Jurnal Dinamika Sosial Masyarakat
Vol 02 No 01 Juni 2025
E-ISSN : 0000-0000

Kepemimpinan Visioner dalam Menciptakan Organisasi Pembelajar yang Baik di TK Pertiwi II, Karangduwet, Karangrejek, Wonosari

Shalaheldin Shidiq (1), Sekar Yektiningsih (2), Friska Fara Eka Haryani (3), Nendi Nur Asqolani (4)

(1) Administrasi Publik, FISIPOL, Universitas Gunung Kidul, Indonesia
(2) Administrasi Publik, FISIPOL, Universitas Gunung Kidul, Indonesia
(3) Administrasi Publik, FISIPOL, Universitas Gunung Kidul, Indonesia
(4) Administrasi Publik, FISIPOL, Universitas Gunung Kidul, Indonesia
Email Korespondensi/Email correcpondence: shalaheldin55@gmail.com

Abstrak: *Kepemimpinan visioner memiliki peranan penting dalam menciptakan organisasi pembelajar yang efektif, terutama di lembaga pendidikan seperti Taman Kanak-Kanak Pertiwi II. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi penerapan kepemimpinan visioner dan dampaknya terhadap pengembangan organisasi pembelajar. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan fenomenologis, melibatkan wawancara dan observasi terhadap kepala sekolah dan staf. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah berhasil menerapkan gaya kepemimpinan visioner dengan melibatkan seluruh anggota dalam merumuskan visi dan misi. Selain itu, kepala sekolah berfungsi sebagai agen perubahan yang mendorong inovasi dalam proses pembelajaran dan kolaborasi antara staf. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan visioner sangat efektif dalam meningkatkan kualitas organisasi pembelajar, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap mutu pendidikan di TK Pertiwi II.*

Kata kunci: *Kepemimpinan Visioner; Organisasi Pembelajar; TK Pertiwi Karangrejek Wonosari*

Abstract: *Visionary leadership plays a crucial role in creating effective learning organizations, especially in educational institutions like Taman Kanak-Kanak Pertiwi II. This study aims to explore the application of visionary leadership and its impact on the development of a learning organization. The research employs a qualitative method with a phenomenological approach, involving interviews and observations of the principal and staff. The findings indicate that the principal successfully implements visionary leadership by engaging all members in formulating the vision and mission. Additionally, the principal acts as a change agent, promoting innovation in the learning process and collaboration among staff. The conclusion of this study is that visionary leadership is highly effective in enhancing the quality of learning organizations, which in turn positively affects the quality of education at TK Pertiwi II.*

Keywords: *Visionary Leadership; Learning Organization; Wonosari*

PENDAHULUAN

Kemajuan sebuah organisasi salah satunya ditentukan dari gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan yang diterapkan

akan menentukan arah dari sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Pemimpin organisasi harus mampu menjadi pembimbing dari anggota-anggotanya. Pemimpin tersebut juga harus bisa menentukan arah organisasi serta mampu memperbaiki kekurangan dari sebuah organisasi. Selain itu, pemimpin perlu mempunyai kemampuan *public speaking* yang memumpuni karena hal tersebut sangat diperlukan dalam berkomunikasi dengan anggota maupun dalam hal bekerja sama dengan *stakeholder*. Pada era modern seperti ini diperlukan pemimpin yang mempunyai visi yang jelas dan mampu melakukan perubahan. Visi dari seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap jalannya sebuah organisasi. Dari visi seorang pemimpin juga akan membawa organisasi menuju arah yang lebih baik. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan visioner perlu diterapkan oleh pemimpin agar organisasi mampu terus bersaing.

Gaya kepemimpinan visioner merupakan kemampuan dari seorang pemimpin dalam menciptakan, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentranformasikan dan mengimplementasikan ide-ide ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial antar anggota dan stakeholder sebagai sebuah cita-cita dari organisasi di masa mendatang yang harus dicapai (Purwanto, 2021). Kepemimpinan visioner mempunyai karakteristik tersendiri yang menjadi dasar untuk mengetahui gambaran sikap dan perilaku pemimpin yang memiliki orientasi pada visi (Ariwidodo et al., 2018). Gaya kepemimpinan yang berorientasi visi seperti ini sangat berguna bagi eksistensi dari sebuah organisasi karena akan selalu mampu beradaptasi dengan adanya perubahan zaman.

Seorang pemimpin dalam organisasi diharapkan mampu membimbing organisasi menuju tujuan yang telah direncanakan, yang merupakan salah satu fungsi kunci dalam manajemen (Tampubolon, 2022) dalam (Hayatunnisa et al., 2024). Ada banyak gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan pemimpin dalam memimpin organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat diberlakukan adalah gaya kepemimpinan visioner. Kepemimpinan visioner merupakan kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialiasikan, mentransformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial antar anggota organisasi dan *stakeholders* yang dijadikan sebagai cita-cita organisasi pada masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui

komitmen seluruh personil (Toha, 2019) dalam (Nika et al., 2022). (Suwit Yordsala et all., 2014) dalam (Indrati et al., 2022) Menyatakan bahwa kepemimpinan visioner adalah gaya kepemimpinan yang harus memiliki visi yang tepat sebagai pedoman bagi anggota untuk bekerja diberikan dalam arahan, termasuk kapasitas untuk memiliki inovasi yang mengarah ke perubahan di masa depan. Selain itu, kepemimpinan visioner merupakan kemampuan pemimpin untuk memunculkan ide atau gagasan suatu visi selanjutnya dengan merumuskan masa depan organisasi yang dicita-citakan yang harus dicapai melalui komitmen semua anggota organisasi melalui proses sosialisasi transformasi, implementasi gagasan-gagasan ideal oleh pemimpin organisasi. Kepemimpinan visioner ini ditandai oleh kemampuan dalam membuat perencanaan yang jelas sehingga rumusan visinya tergambar akan sasaran yang hendak dicapai dari organisasi yang dipimpin (Hidayah 2016).

(Purwoko, 2004) dalam (Ariwidodo et al., 2018) mengungkapkan bahwa kepemimpinan visioner merupakan pola kepemimpinan yang berusaha untuk menggerakkan anggota ke arah impian bersama dengan dampak iklim emosi paling positif dan paling tepat digunakan saat perubahan membutuhkan visi baru atau ketika dibutuhkan arah yang jelas. (Andriansyah, 2015) “Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin untuk mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, menstranformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial antar-anggota organisasi dan stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi pada masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen bersama”. Indikator dari kepemimpinan visioner: (1) Sebagai penentu arah; (2) Agen perubahanj; (3) Juru bicara; dan (4) Mentor.

Menurut beberapa pandangan diatas dapat kita pahami bahwa kepemimpinan visioner adalah sebuah gaya kepemimpinan yang mengedepankan visi dari seorang pemimpin dalam mengelola organisasi. Dengan penerapan gaya kepemimpinan visioner ini, organisasi akan memiliki arah dan tujuan yang jelas karena visi yang ada sudah jelas dan komitmen anggota juga mempunyai peran penting dalam mewujudkannya. Selain itu, dengan visi dari pemimpin diharapkan visi tersebut dapat membawa organisasi tetap bisa bersaing. Lembaga Pendidikan seperti sekolah perlu menerapkan konsep tersebut.

Seorang Kepala Sekolah perlu menerapkan gaya kepemimpinan visioner karena dengan visi dari Kepala Sekolah yang baik, maka akan menentukan arah dari jalannya sistem sekolah tersebut. Kepala Sekolah memiliki peran dalam menciptakan, memelihara, mengembangkan, mengkomunikasikan, dan menyegarkan visi sekolah agar tetap mempunyai kemampuan untuk memberikan respon yang tepat dan cepat terhadap berbagai permasalahan dan tuntutan yang dihadapi sekolah (Fajar & Nugraha, 2023). Kepemimpinan yang efektif dari Kepala Sekolah mampu memberikan dampak positif bagi seluruh komponen sekolah, termasuk guru dan peserta didik, serta mendorong perbaikan mutu sekolah (Ayu et al., 2024). Selain itu, Strategi kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan budaya organisasi di SMA Negeri 3 Bengkayang yang dilakukan adalah: merumuskan visi bersama; membangun komunikasi yang efektif dan membagun relasi antar sesama warga sekolah; selalu bersikap optimis dan antusias dalam menjalankan tugas, serta teladan warga sekolah; pemikir dan perencana strategis; mendorong warga sekolah saling bekerja sama dalam satu tim (Narulita Debora et al., 2023). Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut menjelaskan bahwa, pentingnya visi dari seorang Kepala Sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya dalam mengelola sistem sekolah yang ada. Visi Kepala sekolah tersebut diharapkan mampu membangun dan membawa sekolah kearah yang lebih baik.

(Bush & Coleman, 2000) dalam (Rachman et al., 2023) menjelaskan bahwa hanya memiliki cita-cita saja dalam pendidikan tidak cukup untuk mencapai tujuannya, tanpa strategi yang tepat dalam membangun sistem pendidikan yang sesuai. Namun kepemimpinan yang handal juga dibutuhkan untuk mengarahkan pengaturan sistem pendidikan di suatu negara. Beberapa negara seperti Amerika Serikat, Australia, Hong Kong, Inggris, dan Selandia Baru sudah lama menerapkan manajemen berkualitas dalam meningkatkan produk dan kualitas pendidikan. Pendapat tersebut menyatakan bahwa dalam kemajuan sebuah pendidikan memerlukan pengelolaan yang serius. Dalam mengelola pendidikan diperlukan pemimpin yang mempunyai visi yang jelas dan mampu melakukan manajemen dengan baik.

Lembaga pendidikan perlu memperhatikan pengelolaan yang baik dalam kemajuan dan perkembangan pendidikan. Hal tersebut dapat dicapai salah satunya dengan

penerapan kepemimpinan visioner oleh pemimpin. Pemimpin yang mempunyai visi yang jelas tentu akan mempunyai keinginan memajukan organisasi dan menginginkan organisasi tetap bisa mengikuti perkembangan zaman. Organisasi yang mampu mengikuti perkembangan adalah organisasi yang senantiasa melakukan evaluasi. Salah satu budaya organisasi yang mampu terus melakukan evaluasi dan mempunyai cita-cita untuk menuju arah yang lebih baik adalah organisasi pembelajar. Sebuah organisasi pembelajar mengharuskan organisasi untuk berpikir strategis tentang bagaimana menciptakan pembelajaran untuk membuat perubahan organisasi yang kemudian menjadi praktik (Kools & George 2020) dalam (Harnisah et al., 2023). Dengan penerapan model organisasi pembelajar pada lembaga pendidikan diharapkan dapat membuat pengelolaan pendidikan selalu melakukan perkembangan sesuai dengan kebutuhan yang dinamis.

Organisasi pembelajar termasuk ke dalam budaya suatu organisasi yang terbentuk akibat organisasi yang mendorong para anggotanya agar tidak hanya mengembangkan diri sendiri tetapi juga membantu rekan lain untuk ikut berkembang bersama (Novianti et al., 2024). Organisasi pembelajar erat kaitannya dengan *sharing knowledge* juga *training and development* yang dikelola oleh bagian manajemen SDM. Knowledge sharing adalah suatu cara mentransfer kemapuan yang kita miliki, metode, Kemahiran yang ada dengan karyawan lainnya dalam organisasi (Nugraheni, 2021) dalam (Nisa et al., 2024). Lembaga pendidikan sangat cocok menerapkan budaya organisasi pembelajar dalam pengelolaan organisasi karena lembaga pendidikan berisi anggota-anggota dengan latar belakang akademisi.

Organisasi pembelajar merupakan sebuah organisasi yang selalu memperbaiki kinerja mereka secara berkelanjutan karena anggotanya mempunyai komitmen dan kompetensi yang tinggi untuk belajar dan berbagi pengetahuan (Cahyadi, 2021). Menjadi sebuah organisasi pembelajar merupakan suatu yang harus dilakukan untuk menghadapi persaingan global yang mengalami perubahan cepat (Sakinah & Dyahjatmayanti, 2022). Dari pandangan-pandangan diatas dapat diketahui jika penerapan organisasi pembelajar perlu dilakukan oleh organisasi-organisasi agar mampu tetap bersaing di era yang dinamis ini.

Organisasi berasal dari kata Organon dalam bahasa Yunanai yang berarti alat. Definisi organisasi telah dikemukan oleh para ahli baik dari dalam maupun luar negeri. Organisasi merupakan satu kesatuan yang utuh yang secara sadar dikoordinasikan secara sistematis dengan pembatasan ruang lingkup tertentu yang telah menjadi kesepakatam bersama untuk mencapai suatu tujuan bersama (Fithriyyah, 2021). Organisasi merupakan wadah atau tempat berkumpulnya orang dengan sistematis, terpimpin, terkendalai, terencana, rasional dalam pemanfaatan segala sumber daya baik metode, material, lingkungan dan uang serta sarana dan prasaranan, dan lain sebagainya dimana digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Ambarwati, 2018). Stephen P. Robbins dalam (Ambarwati, 2018) menyatakan bahwa Organisasi adalah kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Prof Dr. Sondang P. Siagian dalam (Fithriyyah, 2021) menyatakan bahwa organisasi merupakan setiap wujud persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal tekait dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan dimana terdapat seseorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut dengan bawahan.

Organisasi pembelajaran adalah organisasi yang selalu memberikan kesempatan kepada para anggotanya dan mau meningkatkan diri untuk mencapai keberhasilan individu yang membawa keberhasilan organisasi (Yuesti, A., & Sumantra, 2017) dalam (Muis & Isyanto, 2022). (Rezky, 2021) dalam (Harnisah et al., 2023) beranggapan bahwa organisasi pembelajar adalah tempat dimana secara terus menerus orang mengembangkan kapasitas mereka untuk menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan, di mana pola berfikir yang baru dan ekspansif dipupuk, di mana aspirasi kolektif dibebaskan, dan tempat orang-orang terus menerus melakukan bagaimana cara belajar bersama. (Garvin et al., 2008) dalam (Priyono, 2023) menjelaskan bahwa terdapat 3 pilar (*three building blocks*) dalam membangun organisasi pembelajar, yaitu lingkungan belajar yang mendukung, proses pembelajaaran praktis yang jelas, dan kepemimpinan yang memprkuat pembelajaran. (Marquart, 1996) dalam (Cahyadi, 2021) organisasi pembelajar

adalah organisasi yang mau belajar dengan kuat dan kolektif serta secara terus-menerus meningkatkan kemampuannya untuk memperoleh, mengatur, dan menggunakan pengetahuan untuk mencapai keberhasilan bersama. (Senge, 1990) mengemukakan beberapa indikator dari organisasi pembelajar, sebagai berikut: (1) kepiawaian pribadi (*personal mastery*); (2) model-model mental (*mental models*); (3) visi bersama (*shared vision*); (4) tim pembelajaran (*team learning*); dan (5) berpikir serba sistem (*system thinking*).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa organisasi pembelajar merupakan organisasi yang berisikan anggota yang senantiasa mau belajar dan selalu mengembangkan diri serta mau berubah demi menuju keberhasilan organisasi. Model organisasi pembelajar ini sangat cocok diterapkan di semua organisasi karena dengan penerapan model ini akanmeningkatkan kualitas suatu organisasi. Organisasi pendidikan juga perlu menerapkan model ini agar pendidikan dapat terus berkembang semakin baik.

Taman Kanak-Kanak atau TK merupakan salah satu lembaga Pendidikan. TK merupakan salah satu tempat belajar untuk anak-anak di usia dini. Dalam hal pelayanan, metode pendidikan, dan peneglolaan organisasi di TK tentunya akan bersaing dengan TK lain. Pengelolaan TK juga membutuhkan seorang pemimpin yang mempunyai visi yang terarah agar setiap anggota dan aturan dapat berjalan dengan baik. Pemimpin tersebut tentunya harus mampu menjadi teladan bagi anggota-anggotanya dan mampu membuat situasi kerja menjadi lebih cair agar anggota-anggota dapat berdiskusi dengan lebih nyaman. Diskusi antar anggota tersebut akan menciptakan situasi tukar pikiran yang akan menambah keaktifan anggota. (Sujiono, 2011) dalam (Puspita Sari et al., 2024) anak usia dini adalah anak yang berada pada usia 5-6 tahun yang sedang menjalani proses perkembangan dengan pesat dan fundamental bagi kehidupan selanjutnya. (Sujiono, 2014) menyatakan bahwa anak usia dini adalah anak yang baru dilahirkan hingga usia 6 tahun Anak usia dini merupakan kelompok anak yang berada pada rentang usia 5-6 tahun yang sedang dalam proses pertumbuhan dan perkembangan yang unik dan memiliki karakteristik sesuai dengan tahapan usianya. Masa usia dini adalah masa terpenting dalam kehidupan seorang anak, pada masa ini pertumbuhan otak anak sedang mengalami perkembangan yang sangat besar, oleh sebab itu perlunya stimulasi yang tepat.

Taman kanak-kanak merupakan salah satu bentuk satuan pendidikan prasekolah pada jalur pendidikan formal menyediakan program pendidikan untuk anak usia empat sampai enam tahun tahun. Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa TK Anak usia dini merupakan pendidikan prasekolah yang bertujuan untuk mendorong pertumbuhan dan perkembangan anak (Samsinar et al., 2023). Lembaga pendidikan formal seperti taman kanak-kanak mengajarkan anak-anak pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang dibutuhkan untuk Perkembangan pribadi yang sehat. Pendekatan pembelajaran yang tepat untuk anak usia dini adalah pembelajaran yang berpusat pada siswa, oleh sebab itu pembelajaran berbasis proyek merupakan pendekatan yang dianggap tepat (Zebada Faustina Agrippine Amahorseya et al., 2023).

Dari beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa taman kanak-kanak adalah tempat yang merupakan sarana untuk berlangsungnya pendidikan anak usia dini. Taman kanak-kanak ini mempunyai peran penting terhadap perkembangan anak karena anak diusia dini sedang mengalami perkembangan otak yang pesat. Penerapan organisasi pembelajar di TK sangatlah diperlukan karena adanya persaingan dalam mencari siswa dan mendapat kepercayaan masyarakat. Dengan penerapan organisasi pembelajar dalam pengelolaan sekolah dapat meningkatkan kualitas kinerja guru yang membuat peningkatan pada kualitas pendidikan dan mampu memberikan citra baik pada sekolah (Nasrullah & Sulaiman, 2024). Penelitian tersebut semakin menguatkan anggapan bahwa dengan penerapan organisasi pembelajar mampu memperbaiki kualitas sekolah dan mendapatkan kepercayaan masyarakat. Penerapan organisasi pembelajar di TK dapat dilakukan salah satunya dengan penerapan kepemimpinan visioner. Dengan penerapan kepemimpinan visioner yang berorientasi visi diharapkan pengelolaan sekolah akan lebih mudah karena konsep kepemimpinan visioner sejalan dengan organisasi pembelajar.

TK Pertiwi II beralamat di Padukuhan Karangduwet II, Kalurahan Karangrejek, Kapanewon Wonosari, Kabupaten Gunungkidul. TK Pertiwi II berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Pertiwi. Yayasan Pendidikan Pertiwi merupakan salah satu Yayasan Pendidikan yang besar di Gunungkidul. Dengan adanya tuntutan perkembangan zaman maka TK-TK yang ada di Gunungkidul salah satunya TK Pertiwi II. Penulis tertarik

untuk melakukan penelitian ini karena ingin mengetahui penerapan kepemimpinan visioner dalam menciptakan organisasi pembelajar yang baik di TK Pertiwi II.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Ada pun yang dimaksud dengan penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat atau memiliki karakteristik, bahwa dasarnya menyatakan dalam keadaan sebenarnya atau sebagaimana adanya *(natural setting*) dengan tidak merubah dalam bentuk simbol-simbol atau bilangan.

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan fenomenologis yaitu pendekatan yang menekankan pada aspek subyektif dari perilaku orang, berusaha untuk masuk ke dunia konseptual para subyek yang ditelitinya sedemikian rupa sehingga mengerti apa dan bagaimana suatu pengertian dikembangkan di kehidupan sehari-hari. Terdapat dua buah sumber data yang terkumpul yaitu data primer dan sekunder. Data primer adalah data utama yang diperoleh dari kepala sekolah. sedangkan data sekunder adalah data pendukung, dapat berupa sejarah sekolah, letak geografis, keadaan guru dan karyawan, jumlah siswa, sara prasarana (Budi M. Hanif, 2020).

Subjek penelitian merupakan sumber data yang dapat memberikan informasi terkait dengan permasalahan penelitian yang diteliti. Teknik pengambilan subjek penelitian menggunakan teknik purposive sampling yakni dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu (Sugiyono dalam Yanto 2023). Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi (*participan observation*), wawancara mendalam (*in depth interiview*) dan dokumentasi (Sugiyono, 2011)

Analisis data dilakukan secara induktif yaitu bertumpu pada fakta peristiwa yang dikaji lebih khusus yang selanjutnya dijadikan konklusi yang bersifat umum. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, yaitu bahwa data yang dikumpulkan kemudian disusun, dijelaskan dan selanjutnya dianalisa. Data-data tersebut

dianalisis dengan memberi pemaparan gambaran mengenai situasi yang diteliti dalam bentuk uraian naratif (Budi M. Hanif, 2020).

Triangulasi adalah suatu cara pengecekan untuk mendapatkan data dari hasil riset kualitatif yang benar-benar absah/valid dan kredibel dengan menggunakan pendekatan metode ganda. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan data dengan cara memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu sendiri, untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data yang diperoleh peneliti dalam riset kualitatifnya (Haryoko et al., 2020). Untuk memastikan validitas dan reliabilitas penelitian, triangulasi data akan dilakukan dengan membandingkan informasi dari wawancara, observasi, dan dokumen. Selain itu, umpan balik dari partisipan mengenai hasil temuan awal juga akan diperoleh untuk memastikan bahwa interpretasi peneliti sesuai dengan realitas yang ada. Dengan langkah-langkah ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai peran kepemimpinan visioner dalam menciptakan organisasi pembelajar yang baik di TK Pertiwi II, Padukuhan Karangduwet II, Kalurahan Karangrejek,, Gunungkidul.

HASIL PEMBAHASAN

Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah TK Pertiwi II

Kepemimpinan visioner merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang sangat cocok diterapkan di era yang sangat dinamis ini. Dalam menerapkan gaya kepemimpinan visioner, pemimpin perlu memperhatikan beberapa indikator. (Andriansyah, 2015) beranggapan bahwa kepemimpinan visioner mempunyai beberapa indikator seperti: (1) Sebagai penentu arah; (2) Agen perubahan; (3) Juru bicara; dan (4) Mentor.

Kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah TK Pertiwi II dalam menjadi penentu arah di sekolah tersebut dapat dikatakan sudah baik. Kepala sekolah mampu membuat visi dan misi yang sesuai dengan kebutuhan pendidikan dan menyesuaikan dengan lingkungan sosial dan budaya setempat. Dalam perumusan visi dan misi tersebut Kepala Sekolah juga melibatkan beberapa pihak seperti, guru, komite, dan orang tua yang diwadahi dengan sebuah *focus group discussion* (FGD).

Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan visioner harus mampu menjadi agen perubahan. Kepala Sekolah TK Pertiwi II membuat beberapa strategi untuk

melakukan pengembangan seperti: (1) pembelajaran yang menyenangkan dan berpusat pada anak; (2) peningkatan fasilitas; (3) penguatan kompetensi guru; dan (4) meningkatkan kerjasama dengan orang tua. Ketika strategi menemui hambatan, kepala sekolah akan mencari jalan keluarnya dengan berdiskusi agar dapat menghasilkan keputusan yang terbaik.

Seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan komunikasi yang baik untuk menjadi juru bicara. Pemimpin harus memastikan seluruh informasi harus mampu dimengerti oleh penerima informasi. Kepala Sekolah TK Pertiwi II melakukan komunikasi dengan memperhatikan visi dan misi organisasi. Kemampuan komunikasi juga diterapkan apa bila ada ketidak puasan masyarakat terhadap kinerja TK Pertiwi II ini. Kepala sekolah akan mendengarkan keluhan yang ada yang kemudian akan didiskusikan untuk mencari titik terang dari permasalahan tersebut. Strategi yang diterapkan agar masukan-masukan dari luar dapat terakomodasi dengan membangun komunikasi terbuka dan menghargai masukan-masukan yang ada.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu membimbing anggotanya untuk berkembang. Dalam hal tersebut, maka pemimpin harus mampu menjadi mentor. Untuk mengetahui pengembangan yang cocok diterapkan, Kepala Sekolah TK Pertiwi II akan melakukan observasi terhadap kinerja stafnya. Apa bila ada staf baru maka kepala sekolah akan melakukan beberapa bantuan untuk beradaptasi dan memberikan arahan untuk bekerja serta menjadikan staf baru tersebut sebagai teman diskusi.

Organisasi Pembelajar di TK Pertiwi II

Organisasi pembelajar merupakan salah satu organisasi yang berisikan anggota yang senantiasa mau belajar dan selalu mengembangkan diri serta mau berubah demi menuju keberhasilan organisasi. Model organisasi pembelajar ini sangat cocok diterapkan di semua organisasi karena dengan penerapan model ini akanmeningkatkan kualitas suatu organisasi. Organisasi pendidikan juga perlu menerapkan model ini agar pendidikan dapat terus berkembang semakin baik. Organisasi dapat dikatakan sebagai oerganisasi pembelajar jika memenuhi beberapa indikator. (Senge, 1990) mengemukakan beberapa indikator dari organisasi pembelajar, sebagai berikut: (1) kepiawaian pribadi (*personal*

mastery); (2) model-model mental (*mental models*); (3) visi bersama (*shared vision*); (4) tim pembelajaran (*team learning*); dan (5) berpikir serba sistem (*system thinking*).

Sebuah organisasi pembelajar membutuhkan pengurus yang mempunyai kepiawaian pribadi yang baik. Kepiawaian staf sangat dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan. Kepala Sekolah TK Pertiwi II tidak hanya dituntun mempunyai kepiawaian pribadi yang baik, namun juga perlu mendorong stafnya untuk meningkatkan kemampuan mereka. Dalam mendorong kemampuan stafnya Kepala Sekolah melakukan kolaborasi dengan belajar bersama dan membangun lingkungan yang kondusif. Peningkatan kemampuan tersebut juga didukung dengan adanya Diklat dari pemerintah serta mengikuti seminar pendidikan yang ada. Kepala sekolah juga memberikan motivasi dan apresiasi kepada stafnya agar mereka dapat bekerja dengan semangat yang tinggi.

Mental yang baik sangat diperlukan dalam melaksanakan organisasi pembelajar. Dengan adanya mental yang baik maka diharapkan anggota organisasi akan lebih aktif dalam berdiskusi. Setiap anggota yang ada di TK Pertiwi II akan didorong dalam pengembangan mental mereka agar mereka mampu melakukan diskusi dengan aktif. Kepala sekolah memberikan dorongan tersebut dengan mendampingi setiap diskusi yang dilaksanakan. Organisasi pembelajar haruslah mempunyai visi bersama. Visi ini yang akan membawa organisasiuntuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam membentuk visi dan misi, Kepala Sekolah TK Pertiwi II melibatkan beberapa pihak seperti, guru, komite sekolah, dan wali murid. Dengan melibatkan pihak-pihaktersebut diharapkan visi dan misi dari TK Pertiwi II dapat sesuai dengan kebutuhan pendidikan serta sesuai dengan sosial dan budaya yang ada di lingkungan setempat.

Tim pembelajar merupakan salah satu elemen penting dalam terciptanya organisasi pembelajar. Tim pembelajar tersebut akan senantiasa belajar untuk membuat organisasi dapat lebih berkembang untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Pembentukan tim pembelajar yang ada di TK Pertiwi II dilakukan dengan melibatkan semua warga sekolah dan memastikan seluruh orang yang terlibat memahami visi dan misi TK Pertiwi II. Cara Kepala Sekolah TK Pertiwi II dalam memfasilitasi kolaborasi antar staf adalah dengan membentuk komunitas belajar yang diketuai oleh kepala sekolah. Anggota-anggota dalam organisasi pembelajar harus mampu berpikir serba sistem atau sistematis.Dengan anggota yang mampu berpikir sistematis diharapkan pencapaian tujuan

organisasi dapat dicapai dengan minim hambatan. Selain itu, Dengan berpikir serba sistem sebuah organisasi dapat bergerak secara teratur sesuai dengan visi dan misi organisasi. Cara Kepala Sekolah TK Pertiwi II menjelaskan konsep berpikir sistem kepada staf dengan menjelaskan kepada staf mengenai pentingnya berpikir serba sistem sangat penting dalam melihat bagaimana setiap aspek dalam proses pembelajaran mulai dari kurikulum, metode pembelajaran, dan lingkungan belajar saling berhubungan dan berdampak pada hasil akhir yaitu perkembangan anak. Pendekatan yang digunakan oleh kepala sekolah untuk mengintegrasikan berpikir sistem dalam perencanaan dan pengambilan keputusan di TK Pertiwi II dengan menerapkan konsep berpikir serba sistem pada pembelajaran dan diskusi bersama dengan guru, dan orang tua.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kepala sekolah TK Pertiwi II dapat dikatakan sudah menerapkan gaya kepemimpinan visioner. Hal tersebut didukung dengan pemenuhan beberapa indikator. Kepala Sekolah TK Pertiwi II mampu menjadi penentu arah dari organisasi dengan membuat visi dan misi yang sesuai dengan kebutuhan lingkungan. Kepala sekolah juga mampu menjadi agen perubahan dengan melakukan beberapa progress terhadap fasilitas dan teknik pembelajaran di TK Pertiwi II. Kepala sekolah TK Pertiwi II mampu menjembatani dalam diskusi kecil maupun diskusi besar. Kepala sekolah juga mampu melakukan mentoring apa bila adastaf baru ataupun adanya kesulitan tertentu.

Kepemimpinan visioner yang diterapkan Kepala Sekolah TK Pertiwi II dapat mendorong organisasi tersebut menuju organisasi pembelajar. Hal tersebut dapat dilihat dari pemenuhan beberapa indikator organisasi pembelajar yang ada di TK Pertiwi II. Kepala sekolah TK Pertiwi II tidak hanya mempunyai kepiawaian pribadi yang baik namun juga mampu mendorong stafnya untuk terus mengembangkan kemampuan mereka dalam bekerja. Mental dari staf dan anggota yang ada tergolong baikkarena kepala sekolah pro aktif dalam mendorong keaktivan anggota dalam diskusi. Visi dan misi dari TK Pertiwi II merupakan visi dan misi bersama karena dalam proses penyusunannya melibatkan berbagai pihak yang saling berkaitan. Tim pembelajar juga dibentuk di TK Pertiwi II ini dengan tujuan memudahkan dalam melakukan diskusi untuk berkembang lebih baik. Kepala sekolah TK Pertiwi II juga mendorong setiap anggota untuk berpikir

serba sistem agar setiap anggota mampu bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi mereka masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

Ambarwati, A. (2018). Perilaku dan Teori Organisasi. In *Media Nusa Creative* (Issue April). https://doi.org/10.1111/j.1469-0691.2011.03558.x/pdf

Ariwidodo, D. P., Budiyanto, F., & Zaqiyah, N. Z. N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Tingkat Pendidikan Dan Karakteristik Terhadap Kinerja Kepala Desa. *Emas*, *1*(2), 94–101. https://journal.unimas.ac.id/index.php/emasunimas/article/view/65%0Ahttps://journal.unimas.ac.id/index.php/emasunimas/article/download/65/223

Ayu, N., Murniati, N., & Ginting, R. B. R. (2024). *PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER, KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP MUTU SEKOLAH SMA NEGERI*. *4*(3), 738–747.

Budi M. Hanif, S. (2020). Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah MIN 13 Ngawi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *SALIMIYA : Jurnal Studi Ilmu Keagamaan Islam*, *1*(4), 152–170.

Cahyadi, L. (2021). Memahami Learning Organization. *Memahami Learning Organization Forum Ilmiah*, *18*(9), 381–390.

Fajar, A., & Nugraha, M. S. (2023). Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mts Ylpi Ibaadurrahman Kota Sukabumi. *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan Dan Bahasa*, *2*(2), 45–56. https://journal.unimar-amni.ac.id/index.php/insdun/article/view/753/635

Fithriyyah, M. U. (2021). *Dasar-dasar Teori Organisasi*. https://repository.uin-suska.ac.id/59799/1/Dasar-Dasar Teori Organisasi.pdf

Harnisah, Y., Malik, I., Makassar, U. M., Makassar, U. M., & Makassar, U. M. (2023). LEARNING ORGANIZATION PADA PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DAN KAJIAN MANAJEMEN PEMERINTAHAN LAN RI MAKASSAR. *Jurnal UNISMUH*, *4*.

Haryoko, S., Bahartiar, & Arwadi, F. (2020). *Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep,Teknik, & Prosedur Analisis)*.

Hayatunnisa, Khoriroh, F., Fauzi, A., & Zohriyah, A. (2024). Peran Pemimpin Visioner pada Lembaga Pendidikan MI Mutaalimin Cigudang. *Indonesian Research Journal on Education Web:*, *4*, 550–558.

Indrati, B., Abdullah, T., & Retnowati, R. (2022). Meningkatkan Produktivitas Kerja Melalui Penguatan Kepemimpinan Visioner, Iklim Organisasi dan Kreatifitas. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, *5*(2), 101. https://doi.org/10.32493/frkm.v5i2.19233

Muis, I., & Isyanto, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Organisasi: Organisasi Pembelajaran sebagai Mediator. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, *6*(1), 160–175. https://doi.org/10.33395/owner.v6i1.543

Narulita Debora, V., Wahyudi, & Syukri, M. (2023). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Organisasi Di Sma Negeri 3 Bengkayang. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa*, *12*(2), 596–605. https://doi.org/10.26418/jppk.v12i2.62928

Nasrullah, M., & Sulaiman. (2024). Strategi Membangun Organisasi Pembelajar Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Sekolah Dasar (Sd). *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah*, *9*(01), 19–27. https://doi.org/10.54892/jmpialidarah.v9i01.363

Nika, S., Hidayat, N., & Laihad, G. H. (2022). Peningkatan Literasi Digital Melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kepemimpinan Visioner. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, *10*(02), 72–76. https://journal.unpak.ac.id/index.php/JMP/article/view/6102%0Ahttps://journal.unpak.ac.id/index.php/JMP/article/download/6102/3356

Nisa, K., Lucy Larassaty, A., & Nahdlatul Ulama Sidoarjo, U. (2024). The Effect Of Learning Organization And Self Efficacy On Employee Performance Through Knowledge Sharing. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *5*(1), 2722–2737. http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

Novianti, R., Rahardja, S. J., Muhyi, H. A., & Purbasari, R. (2024). Urgensi Learning Organization dengan Peran Kepemimpinan Digital dan Penerapannya sebagai Budaya Organisasi. *Jurnal USAHA*, *5*(1), 8–19. https://doi.org/10.30998/juuk.v5i1.2516

Priyono. (2023). Pengaruh Learning Organization Terhadap Work Engagement Karyawan PT PLN Nusantara Power. *Cakrawala Repositori IMWI*, *6*(3), 634–640. https://doi.org/10.52851/cakrawala.v6i3.258

Purwanto, R. (2021). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Mutu dan Kualitas Sekolah di SD Negeri Soko Sekolah Dasar Negeri Soko , Lamongan , Jawa Timur , Indonesia Principal ' s Visionary Leadership on School Quality at SD Negeri Soko. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Indonesia (JPTI)*, *1*(4), 151–160.

Puspita Sari, A., Irtika, R., Dwi Anugrah, D., & Cahya Puspita, M. (2024). Analisis Kurikulum Pendidikan Di Taman Kanak Kanak Anggrek Kecamatan Sukarami Palembang. *HYPOTHESIS : Multidisciplinary Journal Of Social Sciences*, *3*(01), 222–231. https://doi.org/10.62668/hypothesis.v3i01.884

Rachman, E. A., Humaeroh, D., Sari, D. Y., & Mulyanto, A. (2023). Kepemimpinan Visioner Dalam Pendidikan Karakter. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, *9*(2), 1024–1033. https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5053

Sakinah, P., & Dyahjatmayanti, D. (2022). Penerapan Organisasi Pembelajar (Learning Organization) pada Maskapai Citilink di Bandar Udara Internasional Lombok.

Jurnal Kewarganegaraan, *6*(2), 3226–3241.

Samsinar, R., Isyanto, H., Hanif, B. Al, Lutfi, L., & ... (2023). Manajemen Sarana Prasarana di Taman Kanak-kanak 'Aisyiyah 35 Kemayoran Jakarta. *Prosiding Seminar …*. https://jurnal.umj.ac.id/index.php/semnaskat/article/view/19576

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.

Yanto, T., Syaodih, C., Puspitasari, D., Septima, D., & Restiana, R. (2023). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SDN Bojongsoang 1. *Al-Afkar: Journal for Islamic Studies*, *6*(2), 366–377. https://doi.org/10.31943/afkarjournal.v6i2.574..Visionary

Zebada Faustina Agrippine Amahorseya, M., Ketut Atmaja Johny Artha, I., & Yulianingsih, W. (2023). Implementasi Project Based Learning dalam Kegiatan Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila di Taman Kanak-Kanak. *Murhum : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, *4*(2), 640–650. https://doi.org/10.37985/murhum.v4i2.350