

KEPEMIMPINAN PROFESIONAL DALAM MEMBANGUN VISI DAN TUJUAN BERSAMA DI SMPN NEGERI 9 MUARO JAMBI

Muhajirin¹, Rusmini², Ahmad Syukri³, Asrulla⁴
¹²³Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
*Corresponding Author: muhajirin0020@gmail.com

Abstrak

Tugas profesional kepala sekolah adalah membangun visi dan tujuan bersama mencapai kualitas pendidikan yang diharapkan. Hal ini yang diwujudkan kepala SMPN 9 Muaro Jambi Penelitian kualitatif ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Subjek dari penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil dan guru. Pengumpulan data dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman terdiri dari data *reduction*, *display data* dan *data conclusion*. Hasil penelitian yaitu kepemimpinan profesional kepala SMPN 9 Muaro Jambi merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin profesional dalam menggerakkan seluruh sumber daya organisasi terutama sumber daya manusianya untuk melakukan apa yang diharapkan. Kemampuan inilah yang sudah menentukan bahwa seorang pemimpin tersebut baik tidaknya. Tugas profesional kepala SMPN 9 Muaro Jambi adalah *shared vision and goals* adalah membangun suatu rasa sehingga mempunyai komitmen dalam suatu kelompok, dengan membuat gambaran bersama tentang masa depan, prinsip, dan praktik penuntun yang diharapkan bisa mencapai masa depan

Kata Kunci: Kepemimpinan Profesional, membangaun visi dan misi

Abstract

The professional duty of the school principal is to build a shared vision and goals to achieve quality education. This is manifested by the principal of SMPN 9 Muaro Jambi. This qualitative research uses a qualitative descriptive approach. The subjects of this research are the school principal, vice principal, and teachers. Data collection is done through observation, interviews, and documentation techniques. Data analysis uses the Miles and Huberman model, including data reduction, data display, and data conclusion. The results of this research show that professional leadership of the principal of SMPN 9 Muaro Jambi is an ability possessed by a professional leader to mobilize organizational resources, especially human resources, to achieve expectations. This ability determines whether a leader is successful. The professional duty of the principal of SMPN 9 Muaro Jambi is to build a shared vision and goals, creating a sense of commitment within a group by creating a shared picture of the future, principles, and practical guidelines that are expected to achieve the future.

Keywords : *Professional Leadership, Shared Vision and Goals.*

PENDAHULUAN

Manusia, di samping makhluk individu juga sebagai makhluk sosial. Sifat alami manusia antara lain saling membutuhkan, gotong royong, kebersamaan, bermusyawarah, saling ketergantungan antara satu dengan yang lainnya. Implementasi dari pada sifat-sifat tersebut, maka diperlukan hubungan atau interaksi baik di suatu kelompok masyarakat atau organisasi. Kemajuan suatu organisasi diperlukan seseorang sosok pemimpin yang baik di

antara mereka, karena memimpin merupakan komponen yang mengikat satu kesatuan dalam kelompok.

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang, agar mau berusaha mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Sebagian ahli menganggap bahwa inti manajemen adalah kepemimpinan (Komaruddin 1994). Proses kepemimpinan dapat terlaksana jika terjadi interaksi dua atau tiga orang atau lebih, maka di sini terdapat faktor perilaku pengaruh dan yang mempengaruhi dan siapa yang akan bisa jadi pemimpin. Karena itu pimpinan merupakan suatu tingkatan dalam manajemen yang melakukan fungsi-fungsi manajemen, pembentukan, perencanaan, pengaturan, pendorong, sistem hubungan dan pengendalian, kehendak untuk memimpin dan memberikan pengarahan.

Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen. Apabila dianalisis lebih mendalam lagi akan tergambar bahwa manusia merupakan inti dari kepemimpinan, paling tidak untuk masa sekarang. Visi dan tujuan yang jelas merupakan faktor penentu sukses atau tidaknya suatu kepemimpinan dalam sebuah organisasi. Karena itu penyusunan visi dan tujuan tidak bisa diabaikan dan tidak bisa diberlakukan sama dengan aspek lain dalam organisasi.

Lembaga atau organisasi harus dibentuk berdasarkan tujuan yang jelas dari para pendiri. Tujuan akan membawa arah berjalan organisasi ke depan. Tujuan organisasi harus menjadi tanggungjawab semua orang yang terlibat dalam organisasi. Selain itu, tujuan harus dirumuskan secara spesifik dalam sebuah tema besar yang disebut visi.

Visi merupakan hal vital dalam pembelajaran organisasi, sebab visi menyediakan fokus dan energi dalam berorganisasi. Proses belajar individu dalam berorganisasi tidak bisa menjamin terjadinya organisasi pembelajar jika tidak ada komitmen bersama tentang masa depan yang ingin dicapai bersama. Visi memiliki makna besar bagi sebuah lembaga atau organisasi. Diantaranya adalah memberi nilai tambah bagi kehidupan organisasi, baik secara individu, kelompok, maupun keseluruhan organisasi, mendorong anggota organisasi untuk bergerak maju menuju masa depan yang lebih baik, mengatasi ketakutan akan kegagalan, dan menantang setiap kemapanan dan status quo yang merugikan kelangsungan hidup organisasi. Maka tujuan penelitian ini adalah konsep kepemimpinan profesional dalam membangun visi dan tujuan bersama di SMP Negeri 6 Muaro Jambi

STUDI LITERATUR

1. Pengertian Kepemimpinan

Secara etimologis “pemimpin” dan “kepemimpinan” berasal dari kata “pimpin” (Inggris: *to lead*), maka konjugasi berubah menjadi “pemimpin” (*leader*) dan “kepemimpinan” (*leadership*). Kata-kata “pimpin” mengandung beberapa arti yang erat kaitannya dengan pengertian memelopori berjalan dimuka, menuntun, membimbing, mendorong, mengambil langkah/prakasa pertama, bergerak lebih awal, berbuat lebih dahulu memberi contoh, menggerakkan orang lain melalui pengaruh” dan sebagainya (Permadi 1996).

Kalimat kepemimpinan berasal dari kata “pemimpin” mendapat awalan ke dan an yang mengandung kerja. Dalam kamus Bahasa Indonesia kata “pimpin” mengandung arti yang erat kaitannya dengan pengertian memelopori berjalan di muka, menuntun, membimbing, mendorong, mengambil langkah, prakarsa pertama, bergerak lebih awal, berbuat lebih dahulu, memberi contoh, menggerakkan orang lain melalui pengaruh (Aprilia 1980).

Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan (DuBrin 2009). Kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menggerakkan seluruh sumber daya organisasi terutama sumber daya manusianya untuk melakukan apa yang diharapkan. Kemampuan inilah yang akan menentukan bahwa seorang pemimpin tersebut baik tidaknya (US 2011). Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen.

2. **Kepemimpinan Profesional**

Menurut Sanusi, dkk profesi adalah jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian (*experties*) dari para anggotanya. Artinya, ia tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang tidak dilatih dan tidak disiapkan secara khusus untuk melakukan pekerjaan itu (Mudlofir 2013). Menurut Sanuni et.al profesional menunjukkan pada dua hal. Pertama, orang yang memandang suatu profesi, misalnya “dia seorang profesional”. Kedua, penampilan seseorang dalam melakukan pekerjaanyayang sesuai dengan profesinya. Pengertian kedua ini, profesional dikontraskan dengan “non-profesional” atau “amatir” (Syaefudin 2017).

Mike W. Martin dan Roland Schinzinger dalam bukunya *Etika Rekayasa* memberikan pandangan bahwa kepemimpinan yang profesional harus memenuhi kriteria umum sebagai berikut:

- a. Mencapai standar prestasi dalam pendidikan, kemampuan atau kreativitas bekerja di dalam memimpin proyek,
- b. Bersedia menerima tanggung jawab moral terhadap masyarakat, konsumen pelanggan, sejawat, atasan maupun bawahan, sebagai bagian dari kevvajiban profesionalnya (Handayani 1999).

Menurut Tanri Abeng ada beberapa kriteria kepemimpinan yang profesional, yaitu:

1. Mempromosikan dan mengembangkan kepentingan kelompok di atas kepentingan pribadi,
2. Mampu menekankan aspek manajemen dengan memanfaatkan kemampuan orang lain,
3. Dapat berpikir secara rasional dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan kearifan yang dimilikinya,
4. Melakukan desentralisasi kekuasaan dengan memilih secara tepat manamana keputusan yang diambil sendiri dan keputusan yang didelegasikan pada orang lain,
5. Menjalankan sistem kontrol yang dapat menyelesaikan masalah secara efektif dan eflsien,
6. Dapat mencegah dari potensi-potensi terjadinya konflik kepentingan yang bertentangan dengan kode etik profesi (Handayani 1999).

Sebelumnya telah diuraikan bahwa faktor-faktor profesionalisme kepemimpinan itu, antara lain terdiri dari : pola kepemimpinan, pengambilan keputusan, perencanaan, kreativitas, komunikasi dan ketrampilan berdiskusi. Oleh karena itu, kepemimpinan proyek disebut profesional jika:

1. Pemimpin mampu menerapkan pola kepemimpinan yang tepal untuk organisasi yang dipimpinya.
2. Pemimpin mampu dengan tangkas, cerdas, cepat dan arifbijaksana dalam mengambil keputusan yang tepat.
3. Pemimpin dapat membuat perencanaan yang tepat dalam pekerjaannya.
4. Pemimpin memiliki kreativitas yang tinggi.
5. Pemimpin mampu menjalin komunikasi yang baik dengan anggota yang dipimpinya melalui hubungan formal maupun hubungan informal.
6. Pemimpin ahli dalam berdiskusi (Handayani 1999).

Seorang dapat dikatakan profesional dalam melaksanakan tugasnya apabila memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang tugas yang dijalannya. Alasan lain mengatakan bahwa memang adakalanya kompetensi kepemimpinan itu tumbuh secara alamiah, didukung oleh kesempatan dan pengalaman, tetapi efektifitas perannya jauh lebih besar apabila dikembangkan melalui tempat pengetahuan pelatihan dan pengalaman yang berkesinambungan. Pentingnya penguasaan kompetensi kepemimpinan bagi kepala

sekolah akan memberikan dampak balik bagi individu yang bersangkutan maupun bagi lembaga pendidikan yang dipimpinnya.

3. Visi dan Tujuan Bersama

Kata visi berasal dari bahasa Inggris, *Vision* yang berarti penglihatan, daya lihat, pandangan, impian atau bayangan. Secara etimologis Visi mengandung arti kemampuan untuk melihat pada inti persoalan. Menurut Said Budairy, visi adalah pernyataan cita-cita, bagaimana wujud masa depan, kelanjutan dari masa sekarang dan berkaitan erat dengan masa lalu. Menurut Nanang Fattah dan Muhammad Ali, visi adalah harapan dan keinginan semua pihak yang terlibat dalam organisasi. Menurut Mohammad Syaifuddin, visi adalah imajinasi moral yang menggambarkan profil sekolah yang diinginkan di masa datang. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut dapat dikemukakan bahwa visi merupakan impian/harapan cita-cita yang ingin dicapai oleh warga sekolah. Visi sekolah dijadikan sebagai citacita bersama warga sekolah dan segenap pihak yang berkepentingan pada masa yang akan datang, mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan kekuatan pada warga sekolah dan segenap pihak yang berkepentingan.

Dengan kata lain visi dalam lembaga pendidikan adalah gambaran proyeksi ke depan berupa pandangan, cita-cita, harapan, dan keinginan lembaga yang ingin diwujudkan di masa mendatang. Visi adalah wawasan yang menjadi sumber arahan bagi sekolah dan digunakan untuk memandu perumusan misi sekolah. Dengan kata lain, visi adalah pandangan jauh ke depan ke mana sekolah akan dibawa. Visi adalah gambaran masa depan yang diinginkan oleh sekolah agar sekolah yang bersangkutan dapat menjamin kelangsungan hidup dan perkembangannya. Visi sekolah dirumuskan berdasar masukan dari berbagai warga sekolah dan pihak-pihak yang berkepentingan, selaras dengan visi institusi di atasnya serta visi pendidikan nasional. Diputuskan oleh rapat dewan pendidik yang dipimpin oleh kepala sekolah dengan memperhatikan masukan komite sekolah, kemudian disosialisasikan kepada warga sekolah dan segenap pihak yang berkepentingan dan ditinjau dan dirumuskan kembali secara berkala sesuai dengan perkembangan dan tantangan di masyarakat.

Gambaran masa depan (visi) tentunya harus didasarkan pada landasan yuridis, yaitu undang-undang pendidikan dan sejumlah peraturan pemerintahannya, khususnya tujuan pendidikan nasional sesuai jenjang dan jenis Sekolahnya dan sesuai dengan profil Sekolah yang bersangkutan. Visi sekolah harus tetap dalam koridor kebijakan pendidikan nasional, tetapi sesuai dengan kebutuhan anak dan masyarakat yang dilayani. Tujuan pendidikan nasional sama, tetapi profil sekolah khususnya potensi dan kebutuhan masyarakat yang dilayani sekolah/sekolah tidak selalu sama. Oleh karena itu, dimungkinkan sekolah memiliki visi yang tidak sama dengan sekolah lain, asalkan tidak keluar dari koridor nasional, yaitu tujuan pendidikan nasional (Rahman 2020).

Tujuan adalah sasaran yang akan dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang melakukan sesuatu kegiatan. Tujuan merupakan penjabaran dari pernyataan misi yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Menurut Mohammad Syaifuddin, tujuan adalah tahapan atau langkah untuk mewujudkan visi sekolah yang telah dicanangkan. Tujuan dalam satuan pendidikan merupakan “apa” yang akan dicapai/ dihasilkan oleh sekolah yang bersangkutan dan “kapan” tujuan akan dicapai. Jika visi dan misi terkait dengan jangka waktu yang panjang, tujuan dikaitkan dengan jangka waktu yang pendek, yaitu kurang lebih 3 sampai dengan 5 tahun. Dengan demikian, tujuan pada dasarnya merupakan tahapan wujud sekolah menuju visi yang telah dicanangkan. Sedangkan fungsi tujuan sekolah yaitu:

1. Sebagai tahapan wujud sekolah menuju visi yang telah dicanangkan.

2. Untuk menjelaskan apa yang ingin dicapai dalam upaya pengembangan sekolah pada kurun waktu menengah (misalnya dalam kurun waktu 3-5 tahun).
3. Sebagai acuan dalam menyusun sasaran (Rahman 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, dan siswa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

- | | |
|----------------------------------|--|
| a. Nama Sekolah | : SMP Negeri 9 Muaro Jambi |
| b. NSS / NPSN | : 201100708009 / 10502826 |
| c. Kategori Sekolah | : Pra SSN |
| d. Tipe Sekolah | : B.I |
| e. Jumlah Rombongan Belajar | : 18 Rombel |
| f. Jumlah Ruang Kelas | : 18 Kelas |
| g. Jumlah Guru | : 39 Orang |
| h. Alamat Sekolah | : Jln. Tri Tunggal kebon IX, Kec. Sungai Gelam |
| i. Telepon/HP/Fax/e-mail/Website | : Smpn 9-majambi@yahoo.com |
| j. Status Sekolah | : Negeri |
| k. Nilai Akreditasi Sekolah | : A |
| l. Struktur Kurikulum | : KUMER kelas 7,8 dan K13 kelas 9 |
| m. Guru | : 32 orang |
| n. tenaga administrasi | : 5 orang` |

2. Temuan Lapangan

Kepala sekolah adalah orang yang benar-benar diharapkan menjadi kepala sekolah. Oleh sebab itu, kualitas profesionalitas kepala sekolah berdampak baik atau buruk bagi keberhasilan prestasi belajar siswa di sekolah. Wawancara dengan kepala sekolah di SMP Negeri 9 Muaro Jambi dimana mengatakan bahwa kepala sekolah telah menunjukkan tanggung jawab besar dalam memajukan mutu pendidikan SMP Negeri 9 Muaro Jambi. Salah satu yang dilakukan kepala sekolah adalah meningkatkan kinerja guru sebagai tenaga pendidik dan pengajar. Dengan usaha ini diharapkan SMP Negeri 9 Muaro Jambi memiliki kualitas sekolah yang bisa menjanjikan di masa depan.

Kepala sekolah yang berkompentensi melalui pengangkatan yang profesional pula juga membantu proses ini. Hal ini akan menumbuhkan iklim yang baik di sekolah, yang akan mendorong terciptanya iklim yang kondusif bagi terciptanya kualitas pengelolaan kegiatan ketatausahaan yang optimal dan profesional. Kepala sekolah adalah orang yang benar-benar diharapkan menjadi pengelola administrasi di sekolah yang profesional. Oleh sebab itu, kualitas kepala sekolah berdampak baik atau buruk bagi keberhasilan hasil pengembangan disiplin kerja di sekolah.

Sukses tidaknya suatu kepribadian kepala sekolah tidak hanya dipengaruhi kemampuan atau sifat-sifat yang ada pada seseorang, justru yang lebih dominan dipengaruhi oleh sifat dan ciri kelompok yang dipimpinnya, sehingga memerlukan gaya dan model kerja yang berbeda dan beragam. Faktor-faktor yang mempengaruhi bentuk profesionalitas kepala sekolah seperti tingkat pendidikan kepala sekolah merupakan suatu fenomena yang sangat berarti, sebab rendahnya tingkat pendidikan berarti rendahnya penguasaan kompetensi profesionalitasnya. Gejala ini bermuara pada peningkatan kualitas sekolah pada bidang pendidikan dan administrasi. Wawancara dengan wakil Kepala SMP Negeri 9 Muaro Jambi dimana mengatakan bahwa memiliki program kerja untuk meningkatkan kinerja diri kepala sekolah sebagai manajer sekolah dengan cara ikut serta

dalam pelatihan dan pengembangan kinerja profesional. Program pelatihan kepala sekolah tersebut juga merupakan salah satu tindak lanjut perlunya pengembangan diri kepala sekolah dalam pengembangan disiplin kerja di SMP Negeri 9 Muaro Jambi. Hanya saja tidak semua kepala sekolah pembina memperoleh kesempatan untuk dikirim keluar, tergantung permintaan dari pihak yang mengundang.

Model peningkatan profesionalitas kepala sekolah yang dilaksanakan pada SMP Negeri 9 Muaro Jambi adalah mengandalkan pelatihan pengembangan sumber daya manusia (kepala sekolah) khususnya yang terkait dengan kompetensi manajerial kepala sekolah. Kepala sekolah mengatakan bahwa memperoleh manfaat dari pelatihan-penataran yang diadakan oleh pemerintah, terutama dalam pengembangan disiplin kerja di SMP Negeri 9 Muaro Jambi.

Pengembangan profesionalitas kepala sekolah bertujuan antara lain untuk menutupi "gap" antara kecakapan kepala sekolah dengan permintaan jabatan, selain itu juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam mencapai sasaran kerja. Upaya kepala sekolah pada SMP Negeri 9 Muaro Jambi dengan meningkatkan profesionalitas kepala sekolah dalam mengikuti pelatihan.

Keberhasilan kepala SMP Negeri 9 Muaro Jambi dapat terlaksana apabila semua anggota memiliki pandangan dan cita-cita yang sama, merasa senasib dan sepejuangan untuk meraih tujuan organisasi yang dikenal sebagai Visi Bersama (*shared vision*)" Visi bersama dibangun oleh seluruh anggota organisasi sebagai keinginan, tekad, dan komitmen bersama. Hampir semua sekolah memiliki visi, kadang ditulis dengan huruf besar dan sipasang di depan sekolah. Namun, menurut organisasi belajar, visi tersebut belum tentu visi bersama. Bisa jadi visi tersebut baru merupakan rumusan atau pernyataan visi (*statement of vision*). Di sekolah, program dan kegiatan pengembangan sekolah harus didasarkan atas keinginan seluruh guru, staf, dan pimpinan, serta klien ke mana sekolah tersebut akan dibawa yang disebut visi bersama. Di bawah ini adalah Visi dan Misi SMP Negeri 9 Muaro Jambi:

"BERTAQWA, BERPRESTASI, PEDULI LINGKUNGAN, DAN DAN BERWAWASAN GLOBAL".

Sebagai perwujudan dari visi diatas Misi Pendidikan SMP Negeri 09 Muaro Jambi adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran agama yang dianutnya sehingga menjadi sumber kearifan dalam kehidupan sehari-hari.
- b. Melaksanakan pembelajaran secara efektif dan optimal sesuai dengan kemampuan dan potensi siswa.
- c. Mengembangkan potensi siswa dalam bidang akademik dan non akademika sesuai dengan minat dan bakat yang mereka miliki.
- d. Mengembangkan budaya gemar membaca.
- e. Mengembangkan sikap berfikir kritis, kerja keras, disiplin, kreatif dan mandiri.
- f. Membudayakan peserta didik hidup bersih, sehat, dan ramah lingkungan.
- g. Mendorong dan membantu penguasaan teknologi informasi serta wawasan peserta didik dalam menghadapi perubahan zaman.
- h. Meningkatkan keterampilan peserta didik dalam bidang ICT.

Membangun visi bersama (*shared vision*) SMP Negeri 9 Muaro Jambi dengan melakukan evaluasi diri yang teliti untuk melihat kelebihan, kelemahan, peluang, dan ancaman. Berdasarkan hasil evaluasi diri, seluruh komponen sekolah bersama-sama menyusun visi, misi dan tujuan ke depan, baik untuk jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang. Kepemimpinan profesional kepala SMPN 9 mauro Jambi dalam membangun visi dan tujuan bersama tentu didukung kelebihan berikut ini:

- a. Kurikulum. Kurikulum yang digunakan sudah menggunakan kurikulum merdeka memasuki tahun ke 2 artinya kelas 7 dan 8 sudah menerapkan kurikulum mandiri

berubah, sedangkan kelas 9 menggunakan kurikulum K13. Dengan menerapkan kurikulum merdeka artinya semua guru sudah mendapatkan pengetahuan dan pemahaman mengenai kurikulum merdeka melalui pelatihan baik secara mandiri maupun pelatihan yang sudah dianggarkan baik dari sekolah, komunitas guru maupun Dinas Pendidikan dan kebudayaan

- b. Sarana dan prasarana sekolah. Sarana prasarana sekolah sangat mendukung dalam mewujudkan visi, maupun tujuan sekolah, sarana yang memadai membantu guru dalam proses pembelajaran terkait tuntutan kurikulum yang berlaku, dimana semua guru dituntut menguasai dan menggunakan pembelajaran menggunakan model dan media yang bervariasi terlebih penguasaan IT mutlak harus dimiliki oleh guru maupun kepala sekolah
- c. Siswa. Siswa disini termasuk factor pendukung karena setiap tahunnya mengalami peningkatan dari kuantitas dan kualitas serta siswa yang sifatnya heterogen sangat mempengaruhi dalam pencapaian visi dan tujuan sekolah.

Namun tetap dalam mencapai visi dan tujuan bersama ini, ada faktor penghambat sebagai kelemahan dan ancaman sebagai berikut:

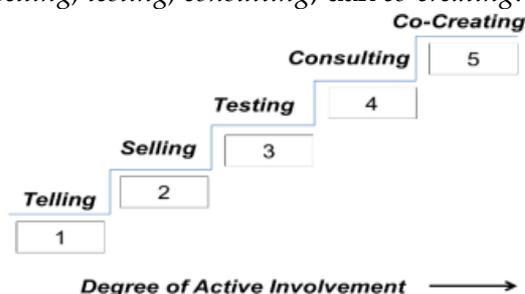
- a. Guru. Guru sebagai ujung tombak keberhasilan pembelajaran belum optimal dimana dari sejumlah guru yang ada lebih dari 50% memiliki mindset lama dimana guru hanyalah bertugas mengajar didalam kelas mentrasfer materi dan mengejar target kurikulum ditambah tidak mengikuti perkembangan IPTEK dan perubahan zaman yang menuntut guru mengikuti perkembangan tersebut sehingga terjadinya perubahan kurikulum tidak merubah mindset guru tersebut terutama guru-guru yang sudah senior atau guru lama. Hal tersebut menjadi penghambat dalam tercapainya visi sekolah
- b. Masyarakat. Masyarakat disini termasuk orang tua mayoritas kurang mendukung terhadap perubahan yang terjadi baik itu kurikulum, maupun perubahan zaman yang sangat membutuhkan kerjasama yang baik antara orang tua terhadap pihak sekolah. Komunikasi yang tidak sehat antara pihak sekolah dan orang tua sehingga sering terjadi salah paham dari pihak orang tua. Orang tua bila diajak rapat kehadiran maksimal 50% sehingga informasi tidak bias diterima secara utuh
- c. Dinamika kelas. Kreatifitas siswa yang masih kurang hal ini disebabkan kurang kreatifitas wali kelas dalam mengelola kelasnya. Sehingga dengan hal ini mengakibatkan apa yang sudah di rencanakan tidak berjalan sesuai kenyataan

Implementasi *shared and goals vision* di lapangan bahwa visi dan misi sekolah dirumuskan kembali, kemudian disesuaikan dengan perkembangan dan kebutuhan SMPN 9 Muaro Jambi. Setelah itu, visi dan tujuan dikomunikasikan secara langsung dan tidak langsung kepada semua pihak yang terlibat. Keterbukaan dan dorongan dalam mengemukakan ide-ide baru, dengan mendengarkan dan menerima ide-ide baru, memberikan apresiasi, dan menjalankan ide demi kemajuan dan kesuksesan sekolah. Ide-ide tersebut seperti mengadakan evaluasi, perbaikan dan penambahan sarana dan prasarana, penambahan fasilitas fisik sekolah, dan Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Saling bertukar pikiran dengan rekan kerja pada saat ada sesuatu hal yang membutuhkan jalan keluar. Menyadari visi SMPN 9 Muaro Jambi merupakan rumusan yang harus dipahami supaya pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan visi organisasi sekolah. Visi sekolah mudah dimengerti dan dipahami karena kalimatnya tidak membingungkan dan kata-katnya mudah dipahami sehingga kandungan makna di dalamnya sangat jelas untuk dimengerti. Visi sekolah merupakan pedoman dalam menjalankan tugas dan pekerjaan sehari-hari untuk menjadi acuan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.

PEMBAHASAN

Visi bersama adalah milik bersama, karena seluruh anggota mempunyai andil dalam perumusan dan pembentukan. Visi bersama dapat menciptakan perasaan kebersamaan dan memberi koherensi berbagai aktifitas yang berbeda. *Shared vision* adalah satu dari lima inti disiplin yang diidentifikasi oleh Peter Senge yang diperlukan untuk membangun organisasi. *Shared vision* bukan suatu ide, tetapi kekuatan hati manusia yang menghasilkan kekuatan, menggerakkan individu untuk mencapai tujuan, dan menghubungkan setiap orang menghimpun kekuatan bersama. Visi bersama atau *shared vision* adalah terbangunnya komitmen anggota organisasi untuk mengembangkan visi bersama dan merumuskan strategi untuk mencapai visi tersebut. Membangun visi bersama, terkadang tidak menyelesaikan banyak masalah, melainkan menciptakan suatu lingkungan di mana orang-orang yakin bahwa mereka merupakan bagian dari suatu komunitas umum. Saat ini banyak pemimpin yang berusaha untuk mencapai komitmen dan fokus yang muncul bersama visi yang dibagikan secara tulus (Susatya 2019).

Sayangnya masih banyak yang beranggapan bahwa sebuah visi merupakan tugas pemimpin. 1. Visi Bersama (sebagai wahana membangun makna) Strategi membangun visi bersama berdasarkan beberapa prinsip: a. Setiap organisasi mempunyai cita-cita dan tujuan yang mengekspresikan eksistensi organisasi, b. Petunjuk untuk memahami tujuan organisasi bisa ditemukan dalam aspirasi para pendiri dan alasan pendirian, c. Tidak semua visi sama, d. Mempunyai pemahaman bersama tentang tujuan yang mendasari. Untuk lebih sadar akan tujuan organisasi, bertanyalah kepada anggota organisasi dan belajarliah untuk mendengarkan jawaban. e. Inti pembangunan visi bersama adalah mendesain dan mengembangkan proses berkelanjutan, f. Mempunyai gambaran jelas tentang visi sejajar dengan kondisi saat ini. Hakikat visi bersama terfokus pada pembangunan makna bersama, secara potensial dimana makna bersama tidak ada sebelumnya. Makna bersama merupakan suatu pemahaman bersama tentang apa yang penting, dan mengapa. Membangun visi bersama bisa menjadi suatu cara yang efektif untuk menyuarakan gagasan penuntun organisasi. 2. Jaringan dan Komunitas Infrastruktur yang bermunculan memungkinkan pembangunan visi bersama didasarkan pada sikap yang memandang organisasi sebagai suatu komunitas yang tumpang tindih dan terbentuk di atas makna bersama. Jika organisasi dipandang sebagai suatu komunitas, maka pemimpin akan memperlakukan anggota sebagai sukarelawan yang telah memilih untuk memberikan waktu mereka pada perusahaan. embangun visi bersama memerlukan komunikasi yang baik antara pemimpin dan bawahan. Visi bersama harus dapat diinterpretasikan dengan baik oleh seseorang dalam level manajerial. Seorang manajer harus dapat menguraikan visi yang telah ditetapkan kepada bawahan/staf. Peter Senge dalam buku *The Fifth Discipline Fieldbook* (1994), menjelaskan terdapat lima tahapan yang dapat digunakan organisasi dalam membangun visi bersama, yaitu; *telling, selling, testing, consulting, dan co-creating*.



1. **Telling** Tahap *telling*, pemimpin menentukan visi dan anggota mengikuti. Penyampaian instruksi dilakukan secara langsung, jelas, dan konsisten. Hal yang dapat dinegosiasikan atau tidak dapat dinegosiasikan, dikemukakan pada tahapan ini. Biasanya anggota hanya dapat mengingat 25% dari instruksi yang diberikan oleh pemimpin. Anggota akan

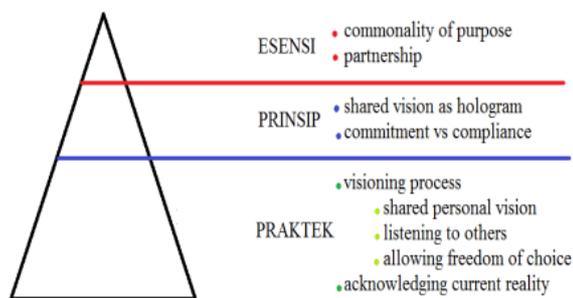
mengikuti instruksi, tetapi hanya beberapa yang memiliki komitmen terhadap instruksi tersebut.

2. **Selling** Tahap selling, pemimpin mengetahui visi yang sebaiknya dimiliki oleh organisasi dan menawarkan kepada anggota. Pemimpin memerlukan penerimaan anggota. Pada tahap ini organisasi terbuka dalam menerima anggota, mendukung inisiatif dan usulan anggota, serta memupuk hubungan baik dengan anggota dan pelanggan. Kekurangan tahap ini adalah anggota kerap kali menerima visi pemimpin namun kadang berujung tidak setuju terhadap visi pemimpin.
3. **Testing** Tahap testing, pemimpin sudah memiliki beberapa gagasan visi, tetapi masih ingin mengetahui reaksi anggota sebelum melanjutkan. Penyampaian visi dilakukan dengan memberikan informasi sebanyak mungkin, menyelenggarakan tes motivasi, kegunaan, dan kemampuan, membuat kuesioner, serta melakukan wawancara. Kekurangan tahap ini adalah sulit untuk mengemukakan visi dengan tes.
4. **Consulting** Tahapan consulting, pemimpin menyusun visi terlebih dahulu kemudian meminta masukan kreatif dari anggota untuk melanjutkan penyusunan.
5. **Co-creating** Tahap co-creating, pemimpin bersama anggota berkolaborasi menciptakan visi bersama. Dimulai dengan menyampaikan visi pribadi setiap anggota dan berdiskusi untuk membentuk visi bersama. Kekurangan tahap ini adalah akan memakan waktu yang sangat lama (Susatya 2019).

Visi bersama adalah tentang bagaimana membangun komitmen didalam sebuah kelompok atau organisasi dengan mengembangkan pandangan bersama terhadap masa depan yang ingin dibuat, prinsip, dan acuan praktis yang dapat mengarahkan kepada tujuan yang ingin dicapai. Disiplin dalam membangun visi bersama merupakan proses yang tidak pernah berakhir dimana individu dalam organisasi saling mengemukakan ide, visi, tujuan, keinginan, nilai, mengapa, apa yang mereka kerjakan, dan bagaimana mencapai tujuan bersama yang lebih besar. Sebuah tim yang memiliki visi bersama akan berjalan selaras menuju tujuan yang sama. Pemimpin organisasi memegang peranan penting.

Pemimpin harus dapat membangun interaksi yang baik dengan anggota organisasi. Dengan cara itu, pemimpin dapat membagi visi kepada seluruh anggota organisasi. Pemimpin harus menggunakan berbagai metode untuk berkomunikasi dengan seluruh anggota organisasi yang memiliki karakter yang berbeda beda. Apa yang ingin dicapai dalam sebuah organisasi? Pertanyaan ini merupakan langkah awal dalam membangun visi bersama. Jawaban mungkin beragam, yang jelas kita harus mengetahui visi tentang masa depan dan realitas saat ini. Prioritas strategis yang baik dikaitkan secara jelas dengan visi bersama, dan mampu menempa komitmen dari anggota tim. Jika tim telah menyepakati prioritas strategis, maka mereka mempunyai satu set peristiwa penting dan memiliki bidang praktis di dalamnya. Martin Luther Jr, melukiskan “saya bermimpi, kami membicarakan pemimpin pada satu titik sejarah dan mencatat bahwa pidatonya tidak satu katapun tentang keadaan saat ini, tetapi melukiskan gambaran masa depan yang akan datang. Ini adalah menepuk cita – cita yang dalam “.

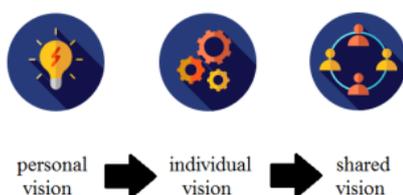
Kombinasi antara berfikir aspiratif tentang dimana kita ingin berada dan kemudian secara taktik tentang bagaimana mencapai, akan menolong mengkristalisasikan visi organisasi. Visi membimbing kita mencapai yang kita inginkan. Shared vision adalah membangun suatu rasa sehingga mempunyai komitmen dalam suatu kelompok, dengan membuat gambaran bersama tentang masa depan, prinsip, dan praktik penuntun yang diharapkan bisa mencapai masa depan. Terbentuknya antusiasme membuat semakin banyak orang membicarakan visi, keragaman pandangan semakin meningkat, dan mengarahkan orang mengekspresikan visi yang secara potensial bertentangan. Bila orang lain tidak mengizinkan perbedaan diekspresikan, polarisasi akan semakin meningkat sehingga menurunkan kejelasan visi bersama dan membatasi pertumbuhan antusiasme. Berikut skema visi bersama:



Gambar 2. Skema *shared vision*

1. Esensi Esensi terbagi menjadi dua bagian, yaitu; kesamaan tujuan dan kemitraan
2. Prinsip Prinsip terbagi menjadi 2 jenis, yaitu; visi bersama sebagai hologram dan komitmen vs penyesuaian.
3. Praktik Praktik menempati skema terbawah dengan porsi lebih banyak dibandingkan tahap esensi dan prinsip, yaitu proses; visionisasi dan pengakuan realita saat ini.

Ciri visi bersama: (1) mengilhami, (2) menantang tetapi realistis, (3) berorientasi pada manusia, (4) bersifat jangka panjang tetapi tidak kaku, (5) menyatakan masa depan yang menjanjikan, (6) mewujudkan kekuatan, (7) berorientasi pada perubahan, (8) memberi pedoman bukan peraturan, memberi kebebasan tapi terarah, (9) singkat, sederhana, dan mudah diingat, (10) sesuai nilai organisasi, (11) terkait dengan kebutuhan, (12) bersifat mendorong, (13) tidak terbatas waktu, dan (14) mendeskripsikan yang ideal. Proses membangun visi bersama atau *shared vision* dapat dilihat pada gambar berikut:



1. Personal Vision Visi pertama kali diungkapkan/diidekan oleh seorang individu.
2. Individual Vision Visi dipraktikan dan ditelusuri kelebihan dan kelemahan.
3. Shared Vision Visi dibagikan pada anggota organisasi, dikaji, kemudian disahkan/tidak tergantung pembahasan (Susatya 2019).

Kami lebih memilih pernyataan tujuan daripada misi. Pernyataan tujuan yang ditulis dengan baik memiliki makna yang lebih dalam. Buku Simon Sinek, *Start with Why*, merangkum konsep ini dengan baik. Tujuan menyatakan “mengapa” organisasi itu ada – alasan keberadaannya. Pernyataan tujuan yang ideal bertahan lama. Hal ini tidak akan berubah seiring dengan perubahan produk dan pasar. Pernyataan tujuan yang ideal harus singkat dan sangat mudah diingat. Ini menjawab mengapa orang harus berkomitmen pada organisasi Anda, melibatkan tangan, kepala, dan **hati** mereka.

Banyak orang ingin mengetahui bahwa organisasi mereka mempunyai tujuan yang bermanfaat dan bahwa pekerjaan mereka bermakna dan signifikan. Orang tidak datang bekerja untuk “memaksimalkan nilai pemegang saham.” Mereka ingin menjadi bagian dan membangun sesuatu yang unggul, beretika, dan bertahan lama. Pekerja ingin memberikan dampak positif pada dunia.

Pernyataan tujuan yang ideal cukup pendek untuk dimasukkan ke dalam T-shirt dan bebas jargon. Pemimpin *triple crown* mengutamakan tujuan. Berikut adalah beberapa pernyataan tujuan yang kami sukai:

- *Best Buy*: “Untuk memperkaya kehidupan melalui teknologi.”
- *General Mills*: “Membuat makanan yang disukai dunia.”
- *Netflix*: “Untuk menghibur dunia.”

- *Target*: “Untuk membantu semua keluarga menemukan kegembiraan dalam kehidupan sehari-hari. (Leadership.com 2023).

Para pemimpin harus terus-menerus memperkuat nilai-nilai bersama, memberikan teladan dalam perilaku mereka, dan menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut agar dapat dilihat semua orang. Mereka harus merangkai nilai-nilai ke dalam tatanan organisasi. Setelah visi bersama diadopsi, upaya perubahan yang efektif memberdayakan pemangku kepentingan untuk memperjuangkan tujuan visi tersebut di seluruh masyarakat. Ini termasuk tindakan seperti:

1. Berbicara dengan rekan kerja tentang bagaimana mereka dapat mendukung tujuan visi bersama.
2. Mengadvokasi tujuan visi bersama dengan organisasi lokal, tokoh masyarakat, dan pejabat terpilih (“<https://Michirlearning.Org/Tools-for-Action/Shared-Vision-Goals/>,” n.d.).

SIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan profesional kepala SMPN 9 Muaro Jambi merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin profesional dalam menggerakkan seluruh sumber daya organisasi terutama sumber daya manusianya untuk melakukan apa yang diharapkan.

Tugas profesional kepala SMPN 9 Muaro Jambi adalah *shared and goals vision* adalah membangun suatu rasa sehingga mempunyai komitmen dalam suatu kelompok, dengan membuat gambaran bersama tentang masa depan, prinsip, dan praktik penuntun yang diharapkan bisa mencapai masa depan. Maka kepemimpinan profesional bertugas membangun antusiasme membuat semakin banyak orang membicarakan visi dan tujuan, keragaman pandangan semakin meningkat, dan mengarahkan orang mengekspresikan visi yang secara potensial bertentangan. Bila orang lain tidak mengizinkan perbedaan diekspresikan, polarisasi akan semakin meningkat sehingga menurunkan kejelasan visi bersama dan membatasi pertumbuhan antusiasme.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, Zul Fajri Em dan Senja Ratu. 1980. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Bandung: Hasta.
- DuBrin, Andrew J. 2009. *The Complete Ideal's Guides to Leadership, Terj. Tri Wibowo BS,*. Jakarta: Prenada Media.
- Handayani, Tutut. 1999. *Profesionalisme Kepemimpinan Dalam Pelaksanaan Pembangunan Proyek Konstruksi*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- “<https://Michirlearning.Org/Tools-for-Action/Shared-Vision-Goals/>” n.d.
- Komaruddin. 1994. *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta: Ikrar Mandiri Abadi.
- Leadership.com, Triple Crown. 2023. “Bagaimana Menciptakan Tujuan, Nilai, Dan Visi Bersama.” <https://Triplecrownleadership.Com/How-to-Create-Purpose-Values-Vision/>. 2023.
- Mudlofir, Ali. 2013. *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi Dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Pendidik Di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Permadi, K. 1996. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rahman, Nazarudin. 2020. *Manajemen Strategik*. Palembang: Noer Fikri Offset.
- Susatya, Edhy. 2019. *Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: Progran Pascasarja Universitas Ahmad Dahlan.
- Syaefudin, Udin. 2017. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- US, Kasful Anwar. 2011. *Kepemimpinan Pesantren: Menawarkan Model Kepemimpinan Kolektif Dan Responsif*. Jambi: Sulthan Thaha Press.