

Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Berbasis Perilaku dalam Penguatan Kinerja Guru di Madrasah Ibtida'iyah Negeri Lombok Timur

Shulhi

MTS Negeri 1 Lombok Timur, NTB, Indonesia

email: Sshulhi@gmail.com

ABSTRACT

Behavioral-based madrasa headship leadership can foster the performance of teachers in East Lombok Madrasah Ibtida'iyah. Every task entrusted to the teachers is done well. The focus of the study in this study includes (1) Madrasa head's visionary leadership style in strengthening performance in Madrasah Ibtida'iyah Negeri Lombok Timur. (2) Madrasa head specific behavior in strengthening teacher performance in East Lombok Madrasah Ibtida'iyah, and (3) Implications of behavior-based visionary leadership style of madrasa heads in strengthening teacher performance in Madrasah Ibtida'iyah, East Lombok. This study uses a qualitative approach, while the methods used in this study are observation, interviews / interviews, and documentation. This type of research uses a qualitative descriptive approach, which is a study in which data is expressed in verbal form and analyzed without using statistical data. The data validity checking technique is done through continuous observation and triangulation of data. The results of the study show that: (1) The leadership of the madrasah headmaster at the East Lombok Madrasah Ibtida'iyah in leading the teachers in the madrasah is based on their characteristics, behavior, situation, and acceptance. Through the leadership of the headmaster, the teachers accept and acknowledge the headmaster's leadership. (2) The performance of teachers in Madrasah Madrasah Ibtida'iyah, East Lombok State is quite good. The teachers carry out tasks with discipline, dedication, and high responsibility. (3) Behavioral-based visionary leadership style of madrasa heads in strengthening the performance of teachers in East Lombok Ibtida'iyah State Madrasahs, including exemplary, discipline, independence, Through the behavioral-based madrasa head visionary leadership style, teachers carry out their duties properly according to their respective fields of work -mind.

Keywords: Leadership Style, Vision, Principal of Madrasa, Behavior

ABSTRAK

Kepemimpinan kepala madrasah berbasis perilaku dapat membina kinerja para guru di Madrasah Ibtida'iyah Negeri Lombok Timur. Setiap tugas yang dipercayakan kepada para guru dikerjakan dengan baik. Fokus kajian dalam penelitian ini mencakup (1) Gaya kepemimpinan visioner kepala madrasah dalam penguatan kinerja di Madrasah Ibtida'iyah Negeri Lombok Timur. (2) Perilaku spesifik kepala madrasah dalam penguatan kinerja guru di Madrasah Ibtida'iyah Negeri Lombok Timur, dan (3) Implikasi gaya kepemimpinan visioner kepala madrasah berbasis perilaku dalam penguatan kinerja guru di Madrasah Ibtida'iyah Negeri Lombok Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni observasi, wawancara/interview, dan dokumentasi. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu suatu penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk verbal dan menganalisis tanpa menggunakan data statistik. Teknik pengecekan keabsahan data dilakukan melalui pengamatan terus-menerus dan triangulasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Ibtida'iyah Negeri Lombok Timur dalam memimpin para guru di madrasah didasarkan pada ciri-cirinya, perilakunya, suasannya, dan penerimanya. Melalui kepemimpinan kepala madrasah tersebut, para guru menerima dan mengakui terhadap kepemimpinan kepala madrasah. (2) Kinerja guru di Madrasah Madrasah Ibtida'iyah Negeri Lombok Timur tergolong baik. Para guru melaksanakan tugas-tugas dengan kedisiplinan, dedikasi, dan tanggung jawab tinggi. (3) Gaya Kepemimpinan

Visioner kepala madrasah berbasis perilaku dalam penguatan kinerja guru di Madrasah Ibtida'iyah Negeri Lombok Timur, mencakup keteladanah, kedisiplinan, kemandirian, Melalui gaya kepemimpinan visioner kepala madrasah berbasis perilaku tersebut, para guru melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai bidang tugasnya masing-masing.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Visi, Kepala Madrasah, Perilaku

Submission:	Revised:	Accepted:
4 May 2019	26 July 2019	5 September 2019
Final Proof Received:	Published:	
11 September 2020		31 December 2020
How to cite (in APA style):		
Shulhi. (2020). Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Berbasis Perilaku dalam Penguatan Kinerja Guru di Madrasah Ibtida'iyah Negeri Lombok Timur. <i>Schemata: Jurnal Pasca Sarjana IAIN Mataram</i> , 9 (2), 189-200.		

PENDAHULUAN

Urgensi kepemimpinan dalam setiap organisasi merupakan suatu keniscayaan. Keberadaannya akan memengaruhi situasi, regulasi, administrasi, rotasi perjalanan sebuah organisasi, maupun kinerja semua komponen pelaku dalam sebuah organisasi. Bahkan cepat tidaknya pencapaian tujuan organisasi juga dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang ada di dalamnya. Begitu pula halnya dalam organisasi pendidikan.

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu cara untuk memengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga mereka mau dan rela memunculkan kebijakan dan kapabilitas terbaiknya di dalam proses penciptaan nilai.¹ Berkaitan dengan gaya kepemimpinan, Luthans juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tertentu akan membawa keadaan menuju kinerja tinggi pada organisasi yang menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan².

Menurut Sumarto, dkk mengklasifikasikan gaya kepemimpinan menjadi empat yakni gaya kepemimpinan Otokratik, Direktif, Konsultatif, dan Partisipatif.³ Otokratik lebih mengutamakan pelaksanaan tugas untuk tercapainya tujuan sehingga kurang perhatian terhadap hubungan-hubungan manusia. Kemudian yang Direktif memang mengutamakan pencapaian tujuan, tetapi mulai memberi perhatian terhadap hubungan manusia. Sedangkan tipikal Konsultatif lebih mengutamakan perhatian pada pelaksanaan tugas dan cukup besar perhatian terhadap penciptaan hubungan dengan sesama anggota secara akrab dan harmonis. Selanjutnya tipe Partisipatif, disamping menekankan pada pelaksanaan tugas juga memberi perhatian yang besar dalam menciptakan hubungan dengan dan sesama anggota.

¹ F. M. Hartanto, *Paradigma Baru Manajemen Indonesia: Menciptakan Nilai Dengan Bertumpu Pada Kebijakan Dan Potensi Insani*. (Bandung: Penerbit Mizan, 2009)

² F. Luthans, *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. (Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2006)

³ A. F. Sumarto Hidayat, *Transformasional Kepemimpinan Madrasah*, (Kota Baru Jambi : Salim Media Indonesia, 2016)

Sedangkan Siagian dalam Harjoni Desky mengatakan bahwa ada tiga macam gaya kepemimpinan yang telah dikenal secara luas, yaitu⁴ (1) Demokratis, yaitu gaya kepemimpinan yang mengarah pada pengambilan keputusan sebagai keputusan bersama dan seluruh anggota sistem sosial yang bersangkutan. (2) Otokrasi, yaitu kepemimpinan yang mengarah pada pengambilan keputusan tergantung kepada pemimpinnya sendiri dan (3) Laissez Faire, yaitu gaya kepemimpinan yang menyerahkan pengambilan keputusan kepada masing-masing anggota sistem sosial itu sendiri.

Adapun pemimpin visioner dalam bekerja, Nanus dalam Ahmad Mappaenre (2014:219), menegaskan bahwa kepemimpinan visioner bekerja dalam empat pilar yaitu: (1) penentu arah yang mengerahkan perilaku-perilaku bawahan ke arah yang diinginkan; (2) agen perubahan yang merangsang perubahan lingkungan dan agenda kerja yang jelas dan rasional; (3) juru bicara yang meyakinkan orang dalam kelompok internal untuk mendapat akses dari luar, memperkenalkan dan mensosialisasikan keunggulan dan visi organisasi yang berimpilasi terhadap kemajuan organisasi; (4) pelatih yang sabar dan menjadi suri teladan sehingga memberi semangat, membantu para bawahan belajar dan tumbuh, membangun kepercayaan diri, membantu meningkatkan kemampuan mereka mencapai visi secara konstan.

Mencermati konsep Hareva dan empat pilar pimpinan visioner dalam bekerja menurut Nanus tersebut kemudian dikaitkan dengan hasil observasi awal peneliti yang dilaksanakan selama enam hari pada minggu pertama dan kedua bulan September yakni pada tanggal 2, 5, 7, 9, 11, dan 14 September 2019 tentang kepemimpinan di Madrasah Ibtida'iyah Negeri Lombok Timur maka dapat dikatakan bahwa kepala Madrasah Ibtida'iyah Negeri Lombok Timur merupakan salah seorang pemimpin yang visioner. Hal ini tampak dari pola pikirnya tentang masa depan madrasah yang sedang dipimpinnya maupun visi madrasah yang tertuang dalam profile Madrasah Ibtida'iyah Negeri Lombok Timur.

Berdasarkan uraian di atas maka pada kesempatan ini penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Berbasis Perilaku dalam Penguatan Kinerja Guru di Madrasah Ibtida'iyah Negeri Lombok Timur Tahun Pelajaran 2019/2020.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui, (1) mengetahui Gaya kepemimpinan visioner berbasis perilaku kepala madrasah di Madrasah Ibtida'iyah Negeri Lombok Timur, (2) Perlaku spesifik kepala madrasah dalam upaya penguatan kinerja guru di Madrasah Ibtida'iyah Negeri Lombok Timur, (3) Implikasi kepemimpinan visioner kepala madrasah

⁴ Harjoni Desky, "Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhoksemawe." *INFERENSI, Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 8 (2), (2014): 459-478

berbasis perilaku dalam penguatan kinerja guru di Madrasah Ibtida'iyah Negeri Lombok Timur.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu suatu penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk verbal dan menganalisis tanpa menggunakan data statistik. Apabila dalam penelitian kualitatif ini dihasilkan angka-angka, maka angka-angka itu bukan sebagai data utama melainkan sebagai data penunjang.⁵

Dalam penelitian kualitatif, peneliti dihadapkan langsung pada lingkungan alam subyek yang diteliti guna menggali dan memperoleh data-data deskriptif di lokasi penelitian. Untuk memahami dan mempelajari perilaku subyek dalam konteks lingkungan sebagaimana yang ditunjukkannya, peneliti juga diarahkan pada latar individu secara utuh.⁶

Adapun alasan menggunakan pendekatan kualitatif ini adalah:

- Dengan pendekatan kualitatif, peneliti dihadapkan langsung dengan lapangan dan individu-individu secara utuh guna memperoleh data yang obyektif dan logis.
- Dengan pendekatan kualitatif ini juga peneliti langsung dapat merasakan apa yang mereka alami dalam kehidupan sosial mereka sendiri, serta dapat mempelajari kelompok-kelompok dan pengalaman-pengalaman yang mungkin belum diketahui bersama.⁷

HASIL DAN PEMBAHASAN

Visioneritas Kepemimpinan berbasis perilaku Kepala Madrasah Ibtida'iyah Negeri Lombok Timur

Visioneritas kepala MIN Lombok Timur dalam mengelola madrasah yang dipimpinnya tergambar dalam kemampuan memanaj program yang berkaitan dengan kemajuan pendidikan yang dikelolanya. Salah satunya adalah menetapkan visi-misi yang menjadi arah dan langkah dalam memajukan MIN Lombok Timur. Sebagaimana arti visioner yakni orang yang memiliki pandangan yang jauh ke depan tentang kemajuan organisasi yang dipimpinnya. Kepala MIN Lombok Timur akan menjadikan madrasah yang dikelolanya menjadi madrasah unggul dan bermartabat kurang lebih satu periode kepemimpinannya.

Sesuai hasil wawancara bahwa kepala MIN Lombok Timur menargetkan minimal madrasah yang dikelolanya bisa menjadi madrasah yang unggul dan bermartabat minimal lima tahun kedepan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam mewujudkan visi madrasah yang

⁵Lexi Moloeng. *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011) Hal.4

⁶Ibid. hal 5

⁷Ibid, h. 5.

dikelolanya kepala MIN Lombok Timur membuat standar waktu minimal dalam merealisasikan visi yang telah ditetapkannya. Dengan adanya standar waktu minimal yang telah ditetapkan maka secara otomatis mengindikasikan adanya program yang dibuat dan akan dilaksanakan secara bertahap hingga sasaran yang diharapkan bisa tercapai lima tahun mendatang.

Selanjutnya kepemimpinan visioner kepala MIN Lombok Timur juga tampak dalam kemampuan manajerialnya dalam mengelola program yang akan mengarah kepada pencapaian visi Unggul dan bermartabat yang direncanakannya. Adapun bentuk-bentuk kemampuan manajerialnya yang menggambarkan visioneritasnya sesuai hasil wawancara antara lain; (1) Profesionalitas dalam pengelolaan madrasah. Konsep ini bila dikaitkan dengan manajemen pendistribusian ketanagaan maka kepemimpinan MIN Lombok Timur telah mengelola kegiatan secara profesional yang mana setiap tugas dan tanggung jawab telah diberikan kepada staf yang sesuai dengan keahliannya. (2) Adanya dukungan penuh oleh stafnya. Dalam sebuah organisasi, semua komponen yang menjadi bagian penting merupakan satu kesatuan yang utuh sebagai sebuah system. Ibarat suatu bangunan, semua bahan-bahan maupun perangkatnya harus saling mendukung agar bangunan tersebut dapat berdiri secara kokoh. Begitu pula halnya semua kebijakan maupun program yang dibuat di MIN Lombok Timur. Semua program maupun kebijakan yang dibuat mendapat dukungan penuh dari para stafnya. (3) Berintegritas tinggi. Bila dikaitkan dengan perilaku kepemimpinan, konsisten dan istikomah merupakan bagian dari sikap yang baik apalagi dalam menjalankan pola kepemimpinan. Bahkan agama Islam mengajarkan bahwa “Istikomah itu lebih baik daripada seribu karomah. Oleh karena itu, kepala MIN Lombok Timur dapat dikatakan merupakan kepemimpinan yang berintegritas tinggi dalam menjankan roda pemerintahan di madrasah yang dipimpinnya. (4) Berkompotensi keemimpinan, artinya kepala di MIN Lombok Timur sudah memiliki kompetensi yang sesuai dengan kapasitasnya, baik kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, profesional, dan kompetensi manajerial. (5) Konsisten, (6) Terbuka dalam pengelolaan, maksudnya sikap ini merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh manajer agar staf maupun bawahan tidak memiliki rasa kecurigaan dalam pengelolaan program yang berkaitan dengan kemajuan madrasah. Dengan adanya keterbukaan ini juga, seluruh komponen madrasah akan termotivasi dalam bekerja. Begitupula halnya dengan prinsip pengelolaan madrasah yang dijalankan di MIN Lombok Timur.

Perilaku Spesifik Kepala Madrasah dalam Penguatan Kinerja Guru di Madrasah Ibtida’iyah Negeri Lombok Timur

Perilaku seorang pemimpin merupakan hal yang sangat penting bagi kemajuan lembaga atau organisasi yang dipimpinnya. Hersey dan Blanchard dalam Toha

mengidentifikasi empat perilaku kepemimpinan,⁸ yaitu: (1) jika para pengikut tidak mampu dan tidak ingin melakukan tugas, pemimpin perlu memberikan arahan yang khusus dan jelas; (2) jika para pengikut tidak mampu dan ingin, pemimpin perlu memaparkan orientasi yang tinggi untuk mengkompensasi kekurang mampuan para pengikut dan orientasi hubungan yang tinggi untuk membuat para pengikut menyesuaikan diri dengan keinginan pemimpin; (3) jika pengikut mampu dan tidak ingin, maka pemimpin perlu menggunakan gaya yang mendukung dan partisipatif; dan (4) jika karyawan mampu dan ingin, para pemimpin tidak perlu berbuat banyak.

Sebagaimana yang telah diungkapkan bahwa kepemimpinan Kepala MIN Lombok Timur dalam memajukan lembaga yang dipimpinnya berbasis perilaku. Adapun beberapa perilaku tersebut yakni pengadaan rapat rutin bulanan dengan guru, TU, dan Pegawai; Pengawasan kinerja guru; melakukan koordinasi aktif dengan berbagai elemen lembaga, dan membangun kerjasama dengan semua pihak di madrasah. Perilaku dalam bentuk kegiatan-kegiatan tersebut bila dikaitkan dengan penguatan kinerja guru di MIN Lombok Timur dapat ditemukan korelasinya yakni;

a. Rapat rutin bulanan

Kegiatan ini bila dikaitkan dengan kinerja guru tentu memiliki keterkaitan yang sangat erat. Setiap akan mengadakan rapat semua dewan guru dan staf lainnya tentu akan mengadakan evaluasi diri dalam pelaksanaan tanggung jawab yang telah dijalankannya. Selanjutnya karena akan diungkapkan di forum rapat maka tidak tertutup kemungkinan kelemahan-kelemahan yang ditemukan dapat ditemukan alternative solusinya dari berbagai staf yang ada pada saat rapat tersebut. Oleh karena itu, kegiatan rapat rutin ini dapat menjadi motivasi ketenagaan untuk bekerja menjadi lebih baik lagi pada masa mendatang dan dapat juga meningkatkan semangat dalam mewujudkan hasil kerja yang lebih baik, maupun dapat pula menjadi cermin keberhasilan melaksanakan selama satu bulan berjalan.

b. Pengawasan Kinerja Guru

Kegiatan pengawasan ini juga akan menjadi ajang pengukuran taraf keberhasilan pelaksanaan tugas. Hal ini disebabkan dalam pengawasan terdapat pengontrolan terkait pelaksanaan tanggung jawab yang sedang diemban. Dengan demikian, dari hasil pengawasan atau pengontrolan ini, setiap guru akan berusaha meminimalisasi segala kekurangan yang telah dilaksanakannya. Selanjutnya akan berusaha meningkatkan kinerjanya pada masa-masa mendatang.

c. Koordinasi Aktif

⁸ M. Thoha, *Perilaku Organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya. Manajemen*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002).

Kepala MIN Lombok Timur sangat menjaga kelancaran koordinasi aktif antarelemen internal lembaga ini. Dengan adanya koordinasi ini maka kinerja guru di MIN Lombok Timur dapat menjadi lebih kuat. Koordinasi ini juga dapat menjadi gambaran adanya saling mendukung dan saling menguatkan dalam upaya meningkatkan kinerja masing-masing ketenagaan dan juga tumbuhnya sikap saling mengingatkan dalam pelaksanaan program yang diemban masing-masing elemen madrasah.

d. Membangun Kerja Sama dengan Semua Pihak

Bila dikaitkan dengan penguatan kinerja guru, dibangunnya kerja sama ini akan dapat menumbuhkan kekuatan yang lebih dalam upaya memajukan madrasah yang sedang dikelola. Adalah suatu kenyataan bahwa setiap orang memiliki kelemahan maupun kelebihan. Melalui kerja sama ini akan tumbuh adanya keinginan untuk saling melengkapi kekurangan dan saling berbagi kelebihan yang pada akhirnya dapat meningkatkan hasil kerja atau kinerja masing-masing ketenagaan di MIN Lombok Timur.

Implikasi Gaya Kepemimpinan Visioner Berbasis Perilaku dalam Penguatan Kinerja guru di Madrasah Ibtida'iyah Negeri Lombok Timur

Implikasi dapat diartikan sebagai efek dari hadirnya sesuatu. Bila dikaitkan dengan gaya kepemimpinan visoner berbasis perilaku terhadap kinerja guru di MIN Lombok Timur maka dapat juga dimaknakan sebagai efek dari gaya kepemimpinan visioner yang berbasis perilaku bagi kinerja guru di MIN Lombok Timur. Dalam kaitannya dengan tugas guru sebagai indicator kinerjanya, maka efek ini tidak lepas dari tanggung jawab guru sebagai perencana, pelaksana, dan pengevaluasi.

Beberapa implikasi gaya kepemimpinan visioner berbasis perilaku kepala MIN Lombok Timur terhadap penguatan kinerja guru di madrasah tersebut sesuai informasi yang diperoleh dari hasil wawancara antara lain;

a. Guru selalu membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)

Melalui gaya kepemimpinan visioner berbasis perilaku kepala MIN Lombok Timur, tenaga pengajar MIN Lombok Timur tidak hanya dapat menyusun RPP dengan mahir secara rutin setiap awal semester atau setiap awal kegiatan pembelajaran tetapi juga lebih mahir dalam merencanakan kegiatan pembelajaran maupun dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran yang telah direncanakannya.

b. Guru Melaksanakan KBM Sesuai RPP

Guru di MIN Lombok Timur senantiasa mengajar dengan berpatokan pada RPP. Dengan kata lain RPP yang telah dibuatnya benar-benar dijadikan panduan dalam mengajar.

c. Guru Senantiasa Melakukan Evaluasi

Kegiatan evaluasi di MIN Lombok Timur dilaksanakan dalam bentuk sumatif maupun subsumatif. Kemudian pelaksanaannya ada yang serentak dan ada pula yang tidak serentak. Evaluasi yang tidak serentak biasanya dalam bentuk Ulangan Harian yang ditandai sebagai akhir dari penyelesaian satu tema pembelajaran.

Dengan adanya kegiatan evaluasi, guru dapat memperoleh informasi tentang keberhasilan peserta didik dalam belajar maupun informasi keberhasilan guru dalam menyajikan materi pembelajaran yang telah direncanakan dan dilaksankannya. Guru di MIN Lombok Timur selalu mengadakan kegiatan evaluasi untuk mengukur taraf keberhasilan kegiatan pembelajaran.

d. Guru Mengadakan Pembimbingan Secara Intensif

Implikasi gaya kepemimpinan visioner berbasis perilaku kepala MIN Lombok Timur pada intinya yakni guru di MIN Lombok Timur semakin menyadari tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pengajar dan berusaha membuat dan melaksanakannya semaksimal mungkin.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan merupakan cara untuk memengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga mereka mau dan rela memunculkan kebijakan dan kapabilitas terbaiknya di dalam proses penciptaan nilai. Gaya kepemimpinan tertentu akan membawa keadaan menuju kinerja tinggi pada organisasi yang menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan.

Kepemimpinan visioner (*visionary leadership*) diartikan sebagai kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial di antara anggota organisasi dan *stakeholders* yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus dicapai melalui komitmen semua personil. Kategori kepemimpinan ini mampu mengembangkan intuisi, imajinasi, dan kreativitasnya untuk mengembangkan organisasinya. Pemimpin yang termasuk kategori ini dikatakan berkompetensi dan mampu dalam memimpin dan menjalankan misi organisasinya melalui serangkaian program dan kebijakan maupun tindakan yang progressif dan mampu menapaki tiap tahapan pencapaian tujuannya, mampu dengan cepat beradaptasi terhadap segalaperubahan dan tantangan yang dihadapi dalam menjalankan organisasinya, serta mampu mengelola segala sumberdaya yang dimilikinya secara efektif dan efisien.

Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala MIN Lombok Timur tercermin pada beberapa prinsipnya dalam mengelola madrasah yang dipimpinnya yakni membuat rumusan visi-misi madrasah yang jelas dan terarah, mengelola madrasah secara professional, mendapatkan dukungan penuh dari guru dan stafnya, dan memiliki integritas yang tinggi, memiliki

kompetensi kepemimpinan, Konsisten, senantiasa terbuka atau transparan dalam mengelola madrasah.

Adapun Perilaku spesifik kepemimpinan Visioner Kepala MIN Lombok Timur dalam upaya penguatan kinerja guru di madrasah yang dipimpinnya tampak dalam bentuk Pengadaan program rapat rutin bulanan dengan seluruh stafnya, Pengawasan langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja staf terutama guru, melakukan koordinasi aktif dengan guru terkait program madrasah, dan selalu membangun kerjasama yang baik dan konstruktif dengan semua pihak (internal madrasah).

Perilaku kepemimpinan visioner kepala MIN Lombok Timur berimplikasi positif terhadap penguatan kinerja guru baik dalam hal pembuatan RPP yang sesuai dengan hajatan kurikulum yang berlaku, pelaksanaan pembelajaran yang sesuai dengan RPP yang telah dipersiapkan, pelaksanaan evaluasi otentik terhadap peserta didik, dan pembimbingan intensif baik dalam bentuk bimbingan kelas maupun individual kepada semua peserta didik

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad T. (2010). *Filsafat Pendidikan Islam*. Bandung: Rosdakarya.
- Anton A. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Solo: Pustaka Setia.
- Arfan A. D. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(2).
- Asmuni, A. (2016). Kepemimpinan Visioner dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1).
- Beddu, A. (2002). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 12 Sigi. *Katalogis*, 4(7).
- Hybels, B. (2004). *Courageous Leadership, (Kepemimpinan yang Berani)*, Terj. Anne Natanael, Batam: PT. Gospel Press,
- Perkins, B. (2005). *Membangkitkan Kepemimpinan dalam Diri Anda (Awaken the Leader Within)*, Terj. Juni Prakoso, (Batam Centre: PT. Inter Aksara, 2005)
- Buku 2 Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru. (Jakarta: Kepala Badan PSDMP dan PMP, 2012) hal 8.
- Buku 2 Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru. (Jakarta: Kepala Badan PSDMP dan PMP, 2012) hal 8.
- Burhan, B. (2007). *Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Putra Grafika.
- Darsono, M, dkk. (2016). *Belajar dan Pembelajaran* (Semarang: IKIP Semarang Press) hal.61
- Desky, H. (2014). Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhoksemawe. *INFERENSI, Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 8 (2), 459-478

- Fauzan, A. (2016). Kepemimpinan Visioner Dalam Manajemen Kesiswaan. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 6(1).
- Nawawi, H. (1997). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT.Toko Gunung Agung.
- Hartanto, F. M. (2009). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia: Menciptakan Nilai Dengan Bertumpu Pada Kebijakan Dan Potensi Insani*. Bandung: Penerbit Mizan.
- Hawi, A. (2007). *Kepemimpinan Dalam Islam*. Palembang: IAIN RF Press.
- Hemakumara, G. & Rainis, R. (2018). Spatial Behaviour Modelling of Unauthorised Housing in Colombo, Sri Lanka. *Kemanusiaan the Asian Journal of Humanities*. 25 (2): 91–107. doi:10.21315/kajh2018.25.2.5
- Herlambang, H. S. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Al-Quran*, Pontianak, Kalimatan Barat, hal. 54-61
- Irwana, A. (2015). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Efektivitas Sekolah Di Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 22(2).
- Kusmianto. (1997). *Panduan Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Pengawas
- Larry, F. J. (2002). *Visionary Leaders*, Mc Conkey/ Johnson, Inc. Fall.
- Moleong, L. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya
- Moleong, L. (2007). *Metodologi penelitian kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosda Karya
- Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi Edisi sepuluh. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- M. Ngalim Purwanto. (1998). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Rosda Karya,
- Ma'sum, T. (2019). Persinggungan Kepemimpinan Transformational Dengan Kepemimpinan Visioner Dan Situasional. *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 99-101
- Mangkunegara, A.P. (2006). Evaluasi Kerja SDM, Bandung:PT Refika Aditama.
- Mappaenre, A. (2014). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Kepemimpinan Diri Guru dan Sekolah efektif. *JLANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 12(4), 217-228.
- Marzuki. (1983). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: PT. Hamindita.
- Muhaimin. (2005). *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mukti, N. (2018). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah. *Jurnal Kependidikan*, 6(1), 71-90.
- Nurul Hidayah. (2016). *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah; Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jakarta: Ar-Ruzz media.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru

- Priansa, D. J. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Syari'ah Mandiri. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 3(1), 342-347.
- Rifa'i M. Moh. (1986). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Jemmar
- Rivai, V. (2011). *Performance Apraisal Sistem*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. (1996). *Organizational Behavior: Concept, Controversies, and Applications*. Prentice-Hall International, Inc., Upper Saddle River New Jersey
- Salle, A. (2016). Makna transparansi dalam pengelolaan keuangan daerah. *Kedua: Jurnal Kajian Ekonomi dan Keuangan Daerah*, 1(1)
- Sinambela. (2012). *Lijan Poltak, Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran dan Implikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Soetopo, H. (2012). *Perilaku Organisasi: Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sugiono. (2001). *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2006). *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: BPFE
- Sugiyono. (2009). *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Yogyakarta: Reneka Cipta.
- Sumarto, A. F., & Hidayat. (2016). *Transformasional Kepemimpinan Madrasah*, Kota Baru Jambi: Salim Media Indonesia.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Press
- Thoha, M. (2002). *Perilaku Organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Manajemen. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- TIM. (2008). *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa hal 1161.
- Usman, M.U. (2002) . *Menjadi Guru Profesional* .PT. Ramaja Rosdakarya
- UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Veithzal, R. (2011). *Performance Apraisal Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan* Edisi Kedua, Jakarta: Rajawali Pers
- Veitzhal, R. & Arifin, A. (2009). *Islamic Leadership Membangun Superleadership Melalui Kecerdasan Spiritual*, Jakarta: Bumi Aksara
- Wahab, A.A. (2008). *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

