun sekolah efektif melalui pendekatan yang sistematis, berkelanjutan, dan partisipatif. Keberhasilan ini dicapai melalui tiga tahap strategis yang saling berkaitan dan memperkuat. Tahap pertama, perumusan visi dilakukan melalui proses demokratis dan partisipatif yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan, termasuk guru, staf, komite sekolah, dan orang tua siswa. Proses perumusan yang bottom-

up ini menghasilkan visi yang tidak hanya aspiratif tetapi juga legitimate dan memiliki ownership yang kuat dari seluruh warga sekolah. Tahap kedua, sosialisasi visi dilakukan melalui strategi multi-channel communication yang komprehensif, meliputi media visual, forum formal, komunikasi interpersonal, dokumentasi tertulis, dan event khusus. Strategi sosialisasi yang beragam dan berkelanjutan ini memastikan bahwa visi dapat dipahami, dihayati, dan diinternalisasi oleh seluruh stakeholder. Tahap ketiga, implementasi visi dilakukan melalui strategi keteladanan (*uswatun hasanah*) dan pemberdayaan yang konsisten. Kepala sekolah menunjukkan konsistensi antara perkataan dan perbuatan, sementara program-program pemberdayaan seperti pelatihan, supervisi, dan sistem reward menciptakan lingkungan yang mendukung pencapaian visi.

Implementasi sekolah efektif berhasil dicapai dengan terpenuhinya seluruh indikator sekolah efektif, meliputi: kejelasan tujuan dengan target terukur yang dipahami oleh seluruh warga sekolah; pelaksanaan kepemimpinan yang kuat, aksesibel, responsif, dan fokus pada pembelajaran; kerjasama sinergis dengan orang tua dan masyarakat melalui berbagai program dan kegiatan; iklim sekolah yang positif dan kondusif dari aspek fisik, sosial-emosional, dan akademik; monitoring kemajuan siswa secara berkelanjutan melalui berbagai instrumen evaluasi; penekanan pada keterampilan esensial dan pengembangan karakter melalui program pembiasaan dan ekstrakurikuler; serta komitmen SDM yang tinggi terhadap pendidikan berkualitas yang tercermin dari partisipasi aktif dan dedikasi dalam pelaksanaan tugas.

Hambatan yang dihadapi dalam implementasi kepemimpinan visioner berasal dari faktor internal berupa paradigma lama guru tentang pembelajaran konvensional dan kurangnya aktivitas sebagian guru, serta faktor eksternal berupa ketidakkonsistenan orang tua dalam mendukung program sekolah. Hambatan-hambatan ini berhasil diatasi melalui strategi yang komprehensif meliputi program pelatihan dan pengembangan kapasitas, pendekatan personal melalui konseling dan coaching, pelibatan pihak eksternal seperti pengawas sekolah, implementasi sistem reward dan punishment, serta program engagement orang tua yang proaktif dan berkelanjutan.

Keberhasilan implementasi kepemimpinan visioner terbukti secara objektif melalui berbagai indikator: peningkatan kepercayaan masyarakat yang tercermin dari peningkatan jumlah siswa dari 608 menjadi 717 siswa; pencapaian prestasi akademik dengan tingkat kelulusan 100% dan diterimanya lulusan di sekolah-sekolah favorit; prestasi non-akademik melalui berbagai juara dalam kompetisi tingkat kota; serta transformasi budaya sekolah yang tercermin dari peningkatan kedisiplinan, ketertiban, dan etos kerja seluruh warga sekolah.

Penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan visioner merupakan kunci utama dalam membangun sekolah efektif yang mampu mengoptimalkan seluruh potensi untuk mencapai tujuan pendidikan berkualitas dan berkelanjutan. Model kepemimpinan visioner yang dikembangkan di SDIT Wahdatul Ummah dapat menjadi rujukan bagi sekolah-sekolah lain yang ingin melakukan transformasi menuju sekolah efektif, dengan penyesuaian kontekstual sesuai karakteristik dan kebutuhan masing-masing sekolah.

E. Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyelesaian penelitian ini. Terima kasih disampaikan kepada kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, staf, komite sekolah, orang tua siswa, dan siswa SDIT Wahdatul Ummah Kota Metro yang telah memberikan kerjasama, keterbukaan, dan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian ini dengan baik.

Daftar Pustaka

- Danim, S. (2002). *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Danim, S. (2007). *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Danim, S. (2011). *Pengantar Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Departemen Agama Republik Indonesia. (1998). *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Semarang: PT. Thoha Putra.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. (1990). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Everard, K., & Morris, G. (1990). *Effective School Management*. London: Paul Chapman Publishing.
- Komariah, A. (2012). *Pengaruh Visionary Leadership dan Budaya Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah di Era Desentralisasi Pada SMA Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat*. Disertasi. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia. Diakses dari diglib.upi.edu pada 10 Januari 2012.
- Komariah, A., & Triatna, C. (2006). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kurniasih, A. (2015). *Membangun Sekolah Efektif Melalui Kepemimpinan Visioner*. Lampung: Darussalam Press.
- Lesmana, A., & Yacub, J. (2014). *Profil Kepemimpinan Pendidikan Masa Depan*. Lampung: Darussalam Press.
- Locke, E. A., & Associates. (1997). *Esensi Kepemimpinan: Empat Kunci Untuk Memimpin Dengan Penuh Keberhasilan*. Jakarta: Spektrum.
- Mappaenre, A. (2014). *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Kepemimpinan Diri Guru dan Sekolah Efektif*. *Jurnal Administrasi Negara*, 12(4), 245-260.
- Marno. (2007). *Islam by Management and Leadership: Tinjauan Teoritis dan Empiris Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Lintas Pustaka.
- Marpaung, M. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta*. *Jurnal Ilmiah Widya*, 2(1), 32-41.
- Moleong, L. J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi ke-30. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mukhtar, & Iskandar. (2013). *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Referensi.

- Mulyana, D. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Rosda Karya.
- Mulyasa, E. (2002). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, Implementasi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, E. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Nanus, B. (2001). *Kepemimpinan Visioner*. Penerjemah: Frederik Ruma. Jakarta: Prenhallindo.
- Pearce, J. A., & Robinson, R. B. (2007). *Manajemen Strategis*. Penerjemah: Yanivi dan Christine. Jakarta: Salemba Empat.
- Priansa, D. J., & Somad, R. (2014). *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: CV Alfabeta.
- Purwanto, M. N. (2004). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rohiat. (2012). *Manajemen Sekolah: Teori Dasar dan Praktik*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sanusi, A., & Sutikno, S. (2009). *Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan dalam Membentuk Budaya Organisasi Yang Efektif*. Bandung: Prospect.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sirozi, M. (2005). *Politik Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Smith, R. E., & Smith, S. (2007). *Improving Leadership in Schools*. New York: Educational Management Press.
- Sudriamunawar, H. (2006). *Kepemimpinan, Peran Serta dan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2003). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syafaruddin. (2005). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: PT. Ciputat Press.
- Taylor, B. O. (Ed.). (1990). *Case Studies in Effective School Research*. Kendall: Hunt Publishing Company.
- Thoha, M. (2012). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tim Pengembang Ilmu Pendidikan FIP-UPI. (2007). *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan. Bagian 2*. Bandung: Imtima.
- Wahyosumidjo. (2001). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- West-Burnham, J. (1992). *Managing Quality in Schools*. Harlow: Longman.
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Memperkuat Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.