



**KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs DARUL QUR'AN
KEC. PERCUT SEI TUAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Sarjana Pendidikan
{S.Pd} Pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah
Dan Keguruan

OLEH :

RAGA ASBRI GINTING
NIM : 030.71.62.[079

**PROGRAM STUDI MANAJEMAN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



**KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs DARUL QUR'AN
KEC. PERCUT SEI TUAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Sarjana Pendidikan
{S.Pd} Pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah
Dan Keguruan

Oleh:

RAGA ASBRI GINTING

NIM : 0307162079

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Nasrul Syakur Chaniago, S.S, M.Pd
NIP : 197708082008011014

Dr. Muhammad Rifa'i, M. Pd
NIP :197005042014111002

Ketua Prodi MPI

Drs. Syafri Fadillah Marpaung, M.Pd
NIP. 19670205 201411 1 001

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Williem Iskandar Pasar V telp. 6615683- 662292, Fax. 6615683 Medan Estate 20731

www.tarbivahiainsu.com e-mail: tarbivahiainsu@yahoo.com

SURAT PENGESAHAN

Skripsi ini yang berjudul **Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan** OLEH **RAGA ASBRI GINTING** telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Sarjana Strata Satu (S-1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan pada tanggal:

3 Februari 2021 M

21 Jumaidil Akhir 1442 H

Dan telah diterima sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

**Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan**

Ketua

Sekretaris

Drs. Syafri Fadillah Marpaung, M.Pd
NIP. 19670205 201411 1 001

Fatkhur Rohman, M.A
NIP. 19850301 201503 1 002

Anggota Penguji

1. Nasrul Syakur Chaniago, S.S, M.Pd
NIP : 19770808 200801 1 014

2. Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd
NIP. 19700504 201411 1 002

3. Drs. Syafri Fadillah Marpaung, M.Pd
NIP. 19670205 201411 1 001

4. Dr. Abdillah, M.Pd
NIP. 19680805 199703 1 002

**Mengetahui
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

Dr. Mardianto, M.Pd
NIP. 19671212 199403 1 004

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Raga Asbri Ginting
Tempat/Tgl Lahir : Kabanjahe, 05 Maret 1997
NIM : 0307162079
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Proposal :Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah dalam
Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Darul Qur'an Kec.
Percut Sei Tuan
Pembimbing : 1. Nasrul Syakur Chaniago, S.S, M.Pd
2. Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul di atas adalah asli karya saya, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan di dalamnya yang disebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan hasil jiplakan, saya bersedia menerima segala konsekuensinya bila pernyataan saya ini tidak benar.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 15 Februari 2021

Yang membuat pernyataan

Raga Asbri Ginting

0307162079

Nomor : Istimewa

Medan, 21 Juli 2020

Hal : Skripsi

Kepada Yth

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah & Keguruan

UIN Sumatera Utara

Di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap skripsi saudara :

Nama : Raga Asbri Ginting

Nim : 0307162079

Jurusan/Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul :Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang munaqasah skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Sumatera Utara

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Nasrul Syukur Chaniago, S.S, M.Pd

Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd

NIP : 197708082008011014

NIP : 197005042014111002



ABSTRAK

Nama : Raga Asbri Ginting
NIM : 0307162079
Tempat/Tgl Lahir : Kaban Jahe, 05 Maret 1997
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Pembimbing I : Nasrul Syakur Chaniago, S.S, M.Pd
Pembimbing II : Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd
Judul : Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Darul Qur'an Kec Percut Sei Tuan

Kata Kunci: *Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah dan Kinerja Guru*

Tujuan dari penelitian Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan yaitu: 1) Untuk mendapatkan informasi program kerja kepala Madrasah yang merujuk pada visi Madrasah Darul Qur'an di Medan Tembung, Kab. Deli Serdang, 2) untuk mendapatkan informasi kebijakan kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Darul Qur'an di Medan Tembung, Kab. Deli Serdang, 3) Untuk mendapatkan informasi faktor keberhasilan kepemimpinan visioner Kepala Madrasah di Madrasah Darul Qur'an di Medan Tembung, Kab. Deli Serdang.

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, Sumber data primer yang dijadikan sebagai data pokok dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara dengan Kepala Madrasah, Wakil kepala Madrasah dan guru, dan lainnya.

Hasil penelitian ini ditemukan bahwa: 1) Program kerja Kepala Madrasah yang merujuk pada visi Madrasah di Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan bahwa sudah dilakukan dengan baik dan kepala madrasah melakukan seperti membuat rencana kegiatan tahunan setiap awal tahun ajaran. Dan untuk efektifnya rencana tersebut, langkah yang dilakukan adalah membuat time schedule, di dalam time schedule tersebut telah dicantumkan berbagai jenis kegiatan 2) Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan bahwa kepemimpinan visioner kepala madrasah di Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan menjadikan guru lebih berinovasi dalam mengembangkan metode pembelajarannya, diakrnanakan kepala madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan memberikan kesempatan kepada guru-guru di madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan untuk mengikuti kegiatan pelatihan-pelatihan, MGMP, KKG, UKG 3) Faktor keberhasilan kepemimpinan visioner Kepala Madrasah di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan faktor pendukungnya adalah siswa, guru, stakeholder dan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai. Terjalannya kerjasama yang baik antara pihak madrasah dengan stakeholder merupakan keuntungan kepada pihak madrasah dikarenakan setelah lulus siswa dari madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan dapat di terima dengan baik oleh masyarakat

Pembimbing I

Nasrul Syakur Chaniago, S.S, M.Pd
NIP : 197708082008011014

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah yang telah memberikan kita karunia yang begitu besar sehingga yang dengan karunianya proposal ini dapat diselesaikan dengan baik, dan tentunya tidak pernah terlepas dari nikmat Allah yang telah Allah SWT berikan sehingga tugas wajib dan perjuangan disemester akhir ini dapat terselesaikan dengan baik, yang dengan judul :

“Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Darul Qur’an Kec. Percut Sei Tuan”

Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Sebab penulis masih memiliki kekurangan dalam ilmu pengetahuan dan pengalaman, sehingga banyak hambatan yang penulis hadapi dalam penyusunan skripsi ini. Tetapi berkat bimbingan serta arahan dari bapak-bapak dosen pembimbing penulis dapat menyelesaikannya dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan berkat bimbingan dan arahan dari dosen pembimbing skripsi. Dalam kesempatan ini saya berterimakasih kepada Bapak Nasrul Syakur Chaniago, S.S, M.Pd sebagai Dosen Pembimbing Skripsi I dan Bapak Dr.Muhammad Rifa’i, M.Pd sebagai Dosen Pembimbing Skripsi II sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Dengan kerendahan hati penulis menyampaikan bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan memiliki kekurangan dan kejanggalan baik yang menyangkut teknis maupun segi ilmiahnya. Oleh sebab itu penulis membuka diri untuk menerima kritikan yang bersifat membangun dari para pembaca dalam rangka perbaikan.

Akhirnya penulis berharap skripsi ini dapat memunculkan terobosan baru didalam dunia pendidikan dan dapat bermanfaat bagi semua pihak. Semoga dengan skripsi ini dapat menjadi kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya ilmu Manajemen Pendidikan Islam di lembaga pendidikan dan bermanfaat bagi pembaca pada umumnya. *Aamiin Yaa Rabbal 'Alamiin.*

Medan, 28 September 2020

Raga Asbri Ginting
NIM: 0307162079

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam kesempatan ini, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, dalam hal ini saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Ayahandaku tersayang Jasa Ginting, Ibundaku tercinta Ikut Astria Br Perangin angin, kakak tersayang Elsi Efrina Br Ginting, S.Pd Adik Emsi Nawarisa Br Ginting dan Adik Yama Gitsu Ginting yang selama ini telah begitu banyak memberikan yang terbaik serta kasih sayang yang luar biasa hingga sampai saat ini. Terimakasih atas dukungan, nasehat, doa yang beliau berikan sehingga saya mampu untuk menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
2. Pimpinan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Bapak Rektor Prof. Dr. Syahrin Harahap, M.A
3. Bapak Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Dr. Mardianto, M.Pd, seluruh Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Dan sekaligus sebagai Penasehat Akademik yang selalu memberikan motivasi kepada saya sehingga mampu menyelesaikan program perkuliahan sesuai dengan yang diharapkan.
4. Bapak Drs. Syafri Fadillah Marpaung, M.Pd sebagai ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

5. Bapak Nasrul Syakur Chaniago, S.S, M.Pd sebagai pembimbing I dan Bapak Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd sebagai pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan saya selama penyusunan skripsi ini dari awal hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Bapak Muji Burahman Nasution, M.Pd Kepala Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Qur'an, Mualimmah Khotmah, S. Pd selaku Wakil Kepala Madrasah bidang Kurikulum, Bapak Toufiq Syah, S. Pd sebagai Ketua Tata Usaha serta seluruh dewan guru beserta staf administrasi MTs Pondok Pesantren Darul Qur'an yang telah memberikan kontribusi data-data kepada penulis dalam proses penelitian.
7. Abangda Muhammad Rizky, M.Pd yang telah membimbing dan mengarahkan saya selama penyusunan skripsi ini dari awal hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
8. Seluruh rekan-rekan yang telah memberikan dorongan terutama sahabat yang selalu ada dikala suka dan duka sehingga penulis dapat memaknai hidup.
9. Kawan-kawan seperjuangan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Tahun Akademik 2016 khususnya buat MPI-3.

Semoga Allah SWT memberikan balasan rahmat sesuai dengan amal kebaikan yang telah diberikan. Aaamiin

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada semua pembaca, bagi dunia pendidikan pada umumnya dan mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam pada khususnya.

Medan, 28 September 2020

Raga Asbri Ginting
NIM.0307162079

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
UCAPAN TERIMA KASIH.....	iii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Masalah	10
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan Masalah	11
E. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR	13
A. Kepemimpinan Visioner	13
1. Pengertian Kepemimpinan	13
2. Kepemimpinan Visioner	16
B. Program Kerja Kepemimpinan Visioner	21
C. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam	25
D. Faktor Keberhasilan	30
Kerangka Berpikir	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Pendekatan Penelitian.....	35
B. Subjek Penelitian.....	36
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
D. Instrumen Pengumpulan Data	37
E. Teknik Analisis Data	39
F. Penguji Keabsahan Data.....	41

BAB IV HASIL PENELITIAN	44
A. TEMUAN UMUM PENELITIAN	44
1. Sejarah Singkat MTs Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan	44
2. Profil MTs Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan	47
B. Temuan Khusus Penelitian	54
1. Program Kerja Kepala Madrasah yang Merujuk pada Visi Madrasah di Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan.....	54
2. Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan	57
3. Faktor Keberhasilan Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan	60
C. Pembahasan Penelitian	62
1. Program Kerja Kepala Madrasah yang Merujuk pada Visi Madrasah di Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan.....	62
2. Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan	64
3. Faktor Keberhasilan Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan	67
BAB V PENUTUP	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	73
LAMPIRAN	

DAFTAR LAMPIRAN

1. Pedoman Wawancara Kepala Madrasah
2. Pedoman Wawancarawakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum
3. Pedoman Wawancara Guru
4. Transkrip Wawancara Kepala Madrasah
5. Transkrip Wawancara Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum
6. Transkrip Wawancara Guru
7. Profil Madrasah
8. Identitas Kepala Madrasah
9. Struktur Organisasi Madrasah
10. Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan
11. Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan
12. Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan
13. Dokumentasi Madrasah
14. Surat Izin Penelitian Dari Kampus
15. Surat Balasan Penelitian dari Madrasah
16. Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan dalam dunia pendidikan didukung oleh tenaga guru yang profesional terhadap tugasnya. Karena salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan adalah guru. Guru sebagai tenaga pendidik yang dipandang memiliki keahlian tertentu dalam pendidikan dan pembelajaran, disertai tugas dan wewenang untuk mengelola kegiatan pembelajaram agar dapat mencapai tujuan tertentu yaitu terjadinya perubahan tingkah laku peserta didik dengan tujuan pendidikan nasional dan tujuan institusional yang telah dirumuskan.

Pendidikan mempunyai peranan besar dalam upaya memberikan kontribusi terhadap pembangunan dan kemajuan bangsa. Pendidikan merupakan kunci utama sebagai fondasi untuk meningkatkan dan mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing. Oleh karena itu perlunya upaya yang sistematis dan terencana untuk menciptakan sebuah pendidikan yang bermutu.¹ Pendidikan yang berkualitas dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif. Berkaitan dengan hal tersebut, untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari sektor pendidikan, pemberdayaan lembaga pendidikan perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan itu sendiri yang dicerminkan melalui tingkat pelayanan lembaga pendidikan kepada masyarakat.

¹Rusmaini. 2011. *Ilmu Pendidikan*. Palembang: Grafika Telindo Press. hal. 3-4.

Guru memiliki peranan yang sangat penting dan strategis dalam membimbing peserta didik kearah kedewasaan, kematangan kemandirian, sehingga guru sering dikatakan sebagai ujung tombak pendidikan. Dalam melaksanakan tugasnya seorang guru tidak hanya bahan ajar dan memiliki kemampuan teknis edukatif, tetapi juga harus memiliki kepribadian yang integritas pribadi yang dapat diandalkan sehingga menjadi sosok panutan bagi peserta didik, keluarga maupun masyarakat. Peran tersebut menempatkan guru pada posisi sebagai pemegang kendali dalam menciptakan dan mengemangkan intraksinya dengan peserta didik, agar terjadi proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

Terbentuknya kedewasaan peserta didik maka tidak terlepas dari kinerja guru yang baik. Karena kinerja yang baik akan menghasilkan pendidikan yang lebih baik. Guru yang baik adalah mereka yang setiap saat terus menerus meningkatkan kualitas pengetahuan, keterampilan serta wawasannya tentang keguruan. Ketika ilmu keguruan terus-menerus mengalami perubahan, maka seorang guru yang baik ia akan mengikutinya, bahkan ia ikut andil dalam perubahan tersebut.

Kinerja dapat diartikan sebagai hal yang terikat dan terkait antara guru dengan pekerjaannya. kinerja akan bergantung pada perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Untuk itulah maka sebuah sekolah akan berhasil dengan baik bila didukung oleh guru-guru yang baik, yakni dari perencanaan pengadaan guru, pengelolaan tugas guru, sampai pada pengembangan karir guru, dan diakhiri pula dengan evaluasi terhadap tugas guru.

Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan dalam memimpin sebuah pendidikan diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru. Baik atau buruknya kinerja guru tidak lepas dari peran kepala madrasah. Kepala madrasah sebagai manajer dan pemimpin adalah bertanggung jawab dalam menerjemahkan dan melaksanakan kebijakan pendidikan nasional yang ditetapkan pemerintah. Salah satu fokus kepala madrasah adalah membuat kebijakan di sekolah. Maju dan berhasil nya lembaga pendidikan tersebut tergantung pada peran kepala madrasah dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru dan di dalam melaksanakan suatu kepemimpinan pendidikan dan bagaimana cara bertindak. Suatu kebijakan yang dibuat oleh kepala madrasah dapat mempengaruhi kinerja guru dalam memajukan sekolah sesuai tuntutan keperluan warga sekolah atau masyarakat luas.

Madrasah salah satu lembaga pendidikan formal yang dipercaya masyarakat dan negara untuk menghasilkan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam perkembangan dunia. Didalam sekolah kegiatan pendidikan yang dilakukan dengan proses belajar mengajar harus terlaksana dengan baik. Setiap lembaga pendidikan diharapkan memiliki suatu kelebihan yang bersifat positif, misalnya berupa budaya yang diberdayakan lembaga, untuk menjadi pembeda lembaga pendidikan tersebut dengan lembaga pendidikan yang lain.

Oleh karena itu, agar kualitas pendidikan meningkat, selain dilakukan secara struktural perlu diiringi pula dengan pendekatan kultural. Dari deskripsi tersebut, maka beberapa pemimpin dalam bidang pendidikan memberikan arah baru, bahwa kultur atau budaya unit-unit pelaksanaan kegiatan yang ada disekolah

turut menjadi salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang berlangsung pada sebuah lembaga pendidikan.

Dalam menjamin kualitas pendidikan, haruslah diperhatikan juga bagaimana kualitas dari tenaga sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan sesuatu yang baik juga. Semua orang dalam lembaga pendidikan ikut berperan dalam meningkatkan proses belajar mengajar baik itu kepala sekolah, guru bahkan pegawai. Tetapi peran pemimpin menjadi salah satu faktor penting didalamnya, yaitu kepala sekolah.

Kinerja guru menjadi salah satu pusat perhatian dalam mewujudkan lembaga pendidikan yang berkualitas, rendahnya kinerja guru sangat berdampak pada proses pembelajaran yang ada pada Madrasah. Guru merupakan unsur terpenting pada proses pembelajaran yang berlangsung, sebagaimana guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang cukup besar dalam membawa perubahan yang baik pada dunia pendidikan. Selain mendidik peserta didik, mengarahkan peserta didik, membimbing peserta didik, melatih peserta didik, menilai peserta didik, mengevaluasi peserta didik.

Menurut A. Anwar Prabu, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.²

Sedangkan menurut Supradi, kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.³

² A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya. hal. 97.

Upaya pembenahan kinerja Guru dalam lembaga pendidikan terus dilakukan dengan cara, antara lain adalah meningkatkan kualitas Guru, meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam memecahkan berbagai masalah dan tumbuhnya responsibilitas lembaga pendidikan terhadap persoalan dan tuntutan dari dalam lembaga pendidikan itu sendiri maupun dari luar.

Rendahnya Kinerja Guru di Madrasah merupakan sebuah persoalan yang sangat krusial dan mengharuskan Madrasah melakukan penetaan dan pembahasan sesuai dengan dimensi ruang dan waktu. Terlebih-lebih bagi lembaga pendidikan yang ditunjuk untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara disiplin dan tepat waktu. Tuntutan ini menjadi kecenderungan global yang mau tidak mau, suka tidak suka, harus dipenuhi guna menyelaraskan kinerja Guru di dalam lembaga pendidikan, yang mengakselerasi perubahan eksternal dengan menggunakan berbagai pendekatan.

Upaya pembenahan kinerja Guru dalam lembaga pendidikan terus dilakukan dengan cara, antara lain adalah meningkatkan kualitas Guru, meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam memecahkan berbagai masalah dan tumbuhnya responsibilitas lembaga pendidikan terhadap persoalan dan tuntutan dari dalam lembaga pendidikan itu sendiri maupun dari luar.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan tujuan pendidikan nasional. Seorang kepala sekolah harus mempunyai jiwa pemimpin yang baik. Kepemimpinan itu merupakan kemampuan seseorang dalam membimbing orang lain atau tim didalam organisasi atau

³ Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hal. 45.

lembaga yang dia masuki. Kepala sekolah harus mempunyai kebijakan dalam mengorganisir lembaga pendidikan yang dia pegang.

Peran kepala sekolah sebagai seorang pemimpin adalah menjadi kunci peningkatan dan pengembangan sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran adalah kepemimpinan yang menekankan pada komponen-komponen yang terkait dengan pembelajaran, meliputi kurikulum, proses pembelajaran, penilaian, pengembangan guru, dan pembangunan komoditas belajar disekolah.

Kegiatan pendidikan disekolah merupakan suatu kegiatan yang berpegaruh langsung dalam meningkatkan mutu pendidikan dan guru sangat memengaruhi kegiatan pendidikan tersebut. Guru menjadi penentu, sebagai kunci keberhasilan dalam setiap upaya peningkatan mutu pendidikan melalui kegiatan pembelajaran.

Kepala sekolah memiliki peranan penting untuk meningkatkan semangat kinerja guru. Tugas pokok guru yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru. Apabila kinerja guru meningkat maka berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau outputnya. Oleh karena itu, perlu dukungan dari kepala sekolah untuk membantu peningkatan kinerja guru.

Sebagai seorang pemimpin di sekolah, kepala sekolah harus memiliki visi, keberanian dan kerendahan hati untuk terus menerus belajar serta mengasah kecakapan dan emosinya. Visi yang diberikan oleh kepala sekolah juga harus mempunyai gambaran yang jelas, memberikan suatu cara yang inovatif untuk mewujudkan perubahan yang lebih baik serta dapat mendorong kinerja dari para bawahannya.

Kepala sekolah harus bisa melakukan pendekatan yang baik terhadap bawahannya baik itu guru ataupun pegawai. Kebijakan–kebijakan yang dibuat harus seturut dengan situasi dan kondisi yang ada dilingkungan sekolah. Pendekatan-pendekatan yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin kepada para bawahannya akan memberikan dampak terhadap kinerja para guru selaku tenaga pengajar.

Kepala sekolah juga berperan dalam hal menggerakkan manajemen sekolah agar dapat berjalan sesuai dengan berbagai tuntutan masyarakat dan perkembangan zaman, khususnya dalam kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, budaya dan seni. Segala perubahan yang terjadi dalam bidang pendidikan harus disesuaikan visi yang akan dibuat disekolah yang ia pimpin.

Kepemimpinan merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukan sehingga keberadaan pemimpin bukan hanya sebagai simbol yang ada atau tidaknya tidak menjadi masalah, tetapi keberadaannya memberikan dampak positif bagi perkembangan organisasi.

Menurut Burhanuddin, Kepemimpinan merupakan usaha yang dilakukan seseorang dengan segenap kemampuan untuk memengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan orang – orang yang dipimpin supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.⁴

Pemimpin visioner adalah pribadi-pribadi yang memiliki visi menarik serta mampu mendorong *stakeholders* organisasi dan pegawai untuk mewujudkan pencapaian visi dengan baik. Mereka menginspirasi orang, merevitalisasi

⁴ Moch Idochi Anwar. 2013. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hal. 91.

organisasi dan memobilisasi sumber daya yang dibutuhkan untuk mengubah visi menjadi kenyataan.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Alifiyah dkk, menyatakan bahwa **KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN KARAKTER PESERTA DIDIK** Sebagai seorang pemimpin, kepala SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi memiliki sebuah pandangan dan impian akan dibawa ke mana sekolah yang dipimpinnya. Hasil temuan terkait perumusan visi yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu melalui beberapa tahapan. Dimulai dari kepala sekolah mengumpulkan seluruh guru dan staf sekolah dalam rangka merumuskan visi bersama. Hal ini dilakukan karena perubahan sekolah harus dilakukan bersama dengan berpijak pada visi yang dirumuskan bersama. Visi ini nantinya akan dijadikan sebuah pedoman dalam setiap tindakan oleh setiap warga sekolah. visi yang akan disusun ini harus mengakar dan membentuk suatu budaya sekolah sesuai dengan harapan di masa yang akan datang.⁵ Selanjutnya Menurut Siti Nurul Khalimah dkk, menyatakan **PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK DI KECAMATAN TEMBALANG KOTA SEMARANG** Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung sebesar 13,291 dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$.

⁵Ika Alifiyah, Ali Imron, Juharyanto. 2019. *KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN KARAKTER PESERTA DIDIK* di akses tanggal 8 februari 2020. <http://jurnal2.um.ac.id>

Adanya hubungan positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan visioner maka akan menaikkan kinerja guru.⁶

Hasil observasi awal di Madrasah Darul Quran dapat di simpulkan bahwa kinerja guru di Madrasah Darul Quran rendah di karnakan, 1)Guru sering tidak masuk dalam kelas pada saat proses pembelajaran 2)Guru sering telat hadir kesekolah 3)Guru tidak mempersiapkan RPP 4)Guru tidak pernah diberikan pelatihan/diklat.

Paradigma baru manajemen pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas secara efektif, perlu didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebagai makhluk yang memiliki kelebihan, kepala sekolah dituntut untuk selalu memiliki konsep yang idela dalam menjalankan roda organisasi.

Untuk memastikan berjalannya organisasi sekolah, kepala sekolah terbantu dengan adanya guru dan pegawai yang memiliki kemampuan lebih, terlatih dan dapat diandalkan dalam mewujudkan pendidikan bermutu. Hal ini tidak semata dimiliki guru dan pegawai. Dalam sebuah kepemimpinan, diperlukan perhatian dan peran kepala sekolah dalam mewujudkan berbagai pelatihan, agar guru dan pegawai memiliki skill yang cukup dalam melayani peserta didik.

Dipandang dari kacamata Manajemen Mutu Terpadu (*Total Quality Manajemen*), Peserta didikadalah pelanggan yang harus menjadi pusat perhatian kepala sekolah, guru dan pegawai. Kepuasan peserta didik terletak pada proses yang sedang berlangsung dan hasil pendidikan yang memuaskan dalam proses

⁶ Siti Nurul Khalimah, AT Soegito, Nurkolis. 2018. *PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK DI KECAMATAN TEMBALANG KOTA SEMARANG* di akses tanggal 8 februari 2020. <http://journal.upgris.ac.id>

pendidikan. Maka dalam *TQM*, kesadaran akan fungsi dan tugas secara berkualitas harus berlangsung secara terus menerus dan berkelanjutan.

Terkait dengan topik yang dibahas pada latar belakang di atas, maka judul yang tepat pada penelitian ini adalah “KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs DARUL QUR’AN KEC PERCUT SEI TUAN”.

B. Fokus Makalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka fokus penelitian ini adalah Bagaimana kinerja guru terhadap kepemimpinan visioner kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Darul Qur’an Kec Percut Sei Tuan.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dibahas dalam skripsi ini adalah :

1. Bagaimana program kerja kepala Madrasah yang merujuk pada visi MTs Darul Qur’an Kec Percut Sei Tuan?
2. Bagaimana kepemimpinan visioner kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Darul Qur’an Kec Percut Sei Tuan ?
3. Apa faktor keberhasilan kepemimpinan visioner Kepala Madrasah di MTs Darul Qur’an Kec Percut Sei Tuan?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mendapatkan informasi program kerja kepala Madrasah yang merujuk pada visi MTs Darul Qur'an Kec Percut Sei Tuan.
2. Untuk mendapatkan informasi kebijakan kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Darul Qur'an Kec Percut Sei Tuan
3. Untuk mendapatkan informasi faktor keberhasilan kepemimpinan visioner Kepala Madrasah di MTs Darul Qur'an Kec Percut Sei Tuan.

E. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dari penelitian skripsi ini adalah :

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap perkembangan pengetahuan secara umum, sebagai bahan acuan dalam pengembangan dan pelaksanaan proses pendidikan. Terutama dalam hal kepemimpinan visioner kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis penelitian ini adalah :

- a. Bahan informasi bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan kepala sekolah dalam melakukan kepemimpinan visioner demi meningkatkan kinerja guru.
- b. Bahan informasi serta pertimbangan bagi masyarakat khususnya orangtua agar dapat menilai kinerja kepala sekolah dalam mengelola sekolah.

- c. Bahan informasi bagi guru dan komite sekolah, ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk meningkatkan kinerja guru yang efektif dan efisien.
- d. Bahan acuan bagi penelitian dapat menjadi acuan atau sebagai salah satu bahan pustaka dalam mengembangkan pengetahuannya, khususnya berkenaan dengan kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan Visioner

1. Pengertian Kepemimpinan

Masyarakat manusia itu dinamis sifatnya dan selalu mengalami perubahan sepanjang masa. Hal ini disebabkan oleh karena setiap harinya orang itu aktif melakukan macam-macam usaha untuk mempertahankan keberadaannya secara individual dan adanya kelompok-kelompok manusia secara bersama-sama membangun lingkungan hidupnya dalam gerak membudaya. Maka aktivitas kolektif membangun dunia manusia itu selalu membutuhkan pemimpin dan kepemimpinan demi efisiensi kerja dan keberhasilan.

Kepemimpinan atau *leadership* adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain dalam pencapaian tujuan dengan antusias. Kepemimpinan merupakan suatu kumpulan proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik-teknik manajemen. Kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial dimana pemimpin mencari keikutsertaan sukarela dari pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi nama besar organisasi.⁷

⁷Prof. Dr. Suwatno. M. Si. 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Bumi Aksara. hal 5.

Menurut Stoner (1996) dalam Candra Wijaya, Muhammad Rifa'i berpendapat bahwa kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas kelompok.⁸

Menurut Rauch dan Behling dalam Alben Ambarita bahwa kepemimpinana adalah proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama.⁹ Sedangkan menurut Handoko dalam Priyono kepemimpinan adalah kemampuan yang dipunyaiseseorang untuk memengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.¹⁰

Menurut Lussier (2002:6) dalam Syafaruddin berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi yang dilakukan pemimpin terhadap pengikut untuk mencapai sasaran melalui perubahan.¹¹

Menurut Kartono, kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari kemampuan pribadi, yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat suatu berdasarkan akseptasi/penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus. Sementara itu Terry dan Kartono mendefenisikan kepemimpinan adalah aktivias mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan kelompok.¹²

⁸ Candra Wijaya, Muhammad Rifa'i. 2016. *Dasar Dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing. hal. 60.

⁹ Alben Ambarita. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Graha Ilmu. hal. 52.

¹⁰ Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publishing. hal.. 123.

¹¹ Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd. 2015. *Manajemen Organisasi Pendidikan*. Medan: Perdanan Publishing. hal. 190.

¹² Dr. Kartini Kartono. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hal. 57.

Menurut Hersey dan Blanchard dalam Muhammad Rifa'i, Muhammad Fadhli berpendapat, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.¹³

Dari beberapa pengertian kepemimpinan di atas, dapat dilihat dan disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Pemimpin seperti kepala sekolah mempunyai pengaruh dalam memberikan bimbingan dan pengarahan kepada para tenaga kependidikan seperti: guru maupun pegawai.

Dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan harus diperhatikan juga beberapa asas-asas kepemimpinan seperti di bawah ini :

1. Kemanusiaan, mengutamakan sifat-sifat kemanusiaan yaitu pembimbingan manusia oleh manusia, untuk mengembangkan potensi dan kemampuan setiap individu, demi tujuan-tujuan human.
2. Efisien, efisiensi teknis maupun sosial, berkaitan dengan terbatasnya sumber-sumber, materi, dan jumlah manusia, atas prinsip penghematan, adanya nilai-nilai ekonomis, serta asas-asas manajemen modern.
3. Kesejahteraan dan kebahagiaan yang lebih merata, menuju pada taraf kehidupan yang tinggi.¹⁴

¹³ Muhammad Rifa'i, Muhammad Fadhli. 2013. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Ciptapustaka Media Perintis. Hal. 86.

¹⁴Dr. Kartini Kartono. op.cit hal. 94.

2. Kepemimpinan Visioner

Pemimpin masa depan adalah pemimpin yang memiliki visi yang kuat. Pemimpin tersebut sering disebut dengan pemimpin visioner yang menerapkan kepemimpinan visioner. Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif tentang masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasional yang terus bertumbuh dan meningkat samapi saat ini. Visi menyalurkan emosi dan energi orang bila diartikulasikan secara tepat dan sebuah visi menciptakan kegairahan yang menimbulkan energi dan komitmen ditempat kerja.¹⁵

Dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya, seorang pemimpin haruslah mempunyai visi yang jelas dan tepat demi keberlangsungan organisasi yang dia pimpin. Visi adalah tujuan yang harus ada dalam suatu organisasi sebaai acuan untuk melaksanakan kegiatan atau aktivitas yang diinginkan dimasa depan. Visi juga dapat dikatakan sebagai cita-cita atau nilai inti sebuah organisasi yang harus dicapai. Jadi bukan hanya organisasinya, seorag pimpinan juga harus mempunyai visi dalam ia menjalankan kepemimpinannya.

Visi menggambarkan masa depan yang ideal dan mungkin menyiratkan ingatan budaya saat ini serta bagaimana aktivitasnya pada masa depan, bahkan visi juga menyiratkan perubahan. Pemimpin visioner adalah pribadi-pribadi yang memiliki visi menarik serta mampu mendorong *stakeholders* organisasi dan pegawai untuk mewujudkan pencapaian visi dengan baik. Mereka menginspirasi

¹⁵Prof. Dr. Suwatno. M. Si,op.cit. hal. 89.

orang, merevitalisasi organisasi dan memobilisasi sumber daya yang dibutuhkan untuk mengubah visi menjadi kenyataan.

Pemimpin visioner mampu mengembangkan visi jangka panjang organisasi. Ia memahami betul apa yang dibutuhkan organisasi dan harus menjadi apa organisasi pada masa yang akan datang. Visi tersebut biasanya diturunkan menjadi capaian yang harus diraih dalam jangka pendek dari awal sampai dengan akhir. Pemimpin visioner juga memahami unsur-unsur kunci dari sebuah visi masa depan. Ia akan mampu mengomunikasikan visi dengan menarik kepada orang lain dan mampu mewujudkannya dengan baik.¹⁶

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam menciptakan, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan dan mengimplementasikan pemikiran pemikiran ideal yang berasal dari dirinya sebagai cita cita organisasi di masa depan yang harus dicapai melalui komitmen semua personil.¹⁷

Daniel Goleman menyatakan bahwa kepemimpinan visioner merupakan pola kepemimpinan yang berusaha untuk menggerakkan orang-orang 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.¹⁸

Jadi dari pengertian-pengertian di atas, kepemimpinan visioner merupakan kemampuan pemimpin dalam mengartikulasikan pada masa depan serta

¹⁶ Ibid. Hal. 88.

¹⁷ Fauzan. 2016 *Kepemimpinan Visioner dalam manajemen kesiswaan*, Al-Iddarah Jurnal Kependidikan Islam. Hal. 100.

¹⁸ Prof. Dr. Suwatno. M. Si. 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Bumi Aksara. Hal. 65.

menuangkannya dalam bentuk visi yang menjadi pantauan dan pedoman bagi seluruh pegawainya. Pemimpin visioner harus mampu menjabarkan visi yang dimilikinya menjadi seperangkat misi secara rinci yang disertai dengan capaian-capaian yang harus diperoleh.

Menurut Suwatno, menjelaskan bahwa kepemimpinan visioner perlu melakukan 4 peran sebagai berikut : pertama, penentu arah (*direction setter*), kedua, agen perubahan (*agent of change*), ketiga, juru bicara (*spokes person*), keempat, pelatih (*coach*). :

1. Peran penentu arah

Pemimpin menyajikan suatu visi, meyakinkan gambaran atau target untuk organisasi yang diraih pada masa depan, dan melibatkan pegawai dari “*get to go*”. Hal ini dalam pandangan ahli dan praktisi kepemimpinan adalah esensi dari kepemimpinan. Sebagai penentu arah, pemimpin organisasi menyampaikan dan mengomunikasikan visi, memotivasi dan meyakinkan pegawai bahwa apa yang dilakukannya adalah hal benar serta mendukung partisipasi seluruh tingkat dan tahap usaha menuju masa depan.

2. Agen perubahan

Agen perubahan merupakan peran penting kedua dari pemimpin visioner. Dalam konteks perubahan, lingkungan eksternal adalah pusat. Ekonomi, sosial, teknologi, dan perubahan politis terjadi secara terus-menerus. Beberapa berlangsung secara dramatis dan yang lainnya berlangsung dengan perlahan. Tentu saja kebutuhan pelanggan dan pilihan berubah sebagaimana perubahan keinginan para *stakeholders*. Pemimpin

organisasi yang efektif harus secara konstan menyesuaikan terhadap perubahan ini dan berpikir ke depan tentang perubahan potensial dan hal yang dapat diubah. Hal ini menjadi bahwa pemimpin organisasi tersedia untuk seluruh situasi atau peristiwa-peristiwa yang dapat mengancam kesuksesan organisasi saat ini dan hal yang paling penting adalah masa depan. Akhirnya, fleksibilitas dan resiko yang dihitung dalam pengambilan juga penting bagi lingkungan yang berubah.

3. Juru bicara

Memperoleh pesan ke luar dan berbicara, boleh dikatakan sebagai sesuatu bagian penting dari memimpikan masa depan organisasi. Pemimpin organisasi yang efektif adalah seseorang yang mengetahui dan menghargai segala bentuk komunikasi yang tersedia untuk menjelaskan dan membangun dukungan terhadap visi masa depan organisasi. Pemimpin organisasi sebagai juru bicara untuk visi harus mengomunikasikan suatu pesan yang mengikat semua pegawai agar melibatkan diri dan menyentuh visi organisasi, baik secara internal maupun eksternal. Visi yang disampaikan harus bermanfaat, menarik, dan menimbulkan kegairahan tentang masa depan organisasi.

4. Pelatih

Pemimpin visioner adalah pelatih yang baik. Pemimpin organisasi harus menggunakan kerja sama kelompok untuk mencapai visi. Seorang pemimpin organisasi mengoptimalkan kemampuan seluruh sumber daya organisasi untuk bekerja sama dan mengoordinasikan aktivitas atau usaha mereka kearah pencapaian kemenangan atau menuju pencapaian suatu

visi sekolah. Pemimpin organisasi sebagai pelatih tugasnya adalah menjaga pekerja untuk memusatkan pada realisasi visi dengan pengarahan, memberi harapan, dan membangun kepercayaan di antara sumber daya organisasi yang penting bagi organisasi dan visinya untuk masa depan.¹⁹

Ciri-ciri utama kepemimpinan visioner adalah:

- 1) Berwawasan ke masa depan : pemimpin visioner mempunyai pandangan yang jelas terhadap suatu visi yang ingin di capai, agar organisasi yang dia masuki dapat berkembang. Sesuai dengan visi yang ingin dia capai.
- 2) Berani bertindak dalam meraih tujuan, penuh percaya diri, tidak peragu dan selalu siap menghadapi resiko. Pada saat yang bersamaan, pemimpin visioner juga menunjukkan perhitungan yang cermat, teliti dan akurat. Dalam memperhitungkan kejadian yang di anggapnya penting.
- 3) Mampu menggalang orang lain untuk kerja keras dan kerjasama dalam menggapai tujuan. Pemimpin visioner adalah sosok pemimpin yang patut di contoh, dia mau membuat contoh agar masyarakat sekitar mencontoh dia.
- 4) Mampu merumuskan visi yang jelas, inspirasional dan menggugah, mengelola 'mimpi' menjadi kenyataan: pemimpin visioner sangatlah orang yang mempunyai komitmen yang kuat terhadap visi di embannya, dia ingin mewujudkan visinya kedalam suatu organisasi yang dia masuki.

¹⁹ Prof. Dr. Suwatno. M. Si. op.cit. hal. 91.

- 5) Mampu mengubah visi ke dalam aksi : dia dapat merumuskan visi kedalam misinya yang selanjutnya dapat diserap anggota organisasi. Yang dapat menjadikan bahan acuan dalam setiap melangkah kedepan.
- 6) Berpegang erat kepada nilai-nilai spiritual yang diyakininya: pemimpin visioner sangatlah profesionalitas terhadap apa yang diyakini, seperti nilai-nilai luhur yang ada di bangsa ini. Dia sosok pemimpin yang bisa dijadikan tauladan.
- 7) Membangun hubungan (relationship) secara efektif: pemimpin visioner sangatlah pandai dalam membangun hubungan antar anggota, dalam hal memotivasi, memberi, membuat anggotanya lebih maju dan mandiri.
- 8) Innovative dan proaktif : dalam berfikir pemimpin visioner sangatlah kreatif dia mengubah berfikir konvensional menjadi paradigma baru, dia sangatlah sosok pemimpin yang kreatif dan aktif.²⁰

B. Program Kerja Kepemimpinan Visioner

Dalam menentukan tujuan dan sasaran maka pertama kali yang perlu dipertimbangkan adalah visi dan misi organisasi. Visi dan misi adalah merupakan titik awal yang ditetapkan manajemen puncak dan menjadi dasar bagi setiap orang untuk bekerja memberikan kontribusi untuk mencapainya. Penetapan tujuan dan sasaran perlu mempertimbangkan kompetensi yang dimiliki segenap sumber daya dalam organisasi.

²⁰ Ade Irwana. *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Efektivitas Sekolah Di Sekolah Dasar*. diakses dari <https://ejournal.upi.edu.com/>, pada tanggal 19 Januari 2020. pukul 10.30.

Seluruh sumber daya manusia dalam organisasi harus mempunyai *core-competencies* untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, perlu diidentifikasi *job-based competencies*, suatu perilaku yang melekat pada peran individual. Tujuan dan sasaran juga menggambarkan bagaimana mendapatkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tersebut.²¹

Kemampuan pemimpin menciptakan visi dan menerjemahkannya pada kenyataan yang disebut *visionary leadership* merupakan sasaran yang menarik sehingga terjadi komitmen dan seluruh personel untuk meraihnya. Pemimpin harus merumuskan visi sendiri dengan melibatkan orang atau tim untuk membantu merumuskannya. Visi dapat memuat sasaran kuantitatif misalnya target yang dinyatakan dengan persentase, atau dapat menyatakan tahun pencapaian, dan dapat pula hanya menggambarkan kondisi di masa depan yang akan dicapai.

Hal tersebut dapat diartikan bahwa orang yang bertanggung jawab merumuskan visi adalah pemimpin melalui kinerja kepemimpinannya. Kepemimpinan yang relevan dengan tuntutan *school based management* dan didambakan bagi peningkatan *leadership*, yaitu kepemimpinan yang kerja pokoknya difokuskan pada konsep visi, karakteristik unsur visi dan tujuan visi.

a. Konsep Visi

Visi masa depan yang lahir dewasa ini sifatnya terbuka dan melihat pada potensi-potensi yang mungkin terjadi tanpa mempunyai kepastian mengenai hasil-hasilnya. Masa depan merupakan masa kini yang sedang diarahkan oleh manusia itu sendiri. Namun demikian, visi masa depan ini harus dimiliki oleh setiap

²¹ Prof. Dr. Wibowo. SE. M. Phil. 2017 *Manajemen Kinerja*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada. Hal 42.

pendidik, terutama kepala sekolah. Pernyataan visi mengkomunikasikan pokok-pokok tujuan lembaga dan untuk apa lembaga tersebut berdiri. Pernyataan pokok visi tersebut harus lugas dan langsung menunjuk pada tujuan pokok lembaga. Visi adalah wawasan kedepan yang merupakan *statement of power humaniora*, dapat berupa daya imajinasi, daya tembus, daya pandang dan daya rekayasa.

Visi adalah pandangan yang merupakan kristalisasi dan intisari dari kemampuan (*competency*), kebolehan (*ability*) dan kebiasaan (*self efficacy*) dalam melihat, menganalisis dan menafsirkan. Visi mengandung intisari dari arah dan tujuan, misi, norma dan nilai yang merupakan satu kesatuan yang utuh. Pernyataan di atas dapat disimpulkan visi adalah idealisme pemikiran tentang masa depan organisasi yang merupakan kekuatan kunci bagi perubahan organisasi. Kerangka pemikiran ini menciptakan budaya dan perilaku organisasi yang maju dan antisipatif terhadap persaingan global sebagai tantangan zaman.²²

b. Karakteristik Unsur Visi

Sedangkan ciri-ciri visi yang baik adalah sebagai berikut : 1). Ringkas; bahwa *statement* visi tidak dirumuskan dalam kalimat yang panjang lebar, tetapi secara ringkas, mudah dibaca, mudah dipahami dan dapat sering dikomunikasikan. 2). Kejelasan; visi yang jelas, tidak mengandung penafsiran yang berbeda-beda dari pembacanya. Pernyataan visi yang jelas dapat mempengaruhi penerimaan dan pemahaman yang menerimanya. 3). Abstraksi; bahwa visi bukan tujuan operasional yang hanya diupayakan dan diraih dalam waktu yang pendek, tetapi pernyataan ideal tentang cita-cita organisasi yang mengakomodasi kemajuan organisasi. 4). Tantangan; personel yang tertantang dengan pernyataan visi dapat

²² Anik Mufaizah. Skripsi: *Kepemimpinan Visioner Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kendal*. Semarang: IAIN Walisongo. 2015. hal. 19.

menunjukkan kinerjanya secara optimal dan membentuk rasa percaya diri yang besar. 5). Orientasi masa depan; visi adalah masa depan. Masa depan visi merupakan kualitas dari seluruh aspek organisasi. 6). Stabilitas; visi bukan statement yang mudah berubah karena ia dapat mengakomodasi perubahan, kepentingan dan keinginan organisasi dan individu dalam jangka waktu yang relatif panjang, sehingga perubahan-perubahan yang terjadi diluar organisasi tidak membuat terancamnya visi organisasi. 7). Disukai, visi harus disukai.²³

c. Tujuan Visi

Bila dikaitkan dengan proses perubahan, 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.

Pemimpin visioner itu penting untuk menentukan hidup matinya organisasi, ini dipahami dari alasan : 1) Adanya perubahan lingkungan yang cenderung sulit diramalkan. Hal ini menyebabkan rencana strategis organisasi sering tidak cocok lagi dengan lingkungan yang sudah berubah. 2) Rencana strategis organisasi akhirnya digantikan oleh visi organisasi yang lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan lingkungan. Kepemimpinan begitu kuat mempengaruhi kinerja organisasi sehingga rasional apabila keterpurukan pendidikan salah satunya disebabkan karena kinerja kepemimpinan yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan perubahan juga tidak membuat strategi pendidikan yang adaptif terhadap perubahan. Tilaar mengungkapkan bahwa keterpurukan bidang

²³ Anik Mufaizah. Op. Cit. Hal. 20.

pendidikan nasional adalah salah satunya disebabkan belum adanya visi strategis yang menempatkan pendidikan sebagai leading sector.

Adanya visi berarti organisasi sudah mengikrarkan diri tentang apa yang harus dicapainya di masa depan. Rumusan visi perlu disusun agar mampu menarik dan "menggoda" seluruh anggota organisasi untuk mencapainya. Visi merupakan daya pandang jauh ke depan, mendalam dan luas yang merupakan daya pikir abstrak yang memiliki kekuatan amat dahsyat dan dapat menerobos segala batas-batas fisik, waktu dan tempat.²⁴

C. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja Guru

1. Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan jabatan karir yang diperoleh seseorang setelah sekian lama menjabat sebagai guru. Seorang guru diangkat dan dipercayakan menduduki jabatan kepala sekolah harus memenuhi kriteria-kriteria yang disyaratkan untuk jabatan tersebut. Jabatan kepala sekolah merupakan orang-orang yang mampu memimpin sekolah dan profesional dalam bidang pendidikan.

Melaksanakan tugas kepemimpinannya, kepala sekolah dalam pengambilan keputusan haruslah memperhatikan tenaga kerja yang ada didalam organisasi sekolah tersebut. Bagaimanapun sistem yang dibuat atau direncanakan oleh kepala sekolah tanpa dibarengi dengan kinerja-kinerja yang baik dari para bawahannya yaitu guru dan juga pegawai, organisasi yang mereka jalankan tidak akan terorganisir dengan baik. Haruslah berjalan secara beriringan antara kebijakan kepala sekolah dan kinerja para tenaga kerja yang ada didalamnya.

²⁴ Anik Mufaizah. Op.Cit. hal 21

Kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah/Madrasah berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah terdiri dari 5 kompetensi diantaranya, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.²⁵

Tugas pokok kepala sekolah menurut Priansa dan Somad, terdiri dari pencipta komunitas pembelajar, *leader manajer*, dan supervisor. Kepala sekolah sebagai pencipta komunitas pembelajaran merupakan manifestasi dari kompetensi kepribadian kepala sekolah, yang pada dasarnya merupakan seseorang yang memiliki semangat belajar dan mau membelajarkan seluruh anggota dalam rangka meningkatkan kinerja sekolah. Tugas kepala sekolah menurut Karwati, tugas pokok kepala sekolah terdiri dari: Pencipta komunitas pembelajar *leader manajer* dan *supervisor*. Tugas kepala sekolah sebagai *leader* merefleksikan tugasnya sebagai *innovator* dan *motivator*. Sedangkan tugas sebagai *manajer* merefleksikan tugas sebagai administrator. Tugas sebagai *supervisor* adalah melaksanakan supervisi, yaitu kegiatan profesional dalam rangka meningkatkan kualitas sekolah dan komponennya secara keseluruhan.²⁶

2. Guru

Guru merupakan tenaga kerja yang langsung berhubungan dengan para siswa/siswi yang nantinya akan menjadi hasil output dari sekolah. Dalam hal kinerja guru, kepala sekolah harus memperhatikan dan memikirkan juga

²⁵ Herawati Syamsul. *Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan kinerja Guru pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama(SMP)*. Dakses dari <http://journal.uin-alauddin.ac.id>, hal. 3.

²⁶ Kasidah. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Luar Biasa Negeri Banda Aceh*. Dakses dari <http://journal.uinsyah.ac.id>, hal. 3.

merencanakan secara matang apa-apa saja yang bisa meningkatkan kinerja dari para guru tersebut.

Pengelolaan guru mencakup di dalamnya penerimaan dan penempatan guru. Pembagian tugas pekerjaan guru, usaha kesejahteraan guru, mutasi dan promosi guru. Tugas-tugas yang menyangkut pengelolaan guru ini sebagian besar dikerjakan oleh bagian tata usaha sekolah seperti pengusulan guru atau pegawai baru dan kenaikan pangkat guru.

Pemberian tugas pekerjaan kepada guru merupakan tanggungjawab kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah yang dipimpinnya harus dapat memperhatikan :

- a. Apakah jumlah guru disekolah itu telah cukup banyaknya ?
- b. Apakah tidak terlalu banyak guru honorer dan kekurangan guru tetap ?
- c. Apakah terlalu banyak guru wanita dibanding dengan guru pria ?

Pertanyaan-pertanyaan tersebut perlu diperhatikan untuk selanjutnya berusaha bagaimana melengkapi kekurangan-kekurangan itu. Usaha ini dapat dilakukan dengan jalan meminta atau melaporkan kepada atasan masing-masing atau dengan jalan mencari sendiri guru yang diperlukan dan kemudian mengusulkannya kepada atasan yang berwenang. Berdasarkan pengangkatan atau penempatan guru yang dilakukan oleh atasan selanjutnya tugas kepala sekolah ialah memberikan tugas kepada guru tersebut.²⁷

- a. Hubungan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

²⁷ Drs. M. Ngalim Purwanto. M. Pd. 2015. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya. Hal. 123.

Sesuai dengan indikator dalam kepemimpinan visioner di atas, diharapkan kepala sekolah mampu mendorong para guru agar senantiasa meningkatkan kinerjanya dalam kerangka visi yang telah dibuat. Komunikasi yang terjalin dengan baik selalu diupayakan agar terjadi sharing untuk meningkatkan mutu sekolah. Kepala sekolah sebagai pimpinan dituntut mampu merencanakan program untuk keberlangsungan sekolah. Baik rencana yang bersifat jangka pendek maupun jangka panjang. Perkembangan zaman yang terus terjadi merupakan tantangan yang harus dihadapi dengan baik.

Hidayah mengemukakan keberhasilan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikannya, baik mutu akademik maupun non akademik sangat tergantung pada kepala sekolah untuk memimpin dengan visi. Perannya sebagai pemimpin visioner dapat meningkatkan mutu sekolah, salah satunya dengan peningkatan kualitas guru. Namun jika kepala sekolah tidak mempunyai visi ke depan maka akan menghambat perkembangan kreativitas guru.

Dalam proses mengajar, guru hanya mengajar sesuai dengan tugasnya saja dalam mengajar, mereka tidak mempunyai target yang jelas sebagai hasil dari proses pembelajaran tersebut. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan kepala sekolah yang visioner merupakan komponen yang penting yang dapat meningkatkan kualitas persekolahan melalui fungsi dan perannya. Oleh karena itu diperlukan kepala sekolah yang berkualitas, memiliki visi dan misi, memiliki kompetensi dan integritas yang tinggi.¹⁶

Meningkatkan mutu pendidikan dalam lembaga persekolahan sangatlah sulit jika tidak diiringi dengan peningkatan kinerja guru. Hal ini disebabkan karena guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem

pendidikan secara keseluruhan yang harus mendapatkan perhatian sentral. Karena guru memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah.

Dalam proses pendidikan di sekolah, guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas memberikan sejumlah bahan pelajaran kepada peserta didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina peserta didik agar menjadi manusia yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Kinerja guru merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan sekolah, baik tujuan pendidikan nasional maupun tujuan institusional sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerjanya. Namun hal ini tidak mudah dilakukan, sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru.

Kepemimpinan visioner ini dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru karena kepala sekolah dapat memberikan visi yang jelas dan dapat mengimplementasikan visi yang telah dibuatnya untuk masa depan guru tersebut, sehingga memberikan motivasi terhadap peningkatan kinerja guru. Maka dari itu seorang kepala sekolah harus mampu merencanakan visi yang baik kedepannya dan sesuai dengan keadaan organisasi atau sekolah yang ia pimpin, agar semua dapat berjalan dengan baik dan sesuai perencanaan yang dibuat, memperhatikan kinerja guru dan tetap motivasi agar bekerja dengan sepenuh hati dan mendidik anak-anak sebaik mungkin agar terealisasi semua kegiatan pembelajaran dengan baik.

D. Faktor Keberhasilan Kepemimpinan Visioner

Kunci keberhasilan suatu madrasah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan seorang kepala madrasah. Kepala madrasah bertanggungjawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya menggerakkan bawahan kearah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini kepala madrasah bertanggungjawab melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, baik fungsi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun penciptaan iklim madrasah yang kondusif bagi terletaknya proses belajar mengajar secara efektif dan efisien.

Tanggungjawab ini tidak serta merta tanggungjawab kepala madrasah saja, akan tetapi juga tanggungjawab para *stakeholder*, yakni para pengguna pendidikan secara langsung maupun tidak langsung.

Kepemimpinan visioner memerlukan kompetensi tertentu. Pemimpin visioner setidaknya harus memiliki empat kompetensi kunci sebagaimana dikemukakan oleh Burt Nanus (1992) yaitu:

1. Seorang pemimpin visioner harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan manajemen karyawan lainnya dalam organisasi. Hal ini membutuhkan pemimpin untuk menghasilkan "*guidance, encouragement, and motivation*"
2. Seorang pemimpin visioner harus memahami lingkungan luar dan memiliki kemampuan bereaksi secara tepat atas segala ancaman dan peluang. Ini termasuk, yang *plain* penting, dapat *relate skillfully* dengan orang-orang kunci di luar organisasi, namun memainkan peran penting terhadap organisasi (investor, dan pelanggan).

3. Seorang pemimpin harus memegang peran penting dalam membentuk dan mempengaruhi praktek organisasi, prosedur, produk dan jasa. Seorang pemimpin dalam hal ini harus terlibat dalam organisasi untuk menghasilkan dan mempertahankan kesempurnaan pelayanan, sejalan dengan mempersiapkan dan memandu jalan organisasi ke masa depan (*successfully achieved vision*).
4. Seorang pemimpin visioner harus memiliki atau mengembangkan *Ceruk* untuk mengantisipasi masa depan. Ceruk ini merupakan sebuah bentuk imajinatif, yang berdasarkan atas kemampuan data untuk mengakses kebutuhan masa depan konsumen, teknologi, dan lain sebagainya. Ini termasuk kemampuan untuk mengatur sumber daya organisasi guna mempersiapkan diri menghadapi kemunculan kebutuhan dan perubahan ini.²⁸

Barbara Brown mengajukan 10 kompetensi yang harus dimiliki oleh pemimpin visioner, yaitu:

1. *Visualizing*. Pemimpin visioner mempunyai gambaran yang jelas tentang apa yang hendak dicapai dan mempunyai gambaran yang jelas kapan hal itu akan dapat dicapai.
2. *Futuristic Thinking*. Pemimpin visioner tidak hanya memikirkan di mana posisi bisnis pada saat ini, tetapi lebih memikirkan di mana posisi yang diinginkan pada masa yang akan datang.
3. *Showing Foresight*. Pemimpin visioner adalah perencanaan yang dapat memperkirakan masa depan. Dalam membuat rencana tidak hanya mempertimbangkan apa yang ingin dilakukan, tetapi mempertimbangan

²⁸ Rasto. 2016. *Kepemimpinan Visioner*. Dakses dari <http://rasto.staf.upi.edu>. Hal. 5.

teknologi, prosedur, organisasi dan faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi rencana.

4. *Proactive Planning*. Pemimpin visioner menetapkan sasaran dan strategi yang spesifik untuk mencapai sasaran tersebut. Pemimpin visioner mampu mengantisipasi atau mempertimbangkan rintangan potensial dan mengembangkan rencana darurat untuk menanggulangi rintangan itu.
5. *Creative Thinking*. Dalam menghadapi tantangan pemimpin visioner berusaha mencari alternatif jalan keluar yang baru dengan memperhatikan isu, peluang dan masalah. Pemimpin visioner akan berkata "*If it ain't broke, BREAK IT!*".
6. *Taking Risks*. Pemimpin visioner berani mengambil resiko, dan menganggap kegagalan sebagai peluang bukan kemunduran.
7. *Process alignment*. Pemimpin visioner mengetahui bagaimana cara menghubungkan sasaran dirinya dengan sasaran organisasi. Ia dapat dengan segera menselaraskan tugas dan pekerjaan setiap departemen pada seluruh organisasi.
8. *Coalition building*. Pemimpin visioner menyadari bahwa dalam rangka mencapai sasaran dirinya, dia harus menciptakan hubungan yang harmonis baik ke dalam maupun ke luar organisasi. Dia aktif mencari peluang untuk bekerjasama dengan berbagai macam individu, departemen dan golongan tertentu.
9. *Continuous Learning*. Pemimpin visioner harus mampu dengan teratur mengambil bagian dalam pelatihan dan berbagai jenis pengembangan lainnya, baik di dalam maupun di luar organisasi. Pemimpin visioner mampu menguji setiap interaksi, negatif atau positif, sehingga mampu mempelajari situasi.

Pemimpin visioner mampu mengejar peluang untuk bekerjasama dan mengambil bagian dalam proyek yang dapat memperluas pengetahuan, memberikan tantangan berpikir dan mengembangkan imajinasi.

10. *Embracing Change*. Pemimpin visioner mengetahui bahwa perubahan adalah suatu bagian yang penting bagi pertumbuhan dan pengembangan. Ketika ditemukan perubahan yang tidak diinginkan atau tidak diantisipasi, pemimpin visioner dengan aktif menyelidiki jalan yang dapat memberikan manfaat pada perubahan tersebut.²⁹

²⁹ Rasto. 2016. *Kepemimpinan Visioner*. Dakses dari <http://rasto.staf.upi.edu>. hal . 6.

A. Kerangka Berpikir

Dalam penelitian memilih judul kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Darul Qur'an dusun 1 Bandar Klippa Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang. Penelitian ini dilakukan karena berdasarkan latar belakang yang ada peneliti masih menemukan sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini didasarkan pada pemikiran bahwa kepemimpinan visioner adalah kepemimpinan yang berdasarkan pada pembentukan visi seorang pemimpin dalam memimpin organisasinya.

Kepemimpinan visioner meliputi berwawasan ke masa depan, berani bertindak dalam meraih tujuan, mampu menggalang orang lain untuk kerja keras dan kerjasama dalam menggapai tujuan, mampu merumuskan visi yang jelas, mampu mengubah visi ke dalam aksi, berpegang erat kepada nilai-nilai spiritual yang diyakininya, membangun hubungan (relationship) secara efektif, serta innovative dan proaktif.

Dari hasil penelitian ini diharapkan sebuah lembaga baik formal maupun nonformal dapat menjalankan tugas kepemimpinannya untuk menjunjung proses pembelajaran dan pengajaran yaitu guru dapat mengajar secara optimal agar peserta didik dapat memahami. Dengan adanya kepemimpinan yang baik dan terorganisir sesuai dengan tujuan ke masa depan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, karena didasarkan pada maksud untuk mendeskriptifkan perilaku-perilaku objek-objek yang diteliti berdasarkan rencana yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan secara deskripsi, meringkas berbagai macam kondisi yang ditemukan di lapangan atau objek penelitian. Jenis penelitian ini berisi tentang paparan dengan tidak melibatkan kalkulasi angka.

Menurut Margono, Bahwa penelitian kualitatif lebih banyak ditujukan pada pembentukan teori substantif berdasarkan dari konsep-konsep yang timbul dari data empiris. Dalam penelitian kualitatif, penelitian merasa tidak tahu mengenal apa yang tidak diketahuinya sehingga desain penelitian yang dikembangkan selalu merupakan kemungkinan yang terbuka akan berbagai perubahan yang diperlukan dan lentur terhadap kondisi yang ada di lapangan pengamatannya.³⁰

Penelitian kualitatif memiliki banyak model yang ada dalam penelitian kualitatif, yang dikenal dengan *naturalistic*. Penelitian kualitatif biasa dilawankan dengan penelitian kuantitatif dengan alasan bahwa dalam kegiatan ini peneliti tidak menggunakan angka dalam mengumpulkan data dan dalam memberikan penafsiran terhadap hasilnya. Namun demikian tidak berarti bahwa dalam

³⁰Margono, (2005), *Metodelogi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: PT Rineka Cipta, hal. 35.

penelitian kualitatif ini peneliti sama sekali tidak diperbolehkan menggunakan angka.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif naturalistic. Istilah *naturalistic* menunjukkan bahwa pelaksanaan penelitian ini memang terjadi secara ilmiah, apa adanya, dan tidak bisa di manipulasi keadaan dan kondisinya, menenkankan pada deskripsi secara alami. Dengan sifatnya ini maka dituntut keterlibatan peneliti secara langsung di lokasi penelitian.³¹

B. Subjek Penelitian

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian di Madrasah Darul Qur'an Medan Tembung, Kab. Deli serdang, yaitu: a) Sumber data primer, yaitu sumber data yang dijadikan sebagai data pokok dalam penelitian diperoleh dari wawancara dengan Kepala Madrasah, Wakil kepala Madrasah dan guru, dan lainnya. Kepala Madrasah memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola seluruh kegiatan Madrasah, untuk mengupayakan tercapainya tujuan lembaga pendidikan. Kepala Madrasah berperan aktif dalam meningkatkan profesionalisme kerja Madrasah baik para guru, staf bahkan siswa. Sedangkan wakasek kesiswaan fokus kepada menyusun program pembinaan kesiswaan mulai dari hal kecil hingga ke besar dan ikut serta mengawasi seluruh kegiatan siswa untuk terciptanya suatu tujuan yang baik. b) Sumber data sekunder, yaitu sumber data yang menjadi pelengkap dalam penelitian ini yang diperoleh dari dokumen dan buku-buku yang bisa dijadikan sebagai pendukung untuk mencapai hasil penelitian ini.

³¹Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. hal. 12.

C. Latar Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di sekolah MTs Darul Qu'ran dusun 1 Bandar Klippa Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang. Penelitian ini diawali dengan studi pendahuluan. Penelitian ini dilaksanakan dimulai bulan Februari 2020 sampai di temukan data jenuh, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, pengumpulan data dalam kualitatif dilakukan langsung oleh peneliti melalui observasi, wawancara, dan penelaahan dokumentasi.³² Berlangsungnya proses pengumpulan data dalam penelitian ini, penelitian diharapkan benar-benar mampu berinteraksi dengan objek yang dijadikan sasaran penelitian. Keberhasilan penelitian sangat tergantung dari data lapangan, maka ketetapan, ketelitian, rincian kelengkapan, dan keluasan pencatatan yang diamati di lokasi penelitian sangat penting.

Pada penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan teknik observasi (*observation*) di Madrasah Darul Qur'an Medan Tembung, Kab. Deli serdang, wawancara terstruktur maupun tidak terstruktur terhadap kepala Madrasah dan pihak lain yang nantinya diperlukan dalam memperoleh data, dan pengkajian terhadap dokumen yang diperoleh.

Observasi dilakukan serta wawancara dan kajian dokumen saling mendukung dan melengkapi dalam memenuhi data yang diperlukan dalam penelitian. Data yang terkumpul dan dicatat di lapangan. Oleh karena itu, beberapa teknik pengumpulan data dapat dilakukan oleh peneliti yaitu:

³²Jonathan Sarwono. 2006. *Meode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Bandung: Graha Ilmu. hal. 223.

1. Observasi

Poerwandari dalam Gunawan, berpendapat bahwa observasi merupakan metode yang paling dasar dan paling tua, karena dengan cara-cara tertentu kita selalu terlibat di dalam proses mengamati.³³ Observasi merupakan upaya pengamatan langsung untuk memperoleh data. Observasi ini dimaksudkan untuk melengkapi bahan-bahan wawancara dan studi dokumentasi. Observasi ini dilakukan untuk mendapatkan data dan informasi tentang kepemimpinan visioner dalam meningkatkan kinerja guru yang diperlukan melalui pengamatan langsung.

Hasil pengamatan langsung dibuat catatan lapangan yang harus disusun setelah mengadakan hubungan langsung dengan subjek yang diteliti maupun yang diobservasi. Terutama pada kepemimpinan visioner yang diterapkan di Madrasah Darul Qur'an Medan Tembung, Kab. Deli serdang. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan pengamatan yaitu: (1) Kepemimpinan visioner kepala Madrasah di Madrasah Darul Qur'an di Medan Tembung, Kab. Deli serdang, (2) Kepemimpinan visioner Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja gurudi Madrasah Darul Qur'an Medan Tembung, Kab. Deli serdang, (3) faktor keberhasilan kepemimpinan visioner kepala Madrasah di Madrasah Darul Qur'an Medan Tembung, Kab. Deli serdang.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak. Yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Maksud mengadakan wawancara, seperti ditegaskan oleh Lincoln

³³Imam Gunawan, (2014), *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Bumi Aksara, hal. 161.

dan Guba dalam Lexy J. Meleong antara lain, mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, organisasi, perasaan, motivasi dan lainnya.³⁴

Teknik wawancara digunakan untuk mengumpulkan data. Pada penelitian ini wawancara dilakukan secara terbuka. Wawancara dilakukan dengan mengajukan sejumlah pertanyaan tentang masalah bagaimana pelaksanaan perencanaan pendidikan dalam memanaj kesiswaan. Teknik wawancara yang dilakukan disini adalah wawancara terstruktur. Wawancara ini langsung dilakukan kepada kepala Madrasah, wakil kepala Madrasah dan guru.

3. Studi Dokumentasi

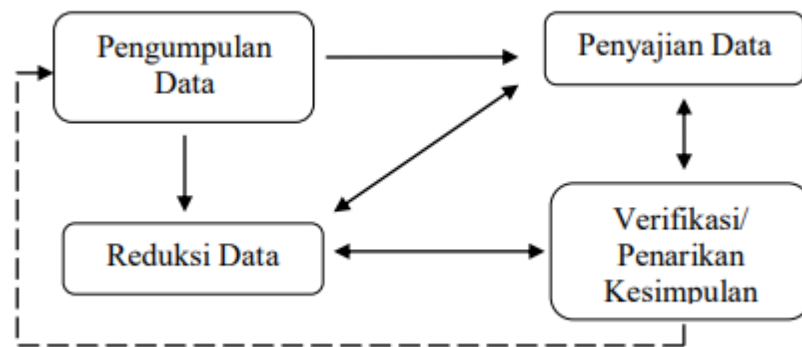
Studi dokumentasi yaitu mengadakan pengujian terhadap dokumen yang dianggap mendukung hasil penelitian. Analisis dokumen dilakukan untuk mengumpulkan data yang bersumber dari arsip dokumen dan yang berada di Madrasah, meliputi: buku profil madrasah, data guru, data siswa, data sarana prasarana, struktur organisasi Madrasah, buku kurikulum madrasah, dan struktur organisasi komite. Instrument yang digunakan dalam dokumentasi yaitu kamera (HP), lembar blangko *checklist* dokumentasi terlampir.

E. Analisis Data

Setelah data informasi yang diperluka terkumpul selanjutnya dianalisis dalam rangka menemukan hasil penelitian. Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengumpulkan data dalam pola, kategori dan satuan urian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.

³⁴Lexy J. Moleong. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya. hal. 186.

Salim dan Syahrums mengutip dari Bogdan dan Biklend menjelaskan bahwa analisis data adalah proses dan mencari, mengatur secara sistematis transkrip wawancara, catatan lapangan dan bahan lain yang telah dikumpulkan untuk menambah pemahaman sendiri memungkinkan temuan tersebut dilaporkan kepada pihak lain. Data yang telah diorganisasikan kedalam suatu pola dan membuat kategorinya. Maka data diolah menggunakan analisis data model Miles dan Huberman.³⁵



Gambar 3.1: Model Miles dan Huberman

1. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung terus menerus selama penelitian berlangsung.

2. Penyajian Data

Penyajian data merupakan sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan

³⁵Salim dan Syahrums. 2012. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Ciptapustaka Media. hal. 147-150.

kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data berbentuk teks naratif diubah menjadi berbagai bentuk jenis matriks, grafiks, jaringan dan bagan. Semuanya dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih sehingga peneliti dapat mengetahui apa yang terjadi untuk menarik kesimpulan.

3. Menarik Kesimpulan/verifikasi

Setelah data disajikan yang juga dalam rangkaian analisis data, maka proses selanjutnya adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi data. Dalam tahap analisis data, kesimpulan pada tahap pertama bersifat longgar, tetap terbuka dan belum jelas kemudian meningkat menjadi lebih rinci dan mengakar lebih kokoh seiring bertambahnya data sehingga kesimpulan menjadi suatu konfigurasi yang utuh. Kesimpulan final akan didapatkan seiring bertambahnya data sehingga kesimpulan menjadi suatu konfigurasi yang utuh.

F. Penguji Keabsahan Data

Untuk menjamin keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi adalah proses penguatan bukti dari individu-individu yang berbeda. Untuk memperkuat keabsahan data dari hasil temuan metode penelitian kualitatif dan untuk menjaga validasi oleh Lincoln dan Guba dalam Sugiyono yang meliputi beberapa tahap yaitu: (1) *credibility*, (kepercayaan), (2) *transferability*, (keteralihan), (3) *dependability* (kebergantungan), (4) dan *confirmability* (kepastian).³⁶

³⁶Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta hal. 363.

1. Credibility (Kepercayaan)

Untuk menjaga kepercayaan peneliti, artinya bahwa apa yang sudah diamati sesuai dengan keadaan sesungguhnya. Teknik peneliti dilakukan berpedoman pada pendapat Lincoln dan Guba yaitu:

- a. Keterikatan yang lama antara peneliti dengan yang diteliti dengan kegiatan memimpin yang dilaksanakan oleh kepala Madrasah.
- b. Ketekunan pengamat dalam pelaksanaan tugas dan kerjasama oleh para actor-aktor di lokasi penelitian untuk memperoleh informasi yang terpercaya.
- c. Melakukan triangulasi, yaitu informasi yang diperoleh dari beberapa sumber diperiksa silang dan antara data wawancara dengan data pengamatan dokumen.
- d. Mendiskusikan dengan teman sejawat yang tidak berperan serta dalam penelitian.

2. Transferability (Keteralihan)

Kriteria ini mengusahakan pembaca laporan penelitian ini agar mendapat gambaran yang jelas sehingga kita dapat mengetahui hasil situasi penelitian ini dapat digeneralisasikan atau diberlakukan. Keteralihan dalam peneliti ini diharapkan apa yang didapatkan dan diuraikan dapat dipahami oleh pembaca lain. Sebab jika si pembaca dapat memahami tujuan yang dilakukan maka penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti.

3. Dependability (kebergantungan)

Kriteria ini identic dengan reabilitas (keterandalan). Dalam penelitian ini, dependability dilakukan dengan menganalisis dan mencari kebenaran atau

mengetahui keadaan sebenarnya. Karena kriteria ini bertujuan untuk memegang kebenaran hasil dan bisa dipertanggung jawabkan atau dipercayai. Pada tahap ini penelitian akan tercapai bila peneliti komitmen terhadap temuan atau keutuhan kenyataan yang diteliti.

4. Confirmability (Kepastian)

Kriteria ini merupakan kriteria terakhir, dimana peneliti menggantungkan diri pada data untuk melihat apakah data-data tersebut objektif, factual dan didukung oleh bahan yang sesuai sehingga dapat dipercayai oleh para pembaca. Kepastian sebagai suatu proses akan mengacu pada hasil penelitian. Untuk mencapai kepastian suatu temuan dengan data pendukungnya peneliti menggunakan teknik mencocokkan atau menyesuaikan temuan-temuan penelitian dengan data yang diperoleh jika hasil confirmability menunjukkan bahwa data cukup koheren, tentu temuan penelitian dipandang telah memenuhi syarat sehingga kualitas data dapat diandalkan dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai focus dan alamiah penelitian yang dilakukan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Temuan Umum Penelitian

1. Sejarah Singkat MTs Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan

Lembaga pendidikan Mts Darul Qur'an beralamat Dusun 1 Bandar Klippa Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang Sumatera Utara. Adapun di MTs Darul Qur'an tersebut banyak rumah penduduk dan perkebunan di sekitarnya. Akses ke MTs Darul Qur'an bisa melalui transportasi online dan angkutan umum.

Lembaga Pendidikan Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Qur'an di Deli Serdang Sumatera Utara sudah membuat tujuan atau haluan lembaga itu sendiri. Untuk mencapai tujuan tersebut harus di buat target yang harus dicapai sesuai dengan waktu pelaksanaan pembelajaran lembaga pendidikan tersebut.

Tujuan dan target yang harus dicapai tersebut sudah termaksud dalam sebuah dokumen Kurikulum lembaga pendidikan Madrasah Tsanawiyah Islamiyah Medan Sumatera Utara. Tujuan pendidikan suatu lembaga harus mengacu pada kurikulum di Indonesia dan boleh ditambah dengan kurikulum lembaga pendidikan tersendiri yang merupakan ciri khas bagi lembaga itu.

Tujuan penyusunan Kurikulum Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren di Deli Serdang Sumatera Utara adalah untuk membuat suatu acuan dan target yang harus dicapai oleh lembaga pendidikan tersebut baik target dalam kurikulum maupun tujuan pengembangan pendidikan lainnya.

Dengan memiliki suatu dokumen Kurikulum lembaga pendidikan akan dapat mudah melihat dan mengevaluasi akan tujuan dan target yang harus dicapai dan merupakan acuan dalam melaksanakan semua program bagi lembaga pendidikan tersebut.

Secara langsung pengelola pendidikan akan merasa mudah untuk membuat dan melakukan program pendidikan bagi anak didik jika sudah dituangkan dalam kurikulum dengan demikian akan mudah diadakan evaluasi mingguan dan bulanan terhadap pelaksanaan program pendidikan yang lembaga tersebut.

Satuan pendidikan Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren di Deli Serdang Sumatera Utara berprinsip untuk melaksanakan semua isi dari Kurikulum yang sudah disusun demi untuk kemajuan program pendidikan Madrasah itu sendiri. Untuk mengembangkan Kurikulum tersebut kami selalu meminta kepada semua pihak terkait untuk tetap melaksanakan semua program yang sudah tercantum dalam Kurikulum Madrasah tersebut.

Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Qur'an di Deli Serdang adalah salah satu lembaga yang bersifat formal. Secara garis besar kondisi sosial budaya di kompleks Madrasah Tsanawiyah Islamiyah Medan adalah budaya lokal dan modern. Karena letak dari Madrasah Tsanawiyah Islamiyah Medan adalah di pinggiran kota besar yaitu Kota Medan. Budaya yang paling menonjol di Madrasah Tsanawiyah adalah seluruh siswanya selalu berintegrasi dengan keislaman sebab salah satu kekhususan Madrasah adalah menghafal Al-Qur'an yang dibuat target minimalnya yaitu 10 Ayat satu bulan. Madrasah Tsanawiyah Islamiyah Medan Sumatera Utara juga selain berusaha mencapai pendidikan yang

bagus dalam bidang study formal juga mengembangkan bidang study ekstar kurikuler seperti bahasa inggris dan computer setiap hari.

Adapun yang menjadi tujuan pendidikan Madrasah Tsanawiyah PP Darul Qur'an adalah untuk membantu generasi muda khususnya siswa Madrasah Tsanawiyah dalam memberikan pendidikan yang dapat mencerdaskan bagi kehidupan mereka, untuk meningkatkan ilmu pengetahuan mereka baik ilmu keduniaan maupun ilmu ukhrowi yang nantinya diharapkan akan dapat meningkatkan drajat mereka sesuai dengan apa yang diharapkan oleh Allah swt kepada orang-orang yang beriman. Negara Indonesia seperti tercantum dalam UUD 1945. Madrasah Tsanawiyah juga ikut berpartisipasi dalam mewujudkan cita-cita bangsa dengan memberikan ilmu pengetahuan kepada seluruh Madrasah Tsanawiyah Islamiyah Medan. Kepribadian adalah merupakan salah satu kreteria seseorang dalam kehidupannya, Madrasah ini juga memberikan pendidikan kepada seluruh siswa untuk menjadi pribadi yang handal dan dewasa, memiliki sifat percaya diri, istiqomah/ konsisten serta menjadi sejati yang akan selalu menjunjung tinggi syari'at Islam dimanapun ia berada. Yang sangat penting juga dalam kehidupan ini adalah memiliki akhlakul karimah, secara sadar atau tidak generasi kita sekarang ini bahkan warga negeri ini sudah tidak lagi memiliki akhlakul karimah, kita sudah mengalami dekadensi moral. Dalam Islam akhlak ini sangat diperhatikan sesuai dengan risalah Rasulullah saw diutus ke muka bumi ini adalah untuk menjadikan manusia berakhlakul karimah. Madrasah ini juga berusaha dan mencoba memberikan pendidikan Akhlak dan moral dalam hal ini minimal ada tiga yang kmai berikan kepada seluruh warga yitu : Akhlak kepada Khaliq (Allah swt), akhlak kepada

sesama manusia serta akhlak kepada alam dan lingkungan. Pendidikan keterampilan juga merupakan salah satu dari tujuan pendidikan pada Madrasah Tsanawiyah PP Darul Qur'an. Keterampilan yang dimiliki seseorang akan membuat dia dapat hidup mandiri dalam kehidupannya. Madrasah juga memberikan ilmu keterampilan kepada seluruh siswa seperti ilmu Qiraat/Tilawah, Kaligrafi, kerajinan tangan dan lain-lain.

Lembaga pendidikan ialah Mts darul Qur'an beralamat Dusun I Bandar Klippa Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang. Prov. Sumatera Utara. Adapun letak MTS Darul Quran tersebut banyak rumah penduduk dan masih banyak perkebunan disekitarnya. Akses ke Mts Darul bisa pakai transportasi online dan angkutan umum.

2. Profil MTs Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan

I. DATA MADRASAH

1. Nama Madrasah : Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Qur'an Yayasan Islamic Centre Daru; Qur'an Jend. Besar DR.H.ABD.Haris Nasution
2. Alamat : Dusun I Bandar Klippa Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang
Email : [http:// darulquran.ponpes.id](http://darulquran.ponpes.id)
3. Status Madrasah : Swasta
Jenjang Akreditasi : Akreditasi A
4. Nama Yayasan/ Pengelola : Yayasan Islamic Centre Darul Qur'an Jend. Besar DR.H.ABD. Haris Nasution
5. N.S.M : 121212070137
6. N.P.S.N : 69983314
7. Luas Tanah : 8,5 Ha
Status Tanah dan Bangunan : Milik Sendiri

8. Waktu Belajar : Pagi, Pukul 07:15 s/d 15.50 wib
9. Di lokasi Madrasah terdapat Madrasah/ sekolah lain :
 - a. Madrasah Tsanawiyah
 - b. Madrasah Aliyah
 - c. Tahfizh (Terkhassus)
10. Gedung Madrasah ini juga digunakan Madrasah MDTA
11. Gedung Madrasah ini milik Madrasah Yayasan Islmic Centre Darul Qur'an

II. IDENTITAS KEPALA MADRASAH

1. Nama Kepala Madrasah : Muji Burahman Nasution, M. Pd
2. Tempat/ tanggal lahir : Mantopotan, 24 Juli 1978
3. Alamat Rumah : Komplek Pondok Pesantren Darul Quran
No.telepon : Hp.081396447768
4. Tanggal pengangkatan kepala Madrasah ini : 1 Maret 2020
Jabatan Sebelumnya : Seketaris Pondok Pesantren Darul Quran
5. Pertama kali diangkat sebagai Kepala Madrasah di MTs, tahun 2020
6. Pengalaman mengajar 5 Tahun di Yayasan Pendidikan Mulia Medan
7. Pendidikan jenjang terakhir

Jenjang	Jurusan	Tahun	Institusi
S 2	Pendidikan Bahasa Indonesia	2017	UMN

8. Pelatihan yang pernah diikuti dengan tugas pokok (tiga pelatihan terakhir)

No	Tahun	Nama Pelatihan	Lamanya (hari)
1	2017	Peningkatan Kompetensi kepala MI, MTs, MA	Tanggal 12 s/d 17 Desember 2017

III. Visi dan Misi MTs Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan

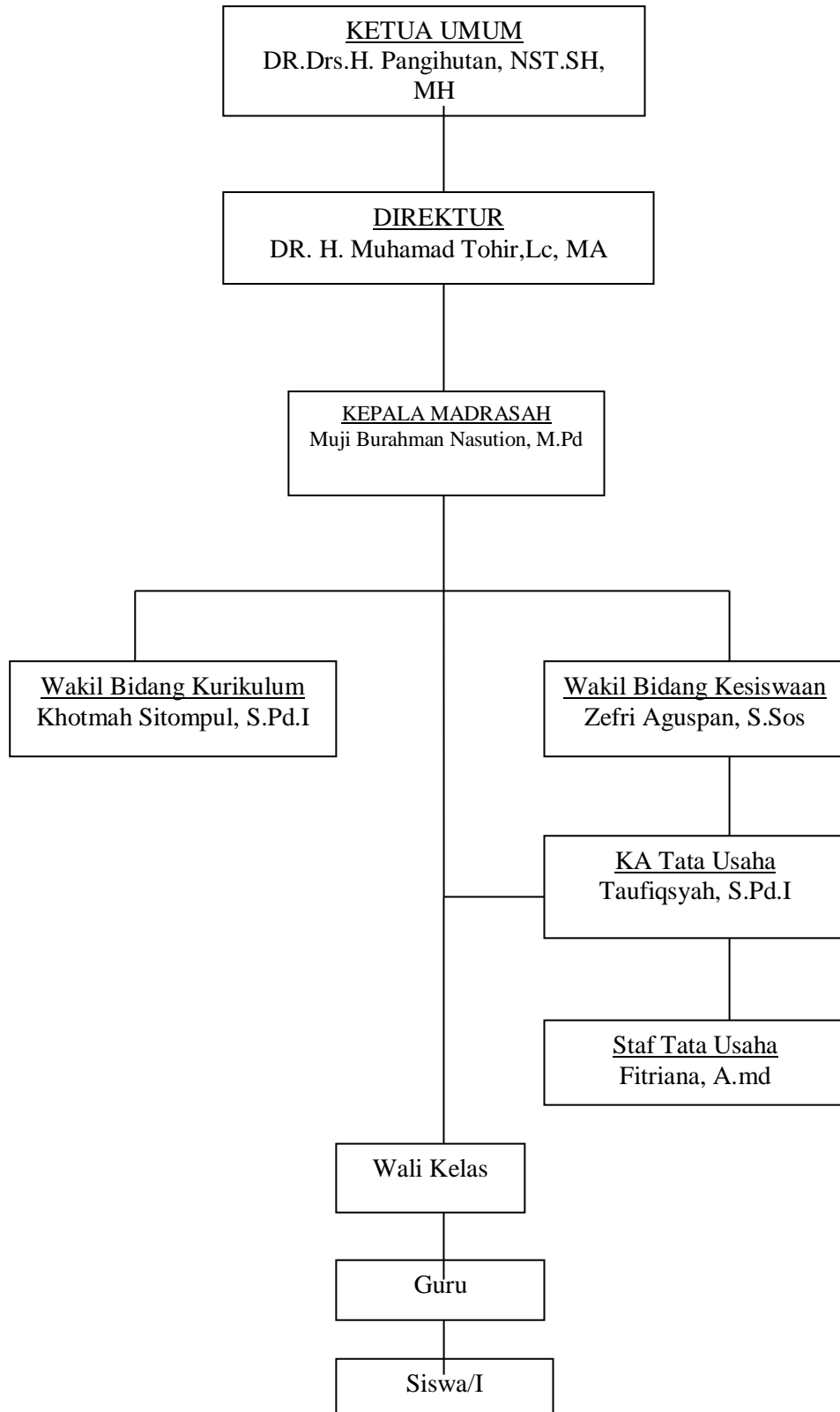
1. VISI

Terbentuknya insan kamil yang beriman, ramah dan peduli lingkungan dalam mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat.

2. MISI

- a. Membentuk warga madrasah yang beriman, bertaqwa, berakhlak mulia dan berbudi pekerti yang tinggi dan mengembangkan sikap dan perilaku religious baik didalam maupun diluar madrasah
- b. Mengembangkan budaya gemar membaca, rasa ingin tahu, bertoleransi, bekerja sama, saling menghargai disiplin kerja keras kreatif dan inovatif
- c. Meningkatkan nilai kecerdasan, cinta ilmu dan keingintahuan peserta didik dalam bidang pendidikan agama dan umum
- d. Menciptakan suasana pembelajaran yang menantang,
- e. menyenangkan , komunikatif, tanpa takut salah dan demokratis.
- f. Mengupayakan pemanfaatan waktu belajar, sumber daya fisik dan manusia, agar memberikan hasil yang terbaik bagi perkembangan peserta didik
- g. Menanamkan kepedulian sosial dan lingkungan , cinta damai, cinta tanah air, semangat kebangsaan dan hidup demokratis.

IV. Struktur Organisasi MTsDarul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan



V. Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Pendidikan Terakhir	Tetap	Honor	DPK	PTT	Jumlah Guru
Pasca Sarjana (S2-S3) a. Kependidikan b. Non kependidikan	15orang				15 orang
Sarjana /S1	42orang				42 orang
Sarmud/D3(dan lebih rendah)	18 orang				18 orang
Jumlah Guru	75 orang				75 orang

1. Daftar Nama Guru Formal Dan Ekskul

No	Nama Guru	Bersertifikat		Menerima TP		Ket
		Sudah	Belum	Ya	Tidak	
1	Muji Burahman Nasution, M.Pd	√			√	
2	Abdul Mutholib Nasution, S.Pd.I		√		√	
3	Asliman Siregar		√		√	
4	Agfa Aurikha, S.Pd		√		√	
5	Aminah Zuhroh Nst, S.Pd.I		√		√	
6	Al Hafizh M.Aji Fahrul Nst		√		√	
7	Andi Suhendra Siregar, S.Pd.I		√		√	
8	Annisa Chairifin		√		√	
9	Amaliah Nur Hanisah Gultom		√		√	
10	Ahmad Muntasir,S.Pd.I		√		√	
11	Aulia Rahman Harahap,S.Pd.I		√		√	
12	Baharuddin Nasution		√		√	
13	Bahar Sirait,S.Pd.I		√		√	
14	Cut Latifah,S.Pd		√			
15	Darwis		√			
16	Dasmiasi,S.Pd					
17	Dinda Marina Sinaga,S.Pd		√			

18	Dzul Mulyadi Nst		√			
19	Elfiani Sitorus,S.Pd		√			
20	Erliza Wati Nst,S.Pd		√			
21	Fitri Hidayati,S.Pd.I		√			
22	Gumriadi, S.Sos		√			
23	Hendri Irawan, M.Pd		√			
24	H. Aspil Batubara		√			
25	Hasbullah Fauzan Rambe		√			
26	Haris Hamsyah,S.Pd.I		√			
27	Hafni Hasanah, M.Pd		√			
28	Heridayani, M.Hum		√			
29	Hj. Khairunnisa, LC, MA		√			
30	Hotmalida Lubis,S.Pd		√			
31	Hotmalida Lubis,S.Pd		√			
32	Hotman Hsb, ST		√			
33	Ismail,S.Pd.I		√			
34	Iswandi, S.Pd.I		√			
35	Irda Wahida Nst, M.Pd		√			
36	Indah Apriani Nasution, S.Pd		√			
37	Isra Rafika Sihombing		√			
38	Iqbal Iswandi		√			
39	Jumadi, S.Pd		√			
40	Jurkani Tanjung, S.Pd.I		√			
41	Khotmah Sitompul, S.Pd.I		√			
42	M. Kurnia Habibi, S.Pd.I, M.Pd		√			
43	Masitoh Royani Ritonga, S.Pd		√			
44	Masnuni, S.Pd		√			
45	Mhd. Radli Ginting, S.Pd		√			
46	Misbah Royani Ritonga, S.Pd		√			
47	Malahayati, S.Pd.I		√			
48	Mulkan Nasuition, MA		√			
49	Muhammad Ibrahim Lubis, SH		√			
50	Nur Habibah, S.Pd		√			
51	Nur Handayani, S.Pd.I		√			
52	Nur Rini Ritonga, SH		√			
53	Nurima Rizki Dongoran, M.Pd		√			
54	Nurul Hidayah, M.Pd		√			
55	Rahmat Hidayat		√			
56	Ramadhani Siregar		√			
57	Rasyid Ma'arif, S.Pd.I		√			
58	Rabiyatul Adawiyah, M.Pd		√			
59	Rudi Fahmi, S.Pd.I		√			

60	Saini, S.Pd.I		√			
61	Siti Hafysah, S.Pd		√			
62	Siti Arufah Syam		√			
63	Sugandha, S.Pd		√			
64	Sholihin Gultom, M.Hi		√			
65	Syafryan Ali, S.Pd		√			
66	Syahril Basroh, S.Hi, M.Hi		√			
67	Umi Hidayati, S.Pd.I		√			
68	Wilda Wulandari		√			
69	Wahyu Hidayat		√			
70	Wirda, S.Pd		√			
71	Yusuf Sayah Fitrah		√			
72	Yusnidar Situmorang, MA		√			
73	Zulheri Azhar		√			
74	Zeffri Aguspan, S.SOS		√			
75	Zulfi Widia Fitri		√			

a) Jumlah Pegawai

Pendidikan Teakhir	Pegawai Tetap	Pegawai Honor	Pegawai DPK	Jumlah Pegawai
Pasca Sarjana	15 orang	15 orang
Sarjana	42orang	42 orang
Sarmud / D3
SLTA	18 orang	18 orang
SLTP/SD
Jumlah Semua Pegawai	75orang	75 orang

b) Jenis Tugas

No	Jenis Tugas	Jumlah
1	Pegawai Administrasi	2 orang
2	Pegawai Perpustakaan	2 orang
3	Pegawai Laboratorium	2 orang
4	Pegawai Keamanan (satpam)	6 orang
5	Petugas Kebersihan / Pembantu Pelaksana Jaga Malam	6 orang
	Jumlah Semua Pegawai	18 orang

B. Temuan Khusus Penelitian

1. Program kerja Kepala Madrasah yang merujuk pada visi Madrasah di Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan.

Pada program kerja yang merujuk visi Madrasah, sebagai seorang Kepala Madrasah yang visioner kepala Madrasah mampu menyusun perencanaan Madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan, mengembangkan organisasi madrasah sesuai dengan kebutuhan, memimpin madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya madrasah secara optimal, memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah. Mencipakan iklim Madrasah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga Madrasah, memberikan dorongan kepada seluruh guru, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Sebagai seorang pemimpin di Madrasah, Kepala Madrasah harus memiliki kompetensi yang baik agar mampu menjalankan program kerja kepala Madrasah yang sesuai dengan visi Madrasah.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Muji Burahman Nasution, M. Pd Selaku Kepala Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan, tentang Program kerja Sebagai berikut:

“Saya selaku Kepala Madrasah di Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan telah dengan baik menyusun Program Kerja Kepala Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan, baik itu mengembangkan organisasi Madrasah ini, mengelola perubahan dan pengembangan Madrasah menuju organisasi pembelajaran yang efektif. Menurut saya yang namanya kepala Madrasah ya harus tahu yaitu kepala Madrasah harus mampu menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin, apakah itu tugas pokok atau barangkali tugas tambahan. Ya kepala madrasah harus bisa mendidik guru, karyawan, membimbing siswa, staf, mengikuti perkembangan IPTEK dan berusaha membentuk insan kamil yang beriman, ramah dan peduli lingkungan dalam mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat, yaitu sebagaimana yang sudah menjadi visi dari Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan. Selain itu membuat rencana kegiatan tahunan setiap awal tahun ajaran. Dan untuk efektifnya rencana tersebut, langkah yang dilakukan adalah membuat time schedule, di dalam time schedule tersebut telah

dicantumkan berbagai jenis kegiatan serta rencana waktu pelaksanaannya. Dan selanjutnya untuk mengetahui apakah rencana kegiatan tersebut terlaksana sesuai waktu yang tercantum dalam time schedule, maka dibuat pula checklist.³⁷

Program kerja Kepala Madrasah yang sudah diterapkan tentunya tidak terlepas dari Visi Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan membentuk insan kamil yang beriman, ramah dan peduli lingkungan dalam mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat, yaitu sebagaimana yang sudah menjadi visi dari Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan. Selain itu Kepala Madrasah kemampuan menyusun organisasi/personalia, kemampuan menggerakkan staf, guru dan karyawan serta kemampuan mengoptimalkan sumber daya yang ada di Madrasah. Apabila kemampuan seperti ini tidak dimiliki maka sulit untuk mengatakan bahwa Kepemimpinan Kepala Madrasah yang visioner.

Selanjutnya, Hasil wawancara dilakukan dengan Bu Khotmah Sitompul, S. Pd. I selaku Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum di Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan tentang program kerja sebagai berikut:

“Ya setahu saya kepala madrasah sudah melakukan secara optimal mengelola pengembangan kurikulum, keuangan madrasah, ketatausahaan madrasah dan sebagainya. Kalau menurut saya bahwa peranan kepala madrasah dalam mewujudkan visi dari madrasah sudah dijalankan sebagaimana seharusnya. Ya bisa dikatakan apa yang sudah menjadi program bapak kepala madrasah telah direalisasikan dalam mewujudkan visi dari madrasah ini.”³⁸

Hasil keterangan dari wakil kepala madrasah bidang kurikulum bahwa kepala madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan bertanggung jawab penuh dalam menjalankan program yang sudah direncanakan yaitu dalam mewujudkan

³⁷Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah Muji Burahman Nasution, M.Pd. Pada tanggal 24 Agustus 2020.

³⁸Hasil Wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum Khotmah Sitompul, S.Pd.I. Pada Tanggal 24 Agustus 2020.

visi dari madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan, kepala madrasah telah menjalankan apa saja yang sudah menjadi program dalam pengembangan madrasah, yang diharapkan agar visi dari madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuanyang sudah di sepakatai dapat terealisasikan.

Kemudian wawancara dilakukan bersama beberapa Guru (G3, G7, G10 dan G14) Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan tentang program kerja sebagai berikut :

“Kepemimpinan Kepala madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuansudah sangat baik. Bapak kepala madrasah memiliki karakter pemimpin yang visioner, terlihat dari beberapa keseriusan beliau bertanggung jawab penuh dalam pengembangan madrasah ini, dan sangat berdampak juga kepada guru-guru yang menjadi tenaga pendidikan di madrasah ini. Hal ini terlihat dari komitmen bapak kepala madrasah dalam mencapai visi dari madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan.³⁹

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa Program kerja Kepala Madrasah yang merujuk pada visi Madrasah di Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan sudah dilakukan dengan baik, hal ini terlihat beberapa hal yang sudah kepala madrasah lakukan seperti membuat rencana kegiatan tahunan setiap awal tahun ajaran. Dan untuk efektifnya rencana tersebut, langkah yang dilakukan adalah membuat time schedule, di dalam time schedule tersebut telah dicantumkan berbagai jenis kegiatan serta rencana waktu pelaksanaannya.

Dan selanjutnya untuk mengetahui apakah rencana kegiatan tersebut terlaksana sesuai waktu yang temuat dalam time schedule, maka dibuat pula cheklist. Mencipakan iklim Madrasah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga Madrasah, memberikan dorongan kepada seluruh guru, serta melaksanakan

³⁹Hasil wawancara dengan guru bidang studi matematika Khotma Sitompul, S.Pd.I. pada tanggal 24 Agustus 2020.

model pembelajaran yang menarik. Sebagai seorang pemimpin di Madrasah, Kepala Madrasah harus memiliki kompetensi yang baik agar mampu menjalankan program kerja kepala Madrasah yang sesuai dengan visi Madrasah.

2. Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan.

Kepala Madrasah merupakan pimpinan tertinggi di satuan pendidikan, tentunya menjadi seorang pemimpin tidaklah suatu hal yang mudah dikarenakan harus memiliki jiwa *leadership*. Jiwa *leadership* yang dimiliki kepala madrasah akan berdampak kepada bagaimana seorang kepala madrasah mampu memimpin, mengarahkan, membimbing anggotanya yang berada di madrasah dalam mencapai tujuan yang telah disepakati. Kepemimpinan visioner kepala madrasah dalam memberikan ide maupun gagasan terhadap kemajuan madrasah yang lebih baik di masa yang akan datang, hal tersebut tentunya juga sangat berdampak kepada kinerja guru yang mengajar di madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Muji Burahman Nasution, M. Pd selaku Kepala Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan, tentang kepemimpinan visioner sebagai berikut:

“Kinerja guru disini menurut saya sudah mulai baik yaitu bisa dilihat dari kepribadiannya, hubungan dengan warga madrasah, terus cara mengajarnya yaitu sudah menggunakan media dari barang bekas dan sudah sesuai dengan RPP, tetapi kendalanya dalam pengumpulan RPP mereka itu sering tidak tepat waktu dan dikatakan baik juga hal itu dibuktikan dengan bertambahnya siswa di madrasah ini dari tahun ke tahun, dan dibuktikan juga dari segi kelulusan siswanya kalau dia melanjutkan pendidikan ke sekolah menengah atas negeri dia lulus atau dapat diterima di madrasah itu, beraking, terus kalau dia melanjutkan pendidikan di madrasah swasta dia rangkingnya dari 1 sampai 10. Terus dikatakan kinerja guru sudah mulai membaik disini juga sudah menaati peraturan yang ada walaupun ada sebagian guru yang belum menaati peraturan madrasah, guru ya yang disiplin baik

dalam disiplin ketaatan tepat waktu datang madrasah, tepat waktu masuk ke kelas dan tepat waktu dalam memulai pembelajaran dan mengakhiri pembelajaran, dan lihat juga dari segi absensinya. Guru disini sering hadir kalau pun ada yang tidak hadir pada saat dia mengajar itu wajib digantikan dengan guru yang lain. Cuman untuk sekarang ini saya lagi berusaha untuk meningkatkan kinerja guru ya disini biar lebih profesional lagi dalam bekerja.”⁴⁰

Selanjutnya, Hasil wawancara dengan Khotmah Sitompul, S. Pd. I selaku Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum di Darul Qur’an Kec. Percut Sei Tuan. Tentang kepemimpinan visioner sebagai berikut:

“jika dilihat dari berbagai aspek kita lihat guru-guru yang mengajar disini kinerjanya sudah sangat baik, kedisiplinannya juga sudah ditingkatkan, sebelum mulai proses pembelajaran juga sudah membuat RPP. Selain itu ditambah lagi motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pendidik yang diharapkan pada mengoptimalkan proses pembelajaran yang berlangsung guna memberikan lulusan yang berkualitas, kepala madrasah dalam berbagai kesempatan juga memberikan kesempatan bagi para guru-guru yang ada di madrasah ini untuk mengikuti kegiatan pelatihan-pelatihan. Harapan dari bapak kepala madrasah agar guru yang ada di madrasah ini mendapatkan pengetahuan yang baru dalam memberikan pembelajaran bagi siswa sehingga pada proses pembelajaran metode yang digunakan bervariasi tidak monoton”.⁴¹

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Guru (G3, G7, G10 dan G14), Tentang kepemimpinan visioner sebagai berikut :

“Kepemimpinan Bapak Kepala di Madrasah Darul Qur’an Kec. Percut Sei Tuan sangat baik, Karakter pemimpin yang visioner terlihat dari motivasi bapak kepala madrasah dalam memajukan madrasah ini. Sebagaimana juga guru tidak lepas dari aspek yang di perhatikan bapak kepala dikarenakan guru yang langsung berinteraksi dengan siswa di dalam kelas, oleh karenanya bapak kepala madrasah selalu

⁴⁰Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah Muji Burahman Nasution, M.Pd. Pada tanggal 24 Agustus 2020.

⁴¹Hasil Wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum Khotmah Sitompul, S.Pd.I. Pada Tanggal 24 Agustus 2020.

meningkatkan kinerja dan kualitas guru-guru yang ada di madrasah ini, selain memberikan motivasi guru-guru juga di berikan kesempatan mengikuti kegiatan pelatihan-pelatihan yang sifatnya untuk mengembagkan potensi yang dimiliki guru, mengikuti kegiatan MGMP, KKG, UKG dan hal yang lainnya. Bapak kepala madrasah juga selalu menekankan memberikan pelayanan yang terbaik kepada siswa dalam proses pembelajaran untuk meningkatkan mutu lulusan, sehingga lulusan dari madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tua ini diterima oleh stakeholder.⁴²

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner kepala madrasah di Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan sangat berdampak kepada peningkatan kinerja guru-guru di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan. kepemimpinan visioner kepala madrasah di Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan menjadikan guru lebih berinovasi dalam mengembangkan metode pembelajarannya, diakrnakan kepala madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan memberikan kesempatan kepada guru-guru di madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan untuk mengikuti kegiatan pelatihan-pelatihan, MGMP, KKG, UKG, dll dengan tujuan agar guru tersebut mampu mengajar dengan baik di kelas. Serta menekankan pada mutu dan kualitas lulusan. Hal tersebut membuat guru-guru di madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei lebih meningkatkan kinerjanya dengan baik.

⁴²Hasil wawancara dengan guru bidang studi matematika Khotma Sitompil, S. Pd.I. pada tanggal 24 Agustus 2020.

3. Faktor keberhasilan kepemimpinan visioner Kepala Madrasah di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan.

Kepemimpinan visioner kepala madrasah di Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan tidak terlepas dari faktor pendukung diantaranya seperti yang paling utama adalah guru, siswa, stakeholder dan fasilitas sarana prasarana yang memadai. Beberapa faktor ini berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan visioner kepala madrasah. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Muji Burahman Nasution, M. Pd selaku Kepala Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan, tentang faktor keberhasilan kepemimpinan visioner Sebagai berikut:

“Faktor pendukung yang tidak kalah pentingnya di madrasah ini adalah terpenuhinya tenaga penagajar (guru). Secara umum keberadaan guru di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan ini sudah cukup memadai jika dibandingkan dengan jumlah rombongan belajar yang ada, di samping itu guru yang mengajar di sini semuanya sudah sarjana sesuai dengan bidang keilmuannya, dengan demikian masalah profesionalitas tidak perlu diragukan. Serta peranan yang penting juga dari stakeholder sebagai penerima lulusan siswa kami dari madrasah ini, senantiasa kami pihak madrasah selalu menganalisis kebutuhan-kebutuhan masyarakat agar lulusan dari madrasah ini dapat diterima di kalangan masyarakat luas. Kerjasama yang baik antara siswa, guru dan stakeholder mempermudah saya sebagai kepala madrasah dalam memimpin di madrasah ini, serta lebih mempermudah dalam mencapai apa saja tujuan yang ingin di capai oleh madrasah ini”⁴³

Selanjutnya, Hasil wawancara dengan Bu Khotmah Sitompul, S. Pd selaku Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum di Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan, tentang faktor keberhasilan kepemimpinan visioner Sebagai berikut:

“Sejauh ini bapak kepala madrasah sudah menjalankan tugasnya dengan baik, telah membukak komunikasi kerjasama dengan baik kepada guru maupun stakeholder, kerjasama yang baik ini yang telah di terapkan oleh kepala madrasah sangat mendukung kepemimpinan bapak kepala selama memimpin di madrasah Darul Qur'an Kec.

⁴³Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah Muji Burahman Nasution, M.Pd. Pada tanggal 24 Agustus 2020.

Percut Sei Tuan. Sebagai berikut, hal tersebut terbukti bahwa bapak kepala madrasah mau menerima kritikan, saran atau masukan dari stakeholder yang sifatnya membangaun demi kebaikan madrasah yang di pimpinnya. Masukan yang baik diterima oleh bapak kepala dalam mengembangkan kualitas madrasah hal ini berdampak pada lulusan siswa kita di madrasah ini begitu diterima oleh masyarakat dan dunia usaha. Bapak kepala madrasah beranggapan bahwa stakeholder merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan madrasah namun hal yang lebih penting dari keberhasilan madrasah adalah guru. Tidak menutup kemungkinan juga terkadang bapak kepala madrasah juga menerima masukan guru-guru yang sifatnya bertujuan untuk kebaikan masa depan madrasah ini.”⁴⁴

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Guru (G3, G7, G10 dan G14), tentang faktor keberhasilan kepemimpinan visioner sebagai berikut :

“Bapak Kepala madrasah pernah menyampaikan bahwa keberhasilan madrasah ini adalah keberhasilan kita bersama, oleh karenanya bapak kepala madrasah sangat menginginkan para warga madrasah untuk terlibat dalam membangun madrasah menjadikan madrasah lebih baik lagi kedepan, harapan bapak kepala madrasah untuk bekerja sama dalam membangun madrasa ini dengan baik dapat durasakan langsung bahawa bapak kepala madrasah sanagt menerima masukan dari guru-guru di madrasah ini untuk kemajuan madrasah.”⁴⁵

Hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa keberhasilan kepemimpinan visioner kepala madrasah di Darul Qur’an Kec. Percut Sei Tuan faktor pendukungnya adalah siswa,guru, stakeholder dan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai. Terjalannya kerjasama yang baik antara pihak madrasah dengan stakeholder merupakan keuntungan kepada pihak madrasah dikarnakan setelah lulus siswa dari madrasah Darul Qur’an Kec. Percut Sei Tuan dapat di terima dengan baik oleh masyarakat dikarnakan stakeholder dan pihak atau instansi lain

⁴⁴Hasil Wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum Khotmah Sitompul, S.Pd.I. Pada Tanggal 24 agustus 2020.

⁴⁵Hasil wawancara dengan guru bidang studi matematika Khotmah Sitompul,S.Pd.I. pada tanggal 24 Agustus 2020.

sudah mengenal dan mengetahui profil lulusan dari madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan ini. Sejatinya demikian yang harus dilakukan oleh seorang kepala madrasah yang visioner untuk lebih memikirkan masa depan madrasah yang dipimpinnya.

C. Pembahasan Penelitian

1. Program kerja Kepala Madrasah yang merujuk pada visi Madrasah di Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan

Setelah dilakukannya wawancara tentang program kerja Kepala Sekolah Madrasah yang merujuk pada visi Madrasah di Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan maka didapat beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Program kerja Kepala Madrasah yang merujuk pada visi Madrasah di Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan sudah dilakukan dengan baik, hal ini terlihat beberapa hal yang sudah kepala madrasah lakukan seperti membuat rencana kegiatan tahunan setiap awal tahun ajaran. Dan untuk efektifnya rencana tersebut, langkah yang dilakukan adalah membuat time schedule, di dalam time schedule tersebut telah dicantumkan berbagai jenis kegiatan serta rencana waktu pelaksanaannya. Dan selanjutnya untuk mengetahui apakah rencana kegiatan tersebut terlaksana sesuai waktu yang teruat dalam time schedule, maka dibuat pula checklist. Menciptakan iklim Madrasah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga Madrasah, memberikan dorongan kepada seluruh guru, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Sebagai seorang pemimpin di Madrasah, Kepala Madrasah harus memiliki kompetensi yang baik

agar mampu menjalankan program kerja kepala Madrasah yang sesuai dengan visi Madrasah.

2. Kemampuan pemimpin menciptakan visi dan menerjemahkannya pada kenyataan yang disebut *visionary leadership* merupakan sasaran yang menarik sehingga terjadi komitmen dan seluruh personel untuk meraihnya. Pemimpin harus merumuskan visi sendiri dengan melibatkan orang atau tim untuk membantu merumuskannya. Visi dapat memuat sasaran kuantitatif misalnya target yang dinyatakan dengan persentase, atau dapat menyatakan tahun pencapaian, dan dapat pula hanya menggambarkan kondisi di masa depan yang akan dicapai. Visi menggambarkan masa depan yang ideal dan mungkin menyiratkan ingatan budaya saat ini serta bagaimana aktivitasnya pada masa depan, bahkan visi juga menyiratkan perubahan.
3. Pemimpin visioner adalah pribadi-pribadi yang memiliki visi menarik serta mampu mendorong *stakeholders* organisasi dan pegawai untuk mewujudkan pencapaian visi dengan baik. Mereka menginspirasi orang, merevitalisasi organisasi dan memobilisasi sumber daya yang dibutuhkan untuk mengubah visi menjadi kenyataan.

Pemimpin masa depan adalah pemimpin yang memiliki visi yang kuat. Pemimpin tersebut sering disebut dengan pemimpin visioner yang menerapkan kepemimpinan visioner. Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif tentang masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasional yang terus bertumbuh dan meningkat samapi saat ini. Visi

menyalurkan emosi dan energi orang bila diartikulasikan secara tepat dan sebuah visi menciptakan kegairahan yang menimbulkan energi dan komitmen ditempat kerja.⁴⁶ Selanjutnya, Pemimpin visioner mampu mengembangkan visi jangka panjang organisasi. Ia memahami betul apa yang dibutuhkan organisasi dan harus menjadi apa organisasi pada masa yang akan datang. Visi tersebut biasanya diturunkan menjadi capaian yang harus diraih dalam jangka pendek dari awal sampai dengan akhir. Pemimpin visioner juga memahami unsur-unsur kunci dari sebuah visi masa depan. Ia akan mampu mengomunikasikan visi dengan menarik kepada orang lain dan mampu mewujudkannya dengan baik.⁴⁷

Kepemimpinan visioner merupakan pola kepemimpinan yang berusaha untuk menggerakkan orang-orang kearah impian bersama dengan dampak iklim emosi paling positif dan paling tepat digunakan saat perubahan membutuhkan visi baru atau ketika dibutuhkan arah yang jelas.

2. Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan.

Berdasarkan hasil penelitian Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa

1. Kepemimpinan visioner kepala madrasah di Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan sangat berdampak kepada peningkatan kinerja guru-guru di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan. kepemimpinan visioner kepala madrasah di Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan menjadikan guru

⁴⁶Prof. Dr. Suwatno. M. Si. 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Bumi Aksara. hal 65. hal. 89.

⁴⁷Ibid. hal. 88.

lebih berinovasi dalam mengembangkan metode pembelajarannya dan mendorong guru melengkapi administrasi mengajar seperti RPP.

2. Kepemimpinan visioner ini dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru karena kepala madrasah dapat memberikan visi yang jelas dan dapat mengimplementasikan visi yang telah dibuatnya untuk masa depan guru tersebut, sehingga memberikan motivasi terhadap peningkatan kinerja guru, meningkatkan kedisiplinan guru.
3. Kepala madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan memberikan kesempatan kepada guru-guru di madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan untuk mengikuti kegiatan pelatihan-pelatihan, MGMP, KKG, UKG, dll dengan tujuan agar guru tersebut mampu mengajar dengan baik di kelas. Serta menekankan pada mutu dan kualitas lulusan. Hal tersebut membuat guru-guru di madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei lebih meningkatkan kinerjanya dengan baik.

Maka dari itu seorang kepala madrasah harus mampu merencanakan visi yang baik kedepannya dan sesuai dengan keadaan organisasi atau madrasah yang di pimpin, agar semua dapat berjalan dengan baik dan sesuai perencanaan yang dibuat, memperhatikan kinerja guru dan tetap motivasi agar bekerja dengan sepenuh hati dan mendidik anak-anak sebaik mungkin agar terealisasi semua kegiatan pembelajaran dengan baik.

Keberhasilan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikannya, baik mutu akademik maupun non akademik sangat tergantung pada kepala madrasah untuk memimpin dengan visi. Perannya sebagai pemimpin visioner

dapat meningkatkan mutu madrasah, salah satunya dengan peningkatan kualitas guru. Namun jika kepala madrasah tidak mempunyai visi ke depan maka akan menghambat perkembangan kreativitas guru.

Goleman dalam Suwatno menyatakan bahwa kepemimpinan visioner merupakan pola kepemimpinan yang berusaha untuk menggerakkan orang-orang kearah impian bersama dengan dampak iklim emosi paling positif dan paling tepat digunakan saat perubahan membutuhkan visi baru atau ketika dibutuhkan arah yang jelas.⁴⁸

Dalam proses mengajar, guru hanya mengajar sesuai dengan tugasnya saja dalam mengajar, mereka tidak mempunyai target yang jelas sebagai hasil dari proses pembelajaran tersebut. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan kepala madrasah yang visioner merupakan komponen yang penting yang dapat meningkatkan kualitas persekolahan melalui fungsi dan perannya. Oleh karena itu diperlukan kepala sekolah yang berkualitas, memiliki visi dan misi, memiliki kompetensi dan integritas yang tinggi.

⁴⁸ Prof. Dr. Suwatno. M. Si. 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Bumi Aksara. . hal. 65.

3. Faktor keberhasilan kepemimpinan visioner Kepala Madrasah di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terkait dengan faktor keberhasilan kepemimpinan visioner Kepala Madrasah di Madrasah Darul Qur'an bahwa :

1. Secara tidak langsung keberadaan guru sebagai pengajar yang langsung bertatap muka dengan para siswa di ruangan menjadi salah satu faktor pendorong keberhasilan dari kepemimpinan seorang kepala sekolah. Jumlah guru yang sudah memadai untuk melakukan program belajar mengajar di dalam Madrasah juga kompetensi-kompetensi yang dimiliki oleh para guru mempermudah kepala madrasah dalam membuat program kerja yang sesuai dengan situasi madrasah tersebut. Hal tersebut mendorong untuk menghasilkan lulusan terbaik dari madrasah Darul Qur'an.
2. Terjalannya komunikasi yang baik antara kepala madrasah dengan para *stakeholder* yang ada terutama dengan para guru. Kerjasama baik yang bisa mendukung kepemimpinan dalam membangun dan mengembangkan kualitas madrasah. Visi yang dibentuk oleh kepala madrasah dapat dengan baik tersampaikan kepada para tenaga kerja yang ada sehingga membentuk kerjasama yang baik.
3. Adanya rasa saling ingin mengembangkan madrasah. Berprinsip bahwa keberhasilan madrasah merupakan tugas bersama baik itu kepala madrasah, guru maupun pegawai yang lainnya. Kepala madrasah sangat membuka kesempatan bagi semua orang yang ada di

dalam madrasah untuk memberikan masukannya demi pengembangan dan pembangunan madrasah.

Keberhasilan kepemimpinan visioner kepala madrasah di Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan faktor pendukungnya adalah siswa, guru, stakeholder dan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai. Terjalannya kerjasama yang baik antara pihak madrasah dengan stakeholder merupakan keuntungan kepada pihak madrasah dikarenakan setelah lulus siswa dari madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan dapat di terima dengan baik oleh masyarakat dikarenakan stakeholder dan pihak atau instansi lain sudah mengenal dan mengetahui profil lulusan dari madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan ini. Sejatinya demikian yang harus dilakukan oleh seorang kepala madrasah yang visioner untuk lebih memikirkan masa depan madrasah yang dipimpinnya.

Menurut Nanus, Kepemimpinan visioner memerlukan kompetensi tertentu. Pemimpin visioner setidaknya harus memiliki empat kompetensi kunci, yaitu:

(1) Seorang pemimpin visioner harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan manajemen karyawan lainnya dalam organisasi. Hal ini membutuhkan pemimpin untuk menghasilkan "*guidance, encouragement, and motivation*". (2) Seorang pemimpin visioner harus memahami lingkungan luar dan memiliki kemampuan bereaksi secara tepat atas segala ancaman dan peluang. Ini termasuk, yang *plain* penting, dapat *relate skillfully* dengan orang-orang kunci di luar organisasi, namun memainkan peran penting terhadap organisasi (investor, dan pelanggan). (3) Seorang pemimpin harus memegang peran penting dalam membentuk dan mempengaruhi praktek organisasi, prosedur, produk dan jasa. Seorang pemimpin dalam hal ini harus terlibat dalam organisasi untuk

menghasilkan dan mempertahankan kesempurnaan pelayanan, sejalan dengan mempersiapkan dan memandu jalan organisasi ke masa depan (*successfully achieved vision*). (4). Seorang pemimpin visioner harus memiliki atau mengembangkan *Ceruk* untuk mengantisipasi masa depan. Ceruk ini merupakan sebuah bentuk imajinatif, yang berdasarkan atas kemampuan data untuk mengakses kebutuhan masa depan konsumen, teknologi, dan lain sebagainya. Ini termasuk kemampuan untuk mengatur sumber daya organisasi guna mempersiapkan diri menghadapi kemunculan kebutuhan dan perubahan ini.⁴⁹

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan kepemimpinan visioner kepala madrasah di Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan faktor pendukungnya adalah siswa, guru, stakeholder dan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai. Terjalannya kerjasama yang baik antara pihak madrasah dengan stakeholder merupakan keuntungan kepada pihak madrasah dikarenakan setelah lulus siswa dari madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan dapat di terima dengan baik oleh masyarakat dikarenakan stakeholder dan pihak atau instansi lain sudah mengenal dan mengetahui profil lulusan dari madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan ini. Sejatinya demikian yang harus dilakukan oleh seorang kepala madrasah yang visioner untuk lebih memikirkan masa depan madrasah yang dipimpinnya.

⁴⁹ Burt Nanus. 1992. *Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of Direction for Your Organization*. San Francisco. CA: Jossey-Bass Publishers. hal. 135.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Dari hasil dan pembahasan kepemimpinan visioner kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru maka dapat disimpulkan, yaitu:

1. Program kerja Kepala Madrasah yang merujuk pada visi Madrasah di Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan bahwa sudah dilakukan dengan baik dan kepala madrasah melakukan seperti membuat rencana kegiatan tahunan setiap awal tahun ajaran. Dan untuk efektifnya rencana tersebut, langkah yang dilakukan adalah membuat time schedule, di dalam time schedule tersebut telah dicantumkan berbagai jenis kegiatan serta rencana waktu pelaksanaannya. Dan selanjutnya untuk mengetahui apakah rencana kegiatan tersebut terlaksana sesuai waktu yang tercantum dalam time schedule, maka dibuat pula checklist Madrasah.
2. Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan bahwa kepemimpinan visioner kepala madrasah di Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan menjadikan guru lebih berinovasi dalam mengembangkan metode pembelajarannya, dikarenakan kepala madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan memberikan kesempatan kepada guru-guru di madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan untuk mengikuti kegiatan pelatihan-pelatihan, MGMP, KKG, UKG, dll dengan tujuan agar guru tersebut mampu mengajar dengan baik di kelas. Serta menekankan pada mutu dan kualitas lulusan. Hal tersebut membuat

guru-guru di madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei lebih meningkatkan kinerjanya dengan baik.

3. Faktor keberhasilan kepemimpinan visioner Kepala Madrasah di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan faktor pendukungnya adalah siswa, guru, stakeholder dan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai. Terjalannya kerjasama yang baik antara pihak madrasah dengan stakeholder merupakan keuntungan kepada pihak madrasah dikarenakan setelah lulus siswa dari madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan dapat di terima dengan baik oleh masyarakat dikarenakan stakeholder dan pihak atau instansi lain sudah mengenal dan mengetahui profil lulusan dari madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan ini. Sejatinya demikian yang harus dilakukan oleh seorang kepala madrasah yang visioner untuk lebih memikirkan masa depan madrasah yang dipimpinnya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian di atas maka dalam kaitannya dengan kepemimpinan visioner kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan disarankan:

1. Kepada kepala madrasah dalam menjalankan kepemimpinannya kepala madrasah senantiasa selalu memberikan motivasi terhadap guru-guru di madrasah agar kinerja guru lebih baik lagi, Kepemimpinan visioner ini dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru karena kepala madrasah dapat memberikan visi yang jelas dan dapat mengimplementasikan visi yang telah disepakati.

2. Kepada guru dalam meningkatkan kinerja guru hendaknya lebih meningkatkan ke profesionalan dalam menjalankan tugasnya, guna untuk memberikan layanan pendidikan secara efektif dan dapat menghasilkan kinerja yang baik.
3. Kepada pihak Madrasah, kiranya memberikan fasilitas saran dan prasarana yang mendukung dalam peningkatan kualitas kinerja guru dalam pembelajaran, terutama melalui penyediaan kegiatan pembelajaran sesuai kebutuhan madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifiyah, Ika, dkk 2019. Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Karakter Peserta Didik. <http://jurnal2.um.ac.id>. di akses tanggal 8 februari 2020.
- AmbaritaAlben, 2015 *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Danim, Sudarwan.2002.*Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Candra Wijaya,Muhammad Rifa'i. 2016. *Dasar Dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing.
- Fauzan. 2016 *Kepemimpinan Visioner dalam manajemen kesiswaan*, Al-Iddarah Jurnal Kependidikan Islam.
- Irwana, Ade. 2014. Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Efektivitas Sekolah Di Sekolah Dasar. <https://ejournal.upi.edu.com/>. diakses pada tanggal 19 Januari 2020 pukul 10.30.
- KartonoKartini. 2016 *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.s
- Kasidah. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Luar Biasa Negeri Banda Aceh*. <http://journal.uinsyah.ac.id>. diakses pada tanggal16 Januari 2020 pukul 08.45.
- Khalimah,Siti Nurul.dkk. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak Kanak Di Kecamatan Tembalang Kota Semarang. <http://journal.upgris.ac.id>di akses tanggal 8 februari 2020 pada tanggal 16 januari 2020 pukul 09.05.
- Moleong, Lexy J. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif* Bandung: Remaja RosdaKarya.
- Mufaizah, Anik. 2015. Skripsi: “*Kepemimpinan Visioner Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kendal*” Semarang: IAIN Walisongo.
- Nanus, Burt. 1992, *Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of Direction for Your Organization*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Priyono. 2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Zifatama Publishing

- Purwanto, M. Ngalim 2015 *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Rasto. 2016. *Kepemimpinan Visioner*. <http://rasto.staf.upi.edu>. diakses dari pada tanggal 19 januari pukul 11.40.
- Rifa'i, Muhammad dan Fadhli Muhammad. 2013. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Ciptapustaka Media Perintis.
- Rusmaini. 2011. *Ilmu Pendidikan*. Palembang: Grafika Telindo Press.
- Suwatno. 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Suwatno. 2019 *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Syamsul, Herawati. 2013. *Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan kinerja Guru pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama(SMP)*. <http://journal.uin-alauddin.ac.id>. diakses pada tanggal 17 Januari 2020 pukul 10.30.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Nanus, Burt. 1992, *Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of Direction for Your Organization*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Syafaruddin. 2015. *Manajemen Organisasi Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.

PEDOMAN WAWANCARA

**KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH DARUL QUR'AN
KEC. PERCUT SEI TUAN**

I. Wawancara dengan Kepala Madrasah

1. Sudah berapa lama bapak menjabat sebagai Kepala Di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan ini! Mohon dijelaskan!
2. Apa yang menjadi visi dan misi Di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan, mohon diceritakan!
3. Bagaimana bapak merumuskan visi misi madrasah di Di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan. Apakah kepala madrasah mengikkutsertakan guguguru dalam merumuskan visi misi tersebut, mohon diceritakan!
4. Bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan semangat kerja guru di Di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan ini, mohon diceritakan!
5. Upaya apasajakah yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan, mohon dijelaskan!
6. Langkah-langkah apasajakah yang ditempuh kepala madrasah dalam menangani tindakan tidak disiplin kerja guru, mohon dijelaskan!
7. Apa saja perogram kerja yang bapak adakan Di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan, mohon diceritakan!

8. Apa saja program kerja tersebut merujuk pada visi misi madrasah Di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan, mohon diceritakan!
9. Apakah upaya ini efektif, mohon diceritakan!
10. Apakah strategi yang dipilih dan ditetapkan ini mampu meningkatkan Kinerja Guru yang Baik di Di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan ini, mohon diceritakan!
11. Menurut bapak, faktor apasajakah yang menjadi penghambat Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan, mohon diceritakan!
12. Menurut bapak, faktor apasajakah yang menjadi pendukung Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan, mohon diceritakan, mohon diceritakan!

PEDOMAN WAWANCARA

**KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH DARUL QUR'AN
KEC. PERCUT SEI TUAN**

II. Wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum

1. Sudah berapa lama bapak/ibu menjabat sebagai wakil kepala di Di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan ini, mohon diceritakan!
2. Apa yang menjadi visi dan misi Di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan, mohon diceritakan!
3. Apakah visi misi yang di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan ini dapat meningkatkan kinerja guru? Mohon diceritakan!
4. Bagaimana Kepemimpinan kepala Madrasah di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan ini, mohon diceritakan!
5. Bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan semangat kinerja guru di Di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan ini, mohon diceritakan!
6. Upaya apasajakah yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan Disiplin kerja guru di Di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan ini, mohon dijelaskan!
7. Langkah-langkah apasajakah yang ditempuh kepala madrasah dalam menangani tindakan tidak disiplin kerja guru, mohon dijelaskan!
8. Aapakah upaya ini efektif, mohon diceritakan!

9. Strategi apasajakah yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja Guru yang Baik di Di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan ini, mohon diceritakan!
10. Apakah strategi yang dipilih dan ditetapkan ini mampu meningkatkan kinerja Guru yang Baik di Di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan ini, mohon diceritakan!
11. Menurut bapak/ibu, faktor apasajakah yang menjadi penghambat Dalam Meningkatkan kinerja Guru di Di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan, mohon diceritakan!
12. Menurut bapak/ibu, faktor apasajakah yang menjadi pendukung Dalam Meningkatkan kinerja Guru di Di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan, mohon diceritakan, mohon diceritakan!

PEDOMAN WAWANCARA

**KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH DARUL QUR'AN
KEC. PERCUT SEI TUAN**

III. Wawancara dengan Guru

1. Tahun berapa Bapak/ Ibu bertugas di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuanini? Mohon diceritakan.
2. Apakah bapak/ibu mengetahui visi dan misi Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan ini, mohon diceritakan!
3. Bagaimana Kepemimpinan kepala Madrasah di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan ini, mohon diceritakan!
4. Bagaimana kepala madrasah merumuskan visi misi madrasah di Di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan. Apakah kepala madrasah mengikkutsertakan guru-guru dalam merumuskan visi misi tersebut, mohon diceritakan!
5. Apakah visi misi yang di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan ini dapat meningkatkan kinerja guru? Mohon diceritakan!
6. Bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan semangat kerja guru di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan ini, mohon diceritakan!

7. Upaya apasajakah yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan Disiplin kerja guru di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan ini, mohon dijelaskan!
8. Langkah-langkah apasajakah yang ditempuh kepala madrasah dalam menangani tindakan tidak disiplin kerja guru, mohon dijelaskan!
9. Apakah upaya ini efektif, mohon diceritakan!
10. Strategi apasajakah yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja Guru yang Baik di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan ini, mohon diceritakan!
11. Apakah strategi yang dipilih dan ditetapkan ini mampu meningkatkan Etos Kerja Guru yang Baik di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan ini, mohon diceritakan!
12. Menurut bapak/ibu, faktor apasajakah yang menjadi penghambat Dalam Meningkatkan kinerja Guru di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan, mohon diceritakan!
13. Menurut bapak/ibu, faktor apasajakah yang menjadi pendukung Dalam Meningkatkan kinerja Guru di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan, mohon diceritakan, mohon diceritakan!

TRANSKRIP WAWANCARA

**KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH DARUL QUR'AN
KEC. PERCUT SEI TUAN**

I. Wawancara dengan Kepala Madrasah

P : *Assalamuallaiku Pak..*

N : *Walaikumsalam.*

P : *Perkenalkan Pak, Nama saya Raga Asbri Ginting Mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan UIN Sumatera Utara.*

N : *Ada keperluan apa ya?*

P : *Ini surat penelitian saya ya pak, jadi maksud dan tujuan saya datang ke sini itu saya mau melakukan penelitian saya di madrasah ini pak.*

N : *jadi apa yan dapat saya bantu?*

P : *Jadi Pak..saya mohon waktunya sebentar pak. Saya butuh wawancara dengan bapak sebagai kepala madrasah untuk melengkapi data saya pak.*

N : *Baik, silahkan.*

P : *Sudah berapa lama bapak menjabat sebagai Kepala Di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan ini! Mohon dijelaskan?*

N : *Saya menjadi kepala madrasah ini sudah cukup lama juga saya disini, awalnya mulai dari guru yang sampai pada akhirnya d angkat menjadi kepala madrasah disini.*

- P :*Apa yang menjadi visi dan misi Di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan, mohon diceritakan?*
- N :*Tentunya yang menjadi visi saya di madrasah ini tidak jauh beda dnegan visi madrasah yaitu membentuk insan kamil yang beriman, ramah dan peduli lingkungan dalam mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat. Serta bagaimana caranya agar visi madrasah ini bisa tercapai.*
- P :*Apa program kerja bapak sebagai kepala madrasah dalam menjalankan kepemimpinan di madrasah ini yang merujuk pada visi Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan ini,?*
- N :*Saya selaku Kepala Madrasah di Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan telah dengan baik menyusun Program Kerja Kepala Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan, baik itu mengembangkan organisasi Madrasah ini, mengelola perubahan dan pengembangan Madrasah menuju organisasi pembelajaran yang efektif. Menurut saya yang namanya kepala Madrasah ya harus tahu yaitu kepala Madrasah harus mampu menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin, apakah itu tugas pokok atau barangkali tugas tambahan. Ya kepala madrasah harus bisa mendidik guru, karyawan, membimbing siswa, staf, mengikuti perkembangan IPTEK dan berusaha membentuk insan kamil yang beriman, ramah dan peduli lingkungan dalam mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat, yaitu sebagaimana yang sudah menjadi visi dari Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan. Selain itu membuat rencana kegiatan tahunan setiap awal tahun ajaran. Dan untuk efektifnya rencana tersebut, langkah yang dilakukan adalah membuat time schedule, di dalam time schedule tersebut telah dicantumkan berbagai jenis kegiatan serta rencana waktu pelaksanaannya. Dan selanjutnya untuk mengetahui apakah rencana kegiatan tersebut terlaksana sesuai waktu yang temuat dalam time schedule, maka dibuat pula checklist.*
- P :*Upaya apasajakah yang bapak lakukan sebagai pemimpin yang visioner dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan, mohon dijelaskan?*

N : Kinerja guru disini menurut saya sudah mulai baik yaitu bisa dilihat dari kepribadiannya, hubungan dengan warga madrasah, terus cara mengajarnya yaitu sudah menggunakan media dari barang bekas dan sudah sesuai dengan RPP, tetapi kendalanya dalam pengumpulan RPP mereka itu sering tidak tepat waktu dan dikatakan baik juga hal itu dibuktikan dengan bertambahnya siswa di madrasah ini dari tahun ke tahun, dan dibuktikan juga dari segi kelulusan siswanya kalau dia melanjutkan pendidikan ke sekolah menengah atas negeri dia lulus atau dapat diterima di madrasah itu, beraking, terus kalau dia melanjutkan pendidikan di madrasa swasta dia rangkingnya dari 1 sampai 10. Terus dikatakan kinerja guru sudah mulai membaik disini juga sudah menaati peraturan yang ada walaupun ada sebagian guru yang belum menaati peraturan madrasa, guru ya yang disiplin baik dalam disiplin ketaatan tepat waktu datang madrasah, tepat waktu masuk ke kelas dan tepat waktu dalam memulai pembelajaran dan mengakhiri pembelajaran, dan lihat juga dari segi absensinya. Guru disini sering hadir kalau pun ada yang tidak hadir pada saat dia mengajar itu wajib digantikan dengan guru yang lain. Cuman untuk sekarang ini saya lagi berusaha untuk meningkatkan kinerja guru ya disini biar lebih profesional lagi dalam bekerja.

P : *Jadi, upaya ini sudah bapak jalankan di madrasah ini ya pak.. Apakah upaya ini efektif, mohon diceritakan?*

N : *Iya jika ditanyak efektif atau tidaknya upaya ini, sejauh ini yang sudah saya terapkan pada implementasinya di lapangan cukup efektif.*

P : *Baik, pak.*

P : *Selanjutnya pak, dalam menjalankan tugas bapak sebagai kepala madrasah yang visioner. Menurut bapak apasaja yang menjadi faktor pendukung keberhasilan kepemimpinan visioner bapak di madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan ini?*

N : *Faktor pendukung yang tidak kalah pentingnya di madrasah ini adalah terpenuhinya tenaga penagajar (guru). Secara umum keberadaan guru di*

Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan ini sudah cukup memadai jika dibandingkan dengan jumlah rombongan belajar yang ada, di samping itu guru yang mengajar di sini semuanya sudah sarjana sesuai dengan bidang keilmuannya, dengan demikian masalah profesionalitas tidak perlu diragukan. Serta peranan yang penting juga dari stakeholder sebagai penerima lulusan siswa kami dari madrasah ini, senantiasa kami pihak madrasah selalu menganalisis kebutuhan-kebutuhan masyarakat agar lulusan dari madrasah ini dapat diterima di kalangan masyarakat luas. Kerjasama yang baik antara siswa, guru dan stakeholder mempermudah saya sebagai kepala madrasah dalam memimpin di madrasah ini, serta lebih mempermudah dalam mencapai apa saja tujuan yang ingin di capai oleh madrasah ini.

N : Apakah ada lagi?

P : *Baik, Mungkin sudah cukup pak. Terima kasih pak atas waktunya sudah menjelaskan bagaimana kepemimpinan bapak di madrasah ini.*

N : iya, sama-sama terima kasih

TRANSKRIP WAWANCARA

**KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH DARUL QUR'AN
KEC. PERCUT SEI TUAN**

II. Wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum

P : *Assalamuallaiku Pak..Perkenalkan saya Mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN SU Semester VIII.*

N : *Walaikumsalam. Iya ada yang bisa kita bantu.*

P : *Jadi, Saya Raga Asbri Ginting maksud kedatangan saya disini pak mau melakukan penelitian skripsi saya.*

N : *Baik..*

P : *Selanjutnya. Saya mohon ijin waktunya sebentar pak, untuk menjadi narasumber pada penelitian saya ini pak.*

N : *Tidak masalah, jadi apa yang harus saya lakukan?*

P : *Untuk melengkapi data-data penelitian saya pak, jadi ada beberapa pertanyaan yang ingi tanyakan ke bapak.*

N : *Baik..Silahkan*

P : *Sudah berapa lama bapak menjabat sebagai wakil kepala di Di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan ini, mohon diceritakan?*

- N :Kalau saya disini sudah cukup lama, tetapi kalau menjadi wakil kepala Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan ini baru beberapa tahun yang lalu.
- P :*Apa yang menjadi visi dan misi Di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan, mohon diceritakan?*
- N :Pastinya saya mendukung dan bekerja keras apa yang sudah menjadi visi bapak kepala madrasah dan mewujudkan visi dan misi marasah kita ini membentuk insankamil yang beriman, ramah dan peduli lingkungan dalam mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat.
- P :*Bagaimana upaya kepala madrasah dalam menjalankan program kerjanya yang merujuk pada visi Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan ini, mohon diceritakan?*
- N :Ya setahu saya kepala madrasah sudah melakukan secara optimal mengelola pengembangan kurikulum, keuangan madrasah, ketatausahaan madrasah dan sebagainya. Kalau menurut saya bahwa peranan kepala madrasah dalam mewujudkan visi dari madrasah sudah dijalankan sebagaimana seharusnya. Ya bisa dikatakan apa yang sudah menjadi program bapak kepala madrasah telah di relisasikan dalam mewujudkan visi dari madrasah ini
- P :*Upaya apasajakah yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan?*
- N :jika dilihat dari berbagai aspek kita lihat guru-guru yang mengajar disini kinerjanya sudah sangat baik, kedisiplinannya juga sudah ditingkatkan, sebelum mulai proses pembelajaran juga sudah membuat RPP. Selain itu ditambah lagi motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pendidik yang diharapkan pada mengoptimalkan proses pembelajaran yang berlangsung guna memberikan lulusan yang berkualitas, kepala madrasah dalam berbagai kesempatan juga memberikan kesempatan bagi para guru-guru yang ada di madrasah ini untuk mengikuti kegiatan pelatihan-pelatihan. Harapan dari bapak kepala

madrasah agar guru yang ada di madrasah ini mendapatkan pengetahuan yang baru dalam memberikan pembelajaran bagi siswa sehingga pada proses pembelajaran metode yang digunakan bervariasi tidak monoton.

P :*Menurut bapak faktor apa saja yang menjadi pendukung keberhasilan kepemimpinan visioner kepala madrasah Di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan, mohon diceritakan, mohon diceritakan?*

N :*Sejauh ini bapak kepala madrasah sudah menjalankan tugasnya dengan baik, telah membuka komunikasi kerjasama dengan baik kepada guru maupun stakeholder, kerjasama yang baik ini yang telah diterapkan oleh kepala madrasah sangat mendukung kepemimpinan bapak kepala selama memimpin di madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan. Sebagai berikut, hal tersebut terbukti bahwa bapak kepala madrasah mau menerima kritikan, saran atau masukan dari stakeholder yang sifatnya membangun demi kebaikan madrasah yang dipimpinnya. Masukan yang baik diterima oleh bapak kepala dalam mengembangkan kualitas madrasah hal ini berdampak pada lulusan siswa kita di madrasah ini begitu diterima oleh masyarakat dan dunia usaha. Bapak kepala madrasah beranggapan bahwa stakeholder merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan madrasah namun hal yang lebih penting dari keberhasilan madrasah adalah guru. Tidak menutup kemungkinan juga terkadang bapak kepala madrasah juga menerima masukan guru-guru yang sifatnya bertujuan untuk kebaikan masa depan madrasah ini.*

P :*Baik Pak, terimakasih atas informasi dan telah meluangkan waktunya. semoga bapak tetap semangat dalam menjalankan aktivitasnya.*

N :*Iya, sama-sama. Terima kasih*

TRANSKRIP WAWANCARA

**KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH DARUL
QUR'AN KEC. PERCUT SEI TUAN**

III. Wawancara dengan Guru

P : *Assalamuallaiku Pak..*

N : *Walaikumsalam.*

P : *Bagaimana kondisinya, Sehat Pak..?*

N : *Alhamdulillah, Sehat..Ada perlu apa ya?*

P : *Perkenalkan saya Raga Asbri Ginting Mahasiswa UINSU Prodi Manajemen Pendidikan Islam, saat ini saya semester VIII Sedang menyelesaikan Skripsi. Dan bertepatan penelitian saya di madrasah ini pak.*

N : *Terus apa yang dapat saya bantu?*

P : *Terkait dengan penelitian skripsi saya di madrasah ini, saya ingin minta waktu bapak sebentar untuk menjadi narasumber saya di madrasah ini.*

N : *Lansung saja..*

P : *Sudah berapa tahun Bapak bertugas di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan ini?*

N : *Saya tugas di madrasah ini kurang lebih sudah 4 tahun.*

P :*Apakah bapak mengetahui visi dan misi Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan ini?*

N :Iya, saya mengetahui dan memahami visi dan misi dari madrasah ini. Karna visi madrasah inilah yang menjadi tujuan dari madrasah ini dalam mewujudkan visi dan misi marasah kita ini membentuk insan kamil yang beriman, ramah dan peduli lingkungan dalam mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat.

P :*Program kerja apasajakah yang dilakukan kepala madrasah yang merujuk pada visi di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan ini, mohon dijelaskan?*

N :Kepemimpinan Kepala madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan sudah sangat baik. Bapak kepala madrasah memiliki karakter pemimpin yang visioner, terlihat dari beberapa keseriusan beliau bertanggung jawab penuh dalam pengembangan madrasah ini, dan sangat berdampak juga kepada guru-guru yang menjadi tenaga pendidikan di madrasah ini. Hal ini terlihat dari komitmen bapak kepala madrasah dalam mencapai visi dari madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan.

P :*Langkah-langkah apasajakah yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan?*

N : Kepemimpinan Bapak Kepala di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan sangat baik, Karakter pemimpin yang visioner terlihat dari motivasi bapak kepala madrasah dalam memajukan madrasah ini. Sebagaimana juga guru tidak lepas dari aspek yang di perhatikan bapak kepala dikarnakan guru yang langsung berinteraksi dengan siswa di dalam kelas, oleh karnanya bapak kepala madrasah selalu meningkatkan kinerja dan kualitas guru-guru yang ada di madrasah ini, selain memberikan motivasi guru-guru juga di berikan kesempatan mengikuti kegiatan pelatihan-pelatihan yang sifatnya untuk mengembangkan potensi yang dimiliki guru, mengikuti kegiatan MGMP, KKG, UKG dan hal yang lainnya. Bapak kepala madrasah juga selalu menekankan memberikan pelayanan yang terbaik kepada siswa dalam proses pembelajaran untuk meningkatkan mutu lulusan, sehingga lulusan

dari madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tua ini diterima oleh stakeholder.

P :*Jadi, bapak kepala madrasah memberikan kesempatan pengembangan diri bagi guru-guru di di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan ini dalam upaya meningkatkan kualitas guru dan kualitas lulusan dari madrasah ini ya pak.*

N : Iya benar sekali, Bapak Kepala di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan ini memiliki jiwa pemimpin yang visioner yang semangat yang luar biasa dalam memikirkan masa depan madrasah ini ke arah yang jauh lebih baik lagi.

P :*Apakah upaya yang di lakukan bapak Kepala di Madrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan ini sudah efektif?*

N :Sejauh ini upaya yang dilakukan bapak kepala madrasah sudah efektif, terlihat sudah banyak perubahan yang di buat oleh bapak kepala.

P :*Menurut bapak, apa yang menjadi faktor keberhasilan kepemimpinan visioner bapak kepala madrasah dalam menjalankan tugasnya sebagai kepala madrasah diMadrasah Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan.?*

N :Bapak Kepala madrasah pernah menyampaikan bahwa keberhasilan madrasah ini adalah keberhasilan kita bersama, oleh karnanya bapak kepala madrasah sangat menginginkan para warga madrasah untuk terlibat dalam membangun madrasah menjadikan madrasah lebih baik lagi kedepan, harapan bapak kepala madrasah untuk bekerja sama dalam membangun madrasa ini dengan baik dapat durasakan langsung bahawa bapak kepala madrasah sanagt menerima masukan dari guru-guru di madrasah ini untuk kemajuan madrasah.

P :*Baik pak, terimakasih atas waktunya.*

N :Iya sama-sama

P :*Sekali lagi terima kasih pak, sukses selalu dalam menjalankan tugasnya. Assalamuallaikum*

N :Waalaikumsalam

**PROFIL MADRASAH MTS DARUL QUR'AN
KEC. PERCUT SEI TUAN**

VI. DATA MADRASAH

12. Nama Madrasah : Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Qur'an Yayasan Islamic Centre Daru; Qur'an Jend. Besar DR.H.ABD.Haris Nasution
13. Alamat : Dusun I Bandar Klippa Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang
Email : [http// darulquran.ponpes.id](http://darulquran.ponpes.id)
14. Status Madrasah : Swasta
Jenjang Akreditasi :
15. Nama Yayasan/ Pengelola : Yayasan Islamic Centre Darul Qur'an Jend. Besar DR.H.ABD. Haris Nasution
16. N.S.M : 121212070137
17. N.P.S.N : 69983314
18. Luas Tanah : 8,5 Ha
Status Tanah dan Bangunan : Milik Sendiri
19. Waktu Belajar : Pagi, Pukul 07:15 s/d 15.50 wib
20. Di lokasi Madrasah terdapat Madrasah/ sekolah lain :
- d. Madrasah Tsanawiyah
 - e. Madrasah Aliyah
 - f. Tahfizh (Terkhusus)
21. Gedung Madrasah ini juga digunakan Madrasah MDTA
22. Gedung Madrasah ini milik Madrasah Yayasan Islmic Centre Darul Qur'an

VII. IDENTITAS KEPALA MADRASAH

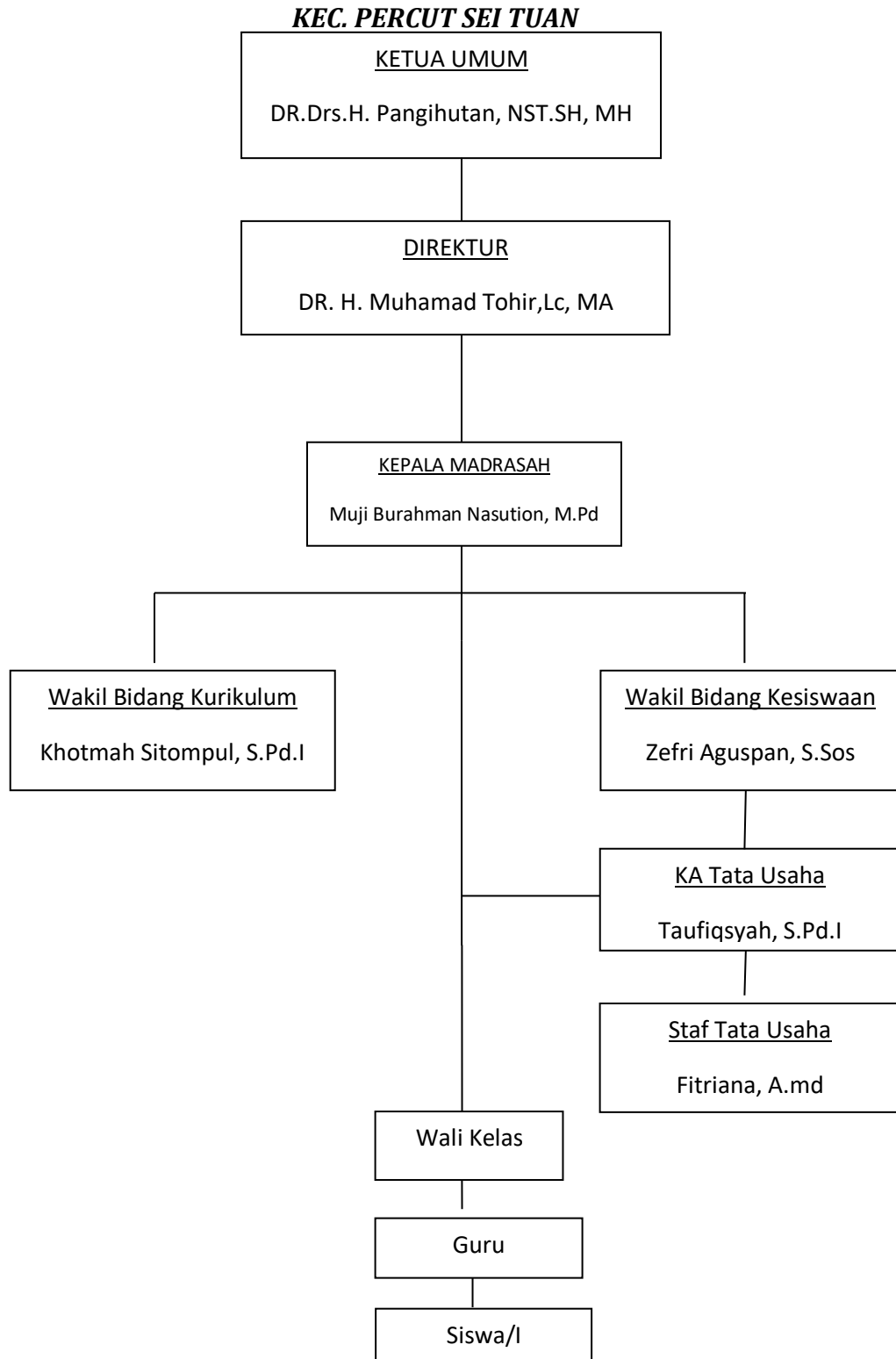
1. Nama Kepala Madrasah : Muji Burahman Nasution, M. Pd
2. Tempat/ tanggal lahir : Mantopotan, 24 Juli 1978
3. Alamat Rumah : Komplek Pondok Pesantren Darul Quran
No.telepon : Hp.081396447768
4. Tanggal pengangkatan kepala Madrasah ini : 1 Maret 2020
Jabatan Sebelumnya : Seketaris Pondok Pesantren Darul Quran
5. Pertama kali diangkat sebagai Kepala Madrasah di MTs, tahun 2020
6. Pengalaman mengajar 5 Tahun di Yayasan Pendidikan Mulia Medan
7. Pendidikan jenjang terakhir

Jenjang	Jurusan	Tahun	Institusi
S 2	Pendidikan Bahasa Indonesia	2017	UMN

8. Pelatihan yang pernah diikuti dengan tugas pokok (tiga pelatihan terakhir)

No	Tahun	Nama Pelatihan	Lamanya (hari)
1	2017	Peningkatan Kompetensi kepala MI, MTs, MA	Tanggal 12 s/d 17 Desember 2017

STRUKTUR ORGANISASI MTS DARUL QUR'AN



DATA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN

Pendidikan Terakhir	Tetap	Honor	DPK	PTT	Jumlah Guru
Pasca Sarjana (S2-S3) c. Kependidikan d. Non kependidikan	15orang				15 orang
Sarjana /S1	42orang				42 orang
Sarmud/D3(dan lebih rendah)	18 orang				18 orang
Jumlah Guru	75 orang				75 orang

Lampiran 11

DATA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN

No	Nama Guru	Bersertifikat		Menerima TP		Ket
		Sudah	Belum	Ya	Tidak	
1	Muji Burahman Nasution, M.Pd	√			√	
2	Abdul Mutholib Nasution, S.Pd.I		√		√	
3	Asliman Siregar		√		√	
4	Agfa Aurikha, S.Pd		√		√	
5	Aminah Zuhroh Nst, S.Pd.I		√		√	
6	Al Hafizh M.Aji Fahrul Nst		√		√	
7	Andi Suhendra Siregar, S.Pd.I		√		√	
8	Annisa Chairifin		√		√	
9	Amaliah Nur Hanisah Gultom		√		√	
10	Ahmad Muntasir,S.Pd.I		√		√	
11	Aulia Rahman Harahap,S.Pd.I		√		√	
12	Baharuddin Nasution		√		√	
13	Bahar Sirait,S.Pd.I		√		√	
14	Cut Latifah,S.Pd		√			
15	Darwis		√			
16	Dasmiati,S.Pd					
17	Dinda Marina Sinaga,S.Pd		√			
18	Dzul Mulyadi Nst		√			

19	Elfiani Sitorus,S.Pd		√			
20	Erliza Wati Nst,S.Pd		√			
21	Fitri Hidayati,S.Pd.I		√			
22	Gumriadi, S.Sos		√			
23	Hendri Irawan, M.Pd		√			
24	H. Aspil Batubara		√			
25	Hasbullah Fauzan Rambe		√			
26	Haris Hamsyah,S.Pd.I		√			
27	Hafni Hasanah, M.Pd		√			
28	Heridayani, M.Hum		√			
29	Hj. Khairunnisa, LC, MA		√			
30	Hotmalida Lubis,S.Pd		√			
31	Hotmalida Lubis,S.Pd		√			
32	Hotman Hsb, ST		√			
33	Ismail,S.Pd.I		√			
34	Iswandi, S.Pd.I		√			
35	Irda Wahida Nst, M.Pd		√			
36	Indah Apriani Nasution, S.Pd		√			
37	Isra Rafika Sihombing		√			
38	Iqbal Iswandi		√			
39	Jumadi, S.Pd		√			
40	Jurkani Tanjung, S.Pd.I		√			
41	Khotmah Sitompul, S.Pd.I		√			
42	M. Kurnia Habibi, S.Pd.I, M.Pd		√			
43	Masitoh Royani Ritonga, S.Pd		√			

44	Masnuni, S.Pd		√			
45	Mhd. Radli Ginting, S.Pd		√			
46	Misbah Royani Ritonga, S.Pd		√			
47	Malahayati, S.Pd.I		√			
48	Mulkan Nasuition, MA		√			
49	Muhammad Ibrahim Lubis, SH		√			
50	Nur Habibah, S.Pd		√			
51	Nur Handayani, S.Pd.I		√			
52	Nur Rini Ritonga, SH		√			
53	Nurima Rizki Dongoran, M.Pd		√			
54	Nurul Hidayah, M.Pd		√			
55	Rahmat Hidayat		√			
56	Ramadhani Siregar		√			
57	Rasyid Ma'arif, S.Pd.I		√			
58	Rabiyatul Adawiyah, M.Pd		√			
59	Rudi Fahmi, S.Pd.I		√			
60	Saini, S.Pd.I		√			
61	Siti Hafysah, S.Pd		√			
62	Siti Arufah Syam		√			
63	Sugandha, S.Pd		√			
64	Sholihin Gultom, M.Hi		√			
65	Syafryan Ali, S.Pd		√			
66	Syahril Basroh, S.Hi, M.Hi		√			

DATA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN

Pendidikan Teakhir	Pegawai Tetap	Pegawai Honor	Pegawai DPK	Jumlah Pegawai
Pasca Sarjana	15 orang	15 orang
Sarjana	42orang	42 orang
Sarmud / D3
SLTA	18orang	18orang
SLTP/SD
Jumlah Semua Pegawai	75 orang	75 orang

No	Jenis Tugas	Jumlah
1	Pegawai Administrasi	2 orang
2	Pegawai Perpustakaan	2 orang
3	Pegawai Laboratorium	2 orang
4	Pegawai Keamanan (satpam)	6 orang
5	Petugas Kebersihan / Pembantu Pelaksana Jaga Malam	6 orang
	Jumlah Semua Pegawai	18 Orang

**DOKUMENTASI MTs DARUL QUR'AN
KEC. PERCUT SEI TUAN**










Lampiran 14

Surat Izin Penelitian Dari Kampus UIN – SU

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN
Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371 Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683
Website : www.fitk.uinsu.ac.id e.mail : fitk@uinsu.ac.id

Nomor : B-4313/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/ 03/2020 . Medan, 11 Maret 2020
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Yth. Ka. MTs Darul Qur'an
Assalamu'alaikum Wr Wb


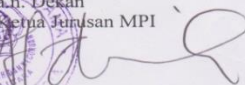
Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

Nama : RAGA ASBRI GINTING
Tempat/Tanggal Lahir : Kaban Jahe, 05 Maret 1997
NIM : 307162079
Semester/Jurusan : VIII/Manajemen Pendidikan Islam

Untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di MTs Darul Qur'an guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi yang berjudul:

KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS DARUL QUR'AN KEC PERCUT SEI TUAN


Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Assalam*
a.n. Dekan
Ketua Jurusan MPI

Dr. Abdillah, S.Ag. M.Pd.
NIP: 19680805 199703 1 002

Tembusan:
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan

Lampiran 15

Surat Balasan Penelitian dari Sekolah

 مدرسة دار القرآن
PONDOK PESANTREN DARUL QUR'AN
YIC DARUL QUR'AN BESAR DOKTOR HAJI ABD. H. ABD. HARIS NASUTION

**MADRASAH TSANAWIYAH
PONDOK PESANTREN DARUL QUR'AN
YIC DARUL QUR'AN JEND. BESAR DR. H. ABD. HARIS NASUTION**

Sekretariat: Jl. Dusun I Desa Bandar Klippa Kec. Percut Sei Tuan-Kab. Deli Serdang Sumut Kode Pos 20371
.Nomor Statistik Madrasah

1	2	1	2	1	2	0	7	0	1	3	7
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

SURAT KETERANGAN
Nomor: 681/MTs/PPDQ/IX/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Qur'an.

Nama : Muji Burahman Nasution, M.Pd
Jabatan : Kepala Madrasah
Instansi : Madrasah Tsanawiyah Pon Pes Darul Qur'an


Dengan Ini menerangkan bahwa Mahasiswa yang tercantum dibawah ini bernama :

Nama : Raga Asbri Ginting
Jenis Kelamin : Laki - Laki
Tempat / Tanggal Lahir : Kaban jahe 05 Maret 1997
Jurusan : Menejemen Pendidikan Islam (MPI)
NIM : 0307162079

Adalah benar bahwa nama tersebut diatas Telah menyelesaikan Riset Penelitiasn Di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Qur'an Sebgai Tugas Akhir Sekripsi Dengan Judul." *Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTS Pon-Pes Darul Qur'an*"

Demikian Surat Keterangan ini kami perbuat dengan sebenarnya dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Deli Serdang, 11 September 2020
Kepala Madrasah


MUJI BURAHMAN NASUTION, M.Pd

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. IDENTITAS PRIBADI

1. NAMA : Raga Asbri Ginting
2. NIM : 0. 30. 71. 62. 079
3. Tempat/Tgl Lahir : Kabanjahe, 05 Maret 1997
4. Alamat : Jln. Terusan GG. Bilal Bandar Setia Tembung
5. Nama Orang Tua
 - a. Ayah : Jasa Ginting
 - b. Ibu : Ikut Astria Br Perangin angin
6. Alamat Orang Tua : Desa Kuta Pengkih, Kec. Marding ding, Kab. Karo
7. Anak Ke Dari : 2 dari 4 Bersaudara

B. Riwayat Hidup

1. Tamatan SDN 047732 Kuta Kendit Pola Tebu
2. Tamatan MTs Pesantren Mawaridussalam
3. Tamatan MA Pesantren Mawaridussalam
4. Tahun 2021 Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatra Utara Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

