

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era Globalisasi menuntut proses dan hasil pendidikan harus terjadi peningkatan agar hasilnya mampu bersaing dengan lulusan pada tataran dalam negeri maupun luar negeri. Dimana untuk saat ini lulusan kejuruan yang ada di dalam negeri (local) belum secara keseluruhan bisa diterima oleh pihak penyedia/penyelenggara/penerima tenaga kerja baik dalam dan luar negeri.

Hal ini terlihat secara nyata bahwa di lapangan, keberadaan otonomi sekolah/pendidikan “kurang mampu” menciptakan lulusan yang dapat bersaing dengan hasil lulusan pendidikan yang dilaksanakan oleh pendidikan di luar negeri. Pelaksanaan otonomi pendidikan/sekolah seharusnya mampu meningkatkan taraf hasil pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan pengguna lulusan pendidikan (stakeholder).

Hal tersebut dapat dibuktikan dalam kriteria perolehan tingkat penghargaan dan pendapatan yang lebih besar perhatiannya pada hasil lulusan luar negeri dibandingkan lulusan dalam negeri. Mengapa bisa terjadi seperti itu? Untuk menjawab hal ini sangat komprehensif yang harus dilihat dari berbagai aspek, tetapi, salah satu cara agar hasil pendidikan pada tingkat local dapat diakui oleh stakeholder baik pada lingkup nasional dan internasional, maka orang yang akan memimpin pendidikan (baik pada level birokrat dan level institusional) harus mempunyai visi tentang arah pendidikan di masa yang akan datang. Dengan catatan, Visi tersebut harus betul-betul dilaksanakan tidak hanya sebagai ungkapan belaka, dan didukung oleh anggota organisasi yang berada di dalamnya.

Rendahnya produktivitas yang secara otomatis akan menghasilkan kualitas pendidikan dipercaya sebagai penyebab rendahnya kualitas sumber daya manusia. Tuntutan peningkatan produktivitas pendidikan tidak saja terletak pada perbaikan dan peningkatan mutu input dan output, tetapi juga mutu proses yang digerakkan oleh kekuatan manajerial dan kepemimpinan pengelola kependidikan baik di

tingkat pusat (level Birokrat pendidikan), dan level Institusional (Rektor atau Kepala Sekolah).

Kekuatan kepemimpinan menghasilkan berbagai kebijakan dan operasionalisasi kerja yang dibimbing oleh visi yang akan dijadikan dasar pencapaian tujuan. Visi yang dijalankan secara konsisten harus menuntut perubahan budaya yang lebih berorientasi pada mutu baik proses maupun hasil pendidikan. Dengan demikian hal penting yang memposisikan diri sebagai komponen yang memberikan pengaruh yang kuat pada efektifitas pencapaian pendidikan yang berkualitas di era desentralisasi adalah *Visionary Leadership*.

Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat penilaian umum bahwa pemimpin pendidikan (khususnya di tingkat satuan pendidikan) belum menjalankan fungsi kepemimpinannya apalagi *Visionary leadership* sebagai tuntutan perubahan organisasional. Belum optimalnya fungsi kepemimpinan akan berpengaruh kuat terhadap penciptaan, pembentukan, dan eksistensi budaya pendidikan baik pada jalur, jenjang dan jenis pendidikan, karena budaya menjadi representasi kepemimpinan dari seorang pemimpin pendidikan.

Rendahnya kemampuan manajerial organisasi pendidikan lebih banyak disebabkan karena kurangnya keahlian manajemen pendidikan yang merefleksikan pada kepemimpinan pendidikan dari tingkat konsep maupun praktis. Sedangkan komponen kehidupan di luar organisasi pendidikan telah berkembang pesat dan menuntut sikap responsive, akomodatif dan apresiatif dalam menjawab tantangan zaman dengan memanfaatkan kekuatan dan peluang dan menganalisis kelemahan serta ancaman sehingga menjadi suatu kekuatan bagi perumusan visi, misi dan tujuan pendidikan Nasional.

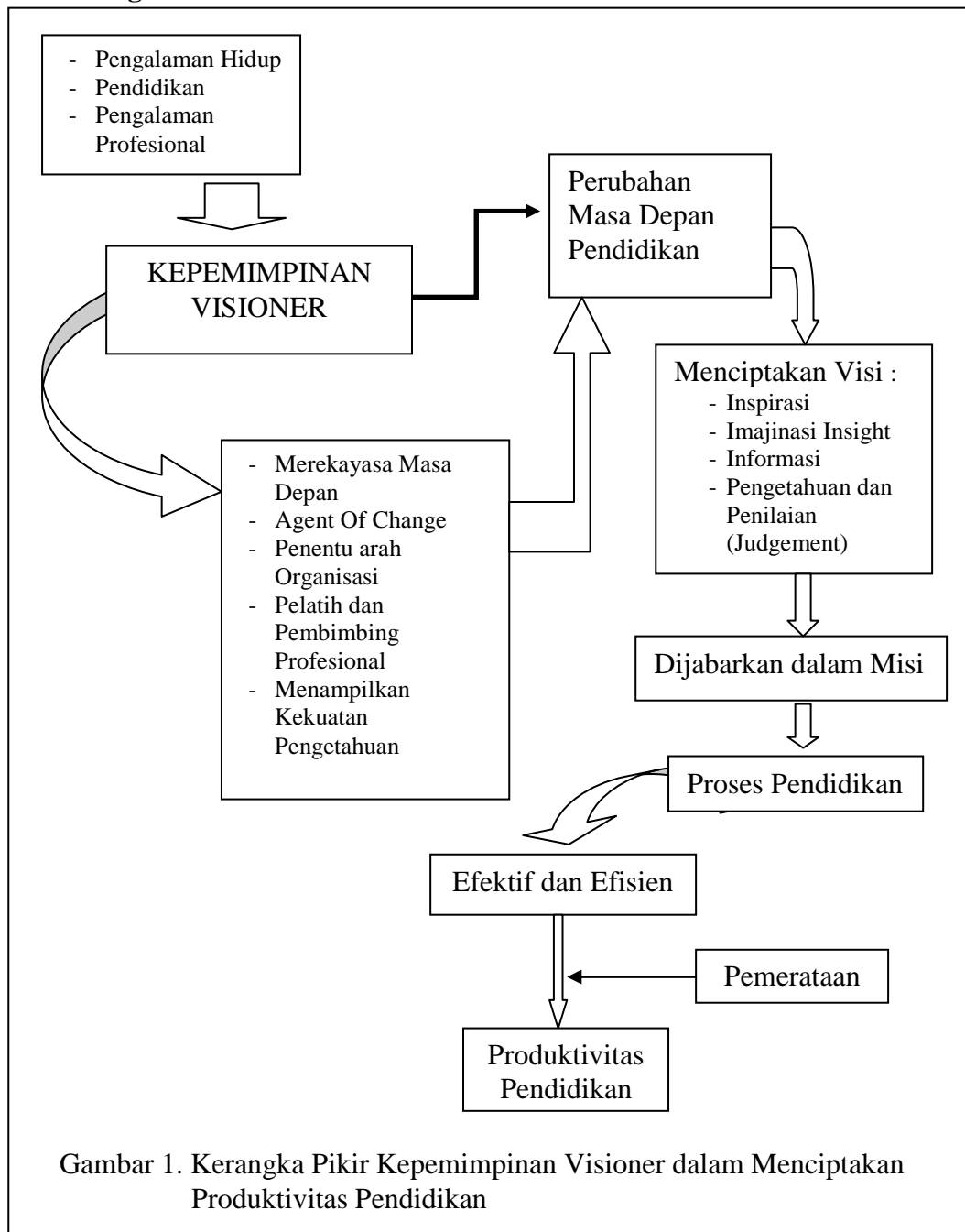
B. Permasalahan

Permasalahan yang teridentifikasi secara umum adalah belum ada jaminan adanya *Visionary Leadership* untuk menangani perubahan yang terjadi di dunia pendidikan yang mampu menghasilkan produktivitas pendidikan. Berkenaan dengan hal tersebut, beberapa pertanyaan yang akan dibahas dalam pembahasan ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan visioner itu ?
2. Apakah produktivitas pendidikan itu ?
3. Bagaimana menjadi pemimpin yang visioner untuk dapat menghasilkan produktivitas pendidikan ?

Dengan asumsi, bahwa jika produktivitas pendidikan tercapai maka secara otomatis akan menghasilkan pendidikan yang berkualitas

C. Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir Kepemimpinan Visioner dalam Menciptakan Produktivitas Pendidikan

BAB II

PEMBAHASAN

A. Konsep Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan yang relevan dengan tuntutan “*school based management*” dan didambakan bagi produktivitas pendidikan adalah kepemimpinan yang memiliki visi (*Visionary Leadership*) yaitu kepemimpinan yang kerja pokoknya difokuskan pada rekayasa masa depan yang penuh tantangan, menjadi agen perubahan (*agent of change*) yang unggul dan menjadi penentu arah organisasi yang tahu prioritas, menjadi pelatih yang profesional dan dapat membimbing personil lainnya ke arah profesionalisme kerja yang diharapkan.

Pemimpin yang bervisi merupakan syarat kepemimpinan di era otonomi, dimana organisasi harus menampilkan kekuatan dan ciri khas budayanya menuju kualitas pendidikan yang diharapkan.

A.1. Konsep Visi

Visi tercipta dari kreativitas pikir pemimpin sebagai refleksi profesionalisme dan pengalaman pribadi atau sebagai hasil elaborasi pemikiran mendalam dengan pengikut/personel lain, yaitu berupa ide-ide ideal tentang cita-cita organisasi di masa depan yang ingin diwujudkan bersama.

Lee Roy Beach (1993:50) mendefinisikan visi sebagai berikut: “*Vision defines the ideal future, perhaps implying retention of the current culture and the activities, or perhaps implying change.* (Visi menggambarkan masa depan yang ideal, barangkali menyiratkan ingatan budaya yang sekarang dan aktivitas, atau barangkali menyiratkan perubahan)

Terbentuknya visi dipengaruhi oleh pengalaman hidup, pendidikan, pengalaman profesional, interaksi dan komunikasi, penemuan keilmuan serta kegiatan intelektual yang membentuk pola pikir (*mindset*) tertentu (Gaffar, 1994:56).

Visi merupakan peluru bagi kepemimpinan visioner. Visi berperan dalam menentukan masa depan organisasi apabila diimplementasikan secara

komprehensif. Dengan demikian visi terbentuk dari perpaduan antara inspirasi, imajinasi *insight*, nilai-nilai informasi, pengetahuan dan *judgement*.

A.2. Teori Kepemimpinan Visioner

Visionary Leadership muncul sebagai respon dari statement “*the only thing of permanent is change*” yang menuntut pemimpin memiliki kemampuan dalam menentukan arah masa depan melalui visi. Visi merupakan idealisasi pemikiran pemimpin tentang masa depan organisasi yang *shared* dengan stakeholders dan merupakan kekuatan kunci bagi perubahan organisasi yang menciptakan budaya yang maju dan antisipatif terhadap persaingan global.

Benis dan Nanus, (1997:19) mendefinisikan Visi sebagai: “*Something that articulates a view of a realistic, credible, attractive future for the organization, a condition that is better in some important ways than what now exists*”. Secara umum dapat kita katakan bahwa visi adalah suatu gambaran mengenai masa depan yang kita inginkan bersama.

Visionary Leadership didasarkan pada tuntutan perubahan zaman yang meminta dikembangkannya secara intensif peran pendidikan dalam menciptakan sumber daya manusia yang handal bagi pembangunan, sehingga orientasi visi diarahkan pada mewujudkan nilai comparative dan kompetitif peserta didik sebagai pusat perbaikan dan pengembangan sekolah.

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan/mensosialisasikan/ mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi dimasa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personil.

Agar menjadi pemimpin yang visioner, maka seseorang harus :

(a) **Memahami Konsep Visi.** Visi adalah idealisasi pemikiran tentang masa depan organisasi yang merupakan kekuatan kunci bagi perubahan organisasi yang menciptakan budaya dan perilaku organisasi yang maju dan antisipatif terhadap persaingan global sebagai tantangan zaman. “*Visionary*

leadership” adalah visi kepemimpinan yang harus dimiliki berdasarkan rambu-rambu tersebut di atas untuk mewujudkan sekolah yang bermutu.

(b) Memahami Karakteristik dan Unsur Visi. Suatu visi memiliki karakteristik sebagai berikut: (1) memperjelas arah dan tujuan, mudah dimengerti dan diartikulasikan, (2) mencerminkan cita-cita yang tinggi dan menetapkan standar of excellence, (3) menumbuhkan inspirasi, semangat, kegairahan dan komitmen, (4) menciptakan makna bagi anggota organisasi, (5) merefleksikan keunikan atau keistimewaan organisasi, (6) menyiratkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi, (7) kontekstual dalam arti memperhatikan secara seksama hubungan organisasi dengan lingkungan dan sejarah perkembangan organisasi yang bersangkutan.

(c) Memahami Tujuan Visi. Visi yang baik memiliki tujuan utama yaitu: (1) memperjelas arah umum perubahan kebijakan organisasi, (2) memotivasi karyawan untuk bertindak dengan arah yang benar, (3) membantu proses mengkoordinasi tindakan-tindakan tertentu dari orang yang berbeda-beda.

A.3. Langkah-langkah Menjadi *Visionary Leadership*

Visi harus disegarkan sehingga tetap sesuai dan sepadan dengan perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan. Karena itu visi dalam konteks ini merupakan atribut utama seorang pemimpin. Adalah tugas dan tanggungjawab pimpinan untuk melahirkan, memelihara, mengembangkan, menerapkan, dan menyegarkan visi agar tetap memiliki kemampuan untuk memberikan respons yang tepat dan cepat terhadap berbagai permasalahan dan tuntutan yang dihadapi organisasi. Jelaslah bahwa visi itu ternyata berproses, dapat direkayasa dan ditumbuhkembangkan.

(a) Penciptaan Visi

Visi tercipta dari hasil kreatifitas pikir pemimpin sebagai refleksi profesionalisme dan pengalaman pribadi atau sebagai hasil elaborasi pemikiran mendalam dengan pengikut/personil lain berupa ide-ide ideal tentang cita-cita organisasi di masa depan yang ingin diwujudkan bersama

(b) Perumusan Visi

Kepemimpinan visioner dalam tugas perumus visi adalah kesadaran akan pentingnya visi dirumuskan dalam statement yang jelas agar menjadi komitmen semua personil dalam mewujudkannya sehingga pemimpin berupaya mengelaborasi informasi, cita-cita, keinginan pribadi dipadukan dengan cita-cita/gagasan personil lain dalam forum komunikasi yang intensif sehingga menghasilkan kristalisasi visi organisasi.

Visi perlu dirumuskan dalam statement yang jelas dan tegas dan perumusannya harus melibatkan stakeholders dengan fase kegiatan sebagai berikut:

- (1) pembentukan dan perumusan visi oleh anggota tim kepemimpinan
- (2) merumuskan strategi secara konsensus
- (3) membulatkan sikap dan tekad sebagai *total commitment* untuk mewujudkan visi ini menjadi suatu kenyataan.

(c) Transformasi Visi

Kemampuan membangun kepercayaan melalui komunikasi yang intensif dan efektif sebagai upaya *shared vision* pada *stakeholders*, sehingga diperoleh *sense of belonging* dan *sense of ownership*

(d) Implementasi Visi

Implementasi visi merupakan Kemampuan pemimpin dalam menjabarkan dan menterjemahkan visi ke dalam tindakan. Visi merupakan peluru bagi kepemimpinan visioner. Visi berperan dalam menentukan masa depan organisasi apabila diimplementasikan secara komprehensif. Kepemimpinan yang bervisi bekerja dalam empat pilar sebagaimana dikatakan Nanus (2001), yaitu: (1) Penentu Arah, (2) Agen Perubahan, (3) Juru Bicara, (4) Pelatih dan komunikator.

B. Konsep Produktivitas Pendidikan

Produktivitas pendidikan dapat dilihat atau diukur dari sudut efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan hasil proses pendidikan. Efektivitas pendidikan dapat dilihat dari sudut *prestasi* dan *proses pendidikan*. *Prestasi* dapat dilihat dari

masukan dan keluaran yang merata , bermutu, relevan, dan mempunyai nilai ekonomi yang berarti bagi lulusan.

Maksud Pemerataan adalah mampu menampung masukan dan menghasilkan tamatan dengan hasil pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan. Mutu pendidikan dapat dilihat dari nilai tambah yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan baik dalam produk dan jasa pelayanan yang mampu bersaing di lapangan kerja sesuai keperluan stakeholder. Relevan maksudnya adalah adanya keterkaitan dan kesepadanan dengan keperluan masyarakat yang sedang membangun, baik dalam hal ketenagaan, maupun dengan ilmu yang dihasilkan. Sedangkan Nilai ekonomi ialah barang dan jasa, atau tamatan yang dikeluarkan oleh suatu lembaga pendidikan mempunyai makna ekonomi, dimana hasil lulusan akan mendapatkan penghargaan yang baik atau layak.

Proses pendidikan meliputi motivasi belajar yang tinggi pada peserta didik, disiplin, semangat dan etos kerja yang tinggi pada tenaga kependidikan yang bertautan dengan proses pendidikan disertai dengan etika profesi kependidikan.

Efisiensi pendidikan berkenaan dengan memanfaatkan tenaga, fasilitas, dana dan waktu yang seminimal mungkin, tetapi dapat menciptakan hasil yang banyak, bermutu, relevan dan bernilai ekonomi yang maksimal.

Oleh karena itu, produktivitas pendidikan merupakan salah satu kriteria keberhasilan pengelolaan pendidikan yang diharapkan dapat membekali kualitas kemandirian manusia Indonesia seutuhnya dan kualitas kemandirian masyarakat Indonesia yang menjadi sasaran utamanya.

Sedangkan konsepsi produktivitas menurut Sutermeister (1976:2), merupakan suatu hasil pekerjaan dari seseorang berdasarkan waktu yang dikeluarkannya untuk melakukan tugas, yang didukung dengan teknologi, lay-out pekerjaan, metode sehingga kinerja karyawan hasilnya memuaskan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan yang produktif dapat dihasilkan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam visi.

C. Kepemimpinan Visioner dalam Menghasilkan Produktivitas Pendidikan

Pada bagian ini, mencoba untuk menjelaskan bagaimana seorang pemimpin yang visioner dalam menciptakan suatu hasil pendidikan yang produktif.

C.1. Kasus yang Terjadi di Dunia Pendidikan

Bagian ini memaparkan permasalahan di dunia pendidikan yang berkenaan dengan kepemimpinan dari seorang pemimpin pendidikan (khususnya di tingkat satuan pendidikan) belum menjalankan fungsi kepemimpinannya apalagi *Visionary leadership* sebagai tuntutan perubahan organisasional, hasil beberapa penelitian menyebutkan bahwa :

- a. Masih banyak sumber daya manusia dari Negara Indonesia yang menjadi pekerja-pekerja kasar di Negara-negara tetangga, seperti tenaga pembantu rumah tangga, buruh dan lain-lain. Hal ini menunjukkan bahwa SDM bangsa Indonesia memiliki daya saing dan daya tawar yang rendah dengan bangsa-bangsa lain. Kenyataan lain yang membuktikan rendahnya kualitas SDM bangsa Indonesia yaitu data yang diperoleh dari UNDP di New York pada tahun 2001 yang dihitung berdasarkan tiga indikator yakni 1). **panjang usia** yang diukur dengan usia harapan hidup; 2). **pendidikan**, yang diukur dengan angka melek huruf di kalangan orang dewasa dikombinasikan dengan angka masuk sekolah dasar, menengah pertama dan atas, serta; 3). **standar hidup** yang diukur melalui GDP riil perkapita Indonesia, Negara Indonesia mendapat skor sebesar 68 dari 100 dan menduduki peringkat 102 dari 172 negara. Kondisi ini merupakan prestasi yang kurang menggembirakan mengingat Indonesia merupakan Negara yang kaya akan sumber daya alamnya. (Naharoh, 2007).
- b. Fenomena dibidang supervisi pendidikan saat ini ternyata tidak sedikit kepala sekolah yang belum dapat menjalankan fungsinya sebagai supervisor, tetapi lebih banyak menjalankan tugasnya yang bersifat administrative saja. (Nurjanah, 2007).

- c. Lembaga pendidikan formal yang ada mulai dari sekolah dasar sampai dengan perguruan tinggi, termasuk juga lembaga-lembaga pengembangan sumber daya manusia pada umumnya, belum sepenuhnya menjadi organisasi pembelajaran. Manusia-manusia yang ada di dalamnya belum sepenuhnya menjadi manusia pembelajar. Di daerah-daerah, bukankah banyak ditemukan seorang dosen yang bergelar doctor namun tidak memiliki akses ke internet, tidak berlangganan media masa harian, tidak pernah menulis untuk karya publikasi, dan sebagainya. (Danim,2003)
- d. Fenomena yang terjadi yang berkaitan dengan pengambilan keputusan oleh seorang pimpinan saat ini adalah masih ada pemimpin dalam mengambil keputusan yang mana keputusan yang diambil tidak memberikan dampak yang positif bagi perkembangan kemajuan organisasi (Andy, 2007).

C.2. Menjadi Seorang Pemimpin yang Visioner dalam Menghasilkan Produktivitas Pendidikan

Jika berbicara tentang pendidikan, maka konsep pemikiran kita tidak akan lepas dari suatu wahana dalam menjalankan proses pendidikan, tahapan pelaksanaan pendidikan dan kelompok pendidikan, dimana hal ini dapat diklasifikasikan menurut jalur, jenjang dan jenis pendidikan, yang telah ditetapkan dalam Sistem Pendidikan Nasional.

Di era pasar bebas pada abad ke-21 ini, pendidikan harus dapat mengantisipasi berbagai tuntutan. Pertama, sekolah diharapkan dapat menyelenggarakan program yang lebih humanis. Makna humanis dalam hal ini adalah memberi peluang yang lebih besar bagi anggota masyarakat untuk dapat memperoleh manfaat dari penyelenggaraan pendidikan, jaminan mutu pendidikan, menjawab kebutuhan masyarakat, dan biaya pendidikan yang sepadan.

Kedua, persaingan tenaga kerja yang mengglobal, yang masuk bersama penanaman modal asing sebagai konsekuensi diberlakukannya perjanjian ASEAN-AFTA (mulai tahun 2002), WTO-GATT dan APEC (mulai tahun 2010). Untuk mengantisipasi hal ini dunia pendidikan harus mampu menjamin peserta

didiknya di berbagai bidang profesi untuk memperoleh sertifikat profesi sebagai syarat untuk memperoleh hak bekerja sesuai dengan kompetensi kepakaran yang dipelajarinya di lembaga pendidikan.

Ketiga, pendidikan harus mampu menyiapkan hasil didik yang kompetennya dinilai tidak hanya atas dasar penguasaan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga penguasaan sikap dan semangat kerja, kemampuan berkomunikasi, interpersonal, kepemimpinan, kerja sama tim, analisis permasalahan dan sintesis pemecahan masalah, disiplin, teknologi informasi, pemanfaatan komputer, fleksibilitas kerja, mampu mengelola kekaburan masalah, dapat bekerja dalam berbagai budaya, terlatih dalam etika kerja, serta menguasai bahasa asing sebagai bahasa utama kedua.

Keempat, kurikulum sebagai pedoman penyelenggaraan program studi harus dapat menjaga keserasian antara program yang diselenggarakan dengan aspirasi masyarakat dan negara.

Kelima, penyelenggaraan pendidikan tinggi diharapkan mampu menampung politisasi pendidikan, kebutuhan belajar sepanjang hayat, internasionalisasi pendidikan tinggi dalam makna *reconvergent phase of education*.

Berdasarkan hal tersebut, agar dapat menciptakan pendidikan yang produktif, maka setiap pemimpin yang melaksanakan tanggungjawabnya harus mampu menetapkan terlebih dahulu visi dalam melaksanakan program kerjanya guna dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Visi yang akan ditetapkan, dirumuskan terlebih dahulu dengan melibatkan unsur-unsur yang berkompeten dibidang pendidikan dengan melibatkan stakeholder.

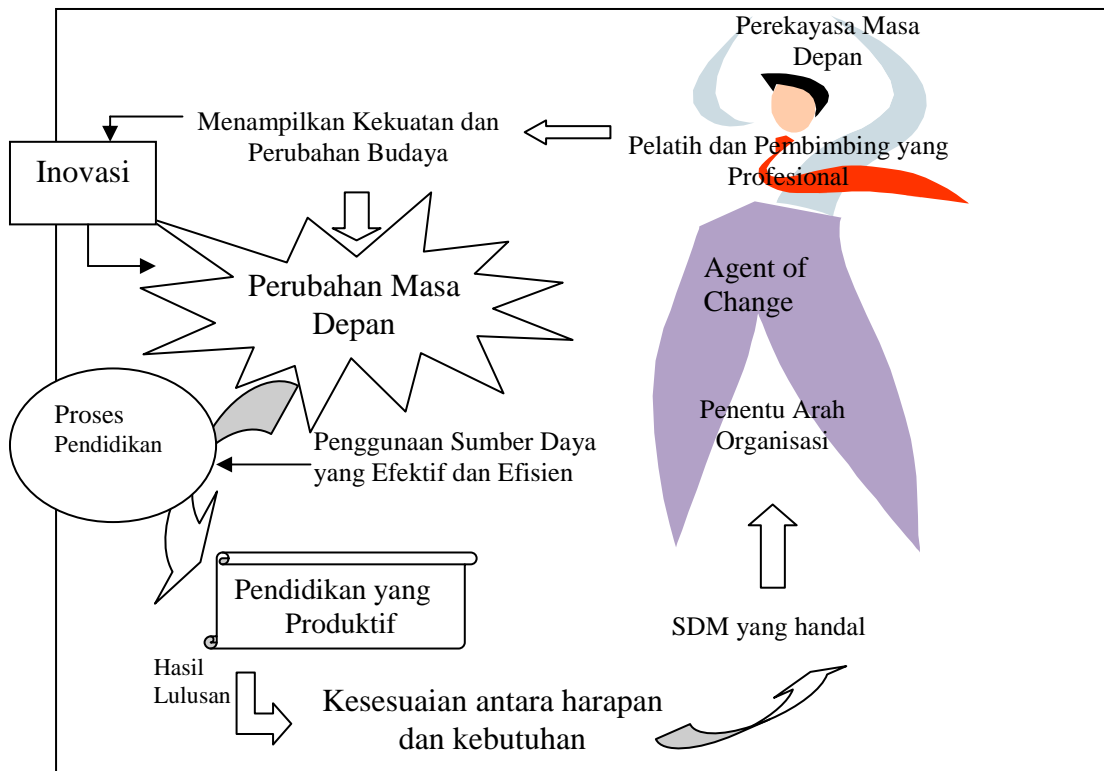
Sebelum seorang pemimpin menetapkan Visi, maka pemimpin tersebut perlu mempunyai pengalaman hidup, pendidikan, pengalaman profesional, interaksi dan komunikasi dalam kegiatan intelektual yang membentuk pola pikirnya. Dengan demikian, terciptanya visi terbentuk dari perpaduan antara inspirasi, imajinasi insight, informasi, pengetahuan dan penilaian (*judgement*).

Seorang pemimpin yang mempunyai konsep tentang : 1). bagaimana merencanakan masa depan untuk menciptakan pendidikan yang produktif ; 2). menjadikan dirinya sebagai agen perubahan; 3). memposisikan sebagai penentu arah organisasi; 4). pelatih atau pembimbing yang profesional; 5). mampu menampilkan kekuatan pengetahuan berdasarkan pengalaman profesional dan pendidikannya, dengan didukung oleh ciri khas budaya kerja dalam mencapai tujuannya yang ditetapkan dalam visi dan dijabarkan dalam misi, dapat dikatakan sebagai kepemimpinan yang visioner.

Pendidikan dapat dikatakan produktif apabila seorang pemimpin dalam mengelola pendidikannya dapat melakukan efektivitas dan efisiensi yang dalam pelaksanaannya menerapkan 5 konsep tersebut diatas, sehubungan dengan penggunaan sumber daya pendidikan yang tersedia seperti tenaga pendidik atau kependidikan, dana, fasilitas (sarana dan prasarana), dan kompetensi kurikulum agar dapat menghasilkan prestasi yang merata, bermutu, relevan dan mempunyai nilai ekonomi bagi lulusannya, (sesuai keinginan dan harapan yang ditetapkan dalam visi) yang mampu bersaing di dunia kerja sesuai keperluan masyarakat/stakeholder.

Oleh karena itu, dalam menghasilkan pendidikan yang produktif dari suatu lembaga pendidikan, seharusnya dipimpin oleh seorang pemimpin yang mempunyai visi atau pandangan jauh kedepan tentang apa yang akan dibutuhkan pasar kerja sesuai dengan perkembangan zaman dan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang handal.

Gambaran kepemimpinan yang visioner dalam menciptakan pendidikan yang produktif dapat dilihat pada gambar berikut di bawah ini :



Sumber: Rekeyasa Penulis

Gambar 2. Kepemimpinan yang Visioner

Sifat-sifat seorang visioner, selain dia mampu melihat dan memanfaatkan peluang-peluang di masa depan ia juga memiliki prinsip kepemimpinan seperti yang dikemukakan *Stephen R. Covey* (1997:27-37) tentang pemimpin yang berprinsip, dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- (a) Selalu belajar (terus menerus)
- (b) Berorientasi pada pelayanan
- (c) Memancarkan energi positif
- (d) Mempercayai orang lain
- (e) Hidup seimbang
- (f) Melihat hidup sebagai petualangan
- (g) Sinergistik
- (h) Selalu berlatih untuk memperbaharui diri agar mampu mencapai prestasi yang tinggi.

Sedangkan produktivitas menurut Thomas (1972), menyatakan bahwa ukuran produktivitas dari suatu lembaga adalah :

1. *The Administrator's production function*, mefokuskan pada tatanan lembaga dalam mekanisme kepemimpinan dan manajemen yang memberikan perhatian kepada kepuasan pelanggan, terutama pada peran pemimpin satuan pendidikan dalam memberikan layanan terhadap pelanggan (*customer*). Semakin banyak dan semakin memuaskan pelayanan yang diberikan lembaga terhadap pelanggan maka semakin produktif lembaga tersebut.
2. *The psychologist's Production Function*, menitikberatkan pada perubahan perilaku peserta didik sebagai hasil belajar. Produktivitasnya dapat diukur dari perubahan perilaku siswa, hasil proses belajar mengajar yang memenuhi kebutuhan belajar siswa berdasarkan karakteristik dan tugas belajar siswa serta mengembangkan potensi siswa secara menyeluruh.
3. *The Economist's Production Function*, adalah mengukur produktivitas dari benefit atau keuntungan yang diperoleh siswa setelah melakukan pengorbanan waktu, tenaga, uang, dan yang lainnya. Pendidikan dalam hal ini sebagai *Human Capital*. Pendidikan yang produktif adalah pendidikan yang memiliki benefit terhadap individu yang melakukannya berupa kemampuan, keahlian yang relevan dengan kehidupan dan dapat menolong diri dan keluarga dalam kehidupannya. Pendidikan produktif mampu menciptakan keuntungan social sebagai akibat pemahaman seluruh lulusan untuk menciptakan kehidupan yang bermutu dan menguntungkan lingkungan.

Seseorang dapat dikatakan sebagai pemimpin yang Visioner dalam menghasilkan pendidikan yang produktif, bila selama melaksanakan tanggungjawabnya sebagai seorang pemimpin dapat mengelola proses pendidikannya yang selalu menciptakan inovasi-inovasi dengan sumber daya yang tersedia (jika memungkinkan mengadakan sumber daya yang baru) telah berhasil menciptakan output yang sesuai dengan visi yang ditetapkan dan berdaya guna menjadi SDM yang handal sesuai dengan harapan atau keinginan

stakeholder/pengguna jasa pendidikan, dimana hasilnya dapat menciptakan lulusan yang memiliki benefit terhadap individu yang melakukannya berupa kemampuan, keahlian yang relevan dengan kehidupan dan dapat menolong diri dan keluarga dalam kehidupannya, mampu menciptakan keuntungan social sebagai akibat pemahaman seluruh lulusan untuk menciptakan kehidupan yang bermutu dan menguntungkan lingkungan.

BAB III

KESIMPULAN

Kepemimpinan Visioner adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan/mensosialisasikan/ mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi dimasa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personil.

Menjadi seorang pemimpin yang visioner dituntut harus memahami : 1) konsep visi, 2) karakteristik dan unsur visi, dan 3) tujuan visi. Hal ini perlu dikuasai agar bisa menjadi perekayasa masa depan, agen perubahan, penentu arah organisasi yang menjadi prioritasnya, pelatih dan pembimbing yang profesional.

Dengan memahami tentang Visi, diharapkan seorang pemimpin dapat melakukan perubahan dalam menampilkan kekuatan manajerial dan pembentukan ciri khas budaya guna merubah masa depan pendidikan yang produktif (sesuai kebutuhan dan tuntutan zaman), sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang handal sesuai harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah (2004), *Pengaruh Visionary Leadership dan Budaya sekolah terhadap Sekolah Efektif di Era Desentralisasi pada SMUN di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Propinsi Jawa Barat*, Disertasi. UPI Bandung.
- Aan Komariah dan Cepy (2004), *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, Jakarta Bumi Aksara.
- Andry Prima D.,(2007), *Kontribusi Pengambilan Keputusan Oleh Pemimpin Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Diklat Kota Bandung*, Skripsi, UPI Bandung.
- Bernards M.Bass. (1990). *Stodgill's Handbook of Leadership*. New York: Pee Press.
- Burt Nanus, alih bahasa oleh Frederick Ruma (2001), *Kepemimpinan Visioner*, Jakarta : Prenhallindo
- Dale Timpe, A., alih bahasa oleh Susanto Boedidharmo (2005), *Kepemimpinan, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Elek Media Komputindo.
- Danim S.,(2003), *Menjadi Komunitas Pembelajar*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Engkoswara, (2001), *Paradigma Manajemen Pendidikan*, Yayasan Amal Keluarga, Bandung.
- Hersey, Paul and Kenneth H. Blanchard.(1988). *Management of Organization Behaviour: Utilizing Human Resources*. New Jersey: Englewood Clifs Prentice Hall.
- Naharoh, (2007), *Efektivitas Manajemen Pembelajaran Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III di Pusat DIKLAT Departemen Dalam Negeri Regional Bandung*. Skripsi, UPI Bandung.
- Nurhanah, (2007), *Kontribusi Peranan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Mengembangkan Learning Organization (Organisasi Pembelajaran) di SMK Negeri 3 Kota Bandung*. Skripsi,UPI Bandung
- Sutermeister, Robert A., (1976). *People and Productivity*, Third Edition, McGraw-Hill Book Company
- Yukl, Gary A. (1989). *Leadership In Organizations*. New York : Prentice-Hall International, Inc.

