

**Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan
Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Berintegritas Di Mts Raudhatul**

Muttaqien Kalasan Sleman Yogyakarta



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd)

Disusun Oleh:

Acep Wahyu

NIM: 18104090002

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
TAHUN AKADEMIK 2021/2022**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Acep Wahyu
NIM : 18104090002
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini yang berjudul “Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Berintegritas di MTs Raudhatul Muttaqien Kalasan Sleman Yogyakarta” tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan skripsi saya ini adalah hasil dari karya penelitian sendiri dan bukan plagiasi dari karya atau penelitian orang lain.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Terimakasih.

Yogyakarta, 19 Mei 2022

Yang menyatakan



Acep Wahyu

NIM.18104090002

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI DARI PEMBIMBING

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kpd Yth. -
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan KAlijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan pembimbingan seperlunya, kami selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Acep Wahyu

NIM : 18104090002

Judul Skripsi : **“Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Berintegritas di MTs Raudhatul Muttaqien Kalasan”**

Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar Sarjana Strata Satuan Pendidikan.

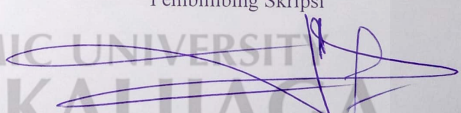
Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera di munaqosahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 19 Mei 2022

Pembimbing Skripsi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Drs. Edy Yusuf Nurr SS, MM, M.Si
NIP. 19671226 199203 1 001

PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1414/Un.02/DT/PP.00.9/06/2022

Tugas Akhir dengan judul : PERAN KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA YANG BERINTEGRITAS DI MTs RAUDHATUL MUTTAQIEN KALASAN SLEMAN YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ACEP WAHYU
Nomor Induk Mahasiswa : 18104090002
Telah diujikan pada : Senin, 06 Juni 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Drs. Edy Yusuf Nur Samsu Santosa, M.Si
SIGNED

Valid ID: 62a98866ba2fd



Penguji I
Dr. Zainal Arifin, S.Pd.I, M.S.I
SIGNED

Valid ID: 62a973771bc26



Penguji II
Dr. Rohmatun Lukluk Isnaini, S.Pd.I., M.Pd.I.
SIGNED

Valid ID: 62a9848a9cf66



Yogyakarta, 06 Juni 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 62a988fe86084

MOTO

Tantangan kepemimpinan harus kuat, tapi tidak kasar; bersikap baik, tapi tidak lemah; jadilah berani, tapi bukan pengganggu; bijaksana, tapi tidak malas; bersikap rendah hati, tapi tidak malu; bangga, tapi tidak sombong; memiliki humor, tapi tanpa kebodohan¹-Jim Rohn



¹<https://www.toastmasters.org/magazine/magazine-issues/2018/may2018/defineleadership>

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk almamater tercinta

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji dan syukur selalu kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat, hidayah dan inayah-Nya kepada kita semua. Dia yang telah membekali manusia dengan akal dan ilmu melalui perantara Kalam-Nya. Dia jugalah yang senantiasa memberikan petunjuk dan kemudahan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Shalawat dan salam semoga selalu terlimpah curahkan kepada sang revolusioner sejati Nabi Agung Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari zaman jahiliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Shalawat dan salam semoga juga teriring kepada keluarga, sahabat dan semoga sampai kepada kita semua yang senantiasa mengharapkan syafa'atnya di penghujung hari nanti. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dukungan, arahan, serta saran dari berbagai pihak. Secara khusus dalam kesempatan kali ini, penulis berterima kasih serta rasa hormat dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah membantu memberikan motivasi dan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa Fakultas Ilmu tarbiyah dan Keguruan.

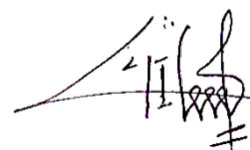
2. Bapak Dr. Zainal Arifin, M.S.I., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan banyak motivasi serta dukungan kepada penulis, sehingga penulis menjadi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Nora Saiva Jannana, M.Pd., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan arahan, motivasi, dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Dr. Imam Machali, S.Pd.I., M.Pd., selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan seluruh proses akademik di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.
5. Bapak Drs. Edy Yusuf Nur Samsu Santosa. M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak sekali arahan, bimbingan, saran dan masukan, serta motivasi agar penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Segenap Dosen dan dan Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan yang telah membantu saya dengan pelayanan yang diberikan selama menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Heny Kusumawaty, S.S., serta seluruh keluarga besar MTs Raudhatul Muttaqien Kalasan Sleman Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian, dukungan, do'a, serta dengan sabar membantu dalam menyelesaikan penelitian ini.
8. Penghormatan terbesar dengan cinta, pengabdian serta bakti seumur hidup kepada kedua orang tua penulis, Alm. Bapak H. Abdul Aziz dan Ibu H.

Nurajjah yang tiada henti memberikan support dalam segala hal sehingga penulis tidak mampu untuk sekedar mengucapkan terimakasih melalui kata-kata.

9. Untuk kedua kakak laki-laki penulis, terimakasih karena telah menjadi kakak sekaligus pengganti sosok Alm bapak, serta ke tiga kakak perepuan penulis yang menjadi motivasi dan semangat sehingga penulis bisa sampai pada titik ini.
10. Teman-teman MPI 2018 yang sudah menjadi bagian dari keluarga kedua Saya. Semoga segala dukungan, bantuan, bimbingan, serta do'a yang dipanjatkan senantiasa menjadi amal ibadah dan ALLAH SWT membalasnya dengan yang lebih baik dan berlipat ganda.
11. Sahabat-sahabati Korp Keris dan seluruh keluarga besar PMII Rayon Wisma Tradisi yang sudah menjadi bagian keluarga penulis selama di tanah rantau ini, terimakasih telah menjadikan Yogyakarta menjadi tempat berproses ternyaman di tanah rantau untuk kembali setelah pulang dari rumah.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 19 Mei 2022
Penulis



Acep Wahyu
NIM.18104090002

ABSTRAK

Acep Wahyu. *Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Berintegritas Di Mts Raudhatul Muttaqien Kalasan Sleman Yogyakarta Skripsi.* Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2022.

Peneliti berpendapat bahwa masih rendahnya kualitas sumber daya manusia dan begitu kompleksnya permasalahan kualitas sumber daya manusia, sehingga peneliti menganggap bahwa pentingnya peran kepemimpinan visioner kepala sekolah yang dapat mengakomodasi kebutuhan dan tuntutan pendidikan dalam hal pemberdayaan dan kemandirian sumber daya manusia. Oleh karena itu, perlu peneliti mengetahui bagaimana implementasi kepemimpinan visioner yang diterapkan oleh kepala sekolah di sana serta sejauh mana peran serta fungsi kepemimpinan visioner di MTs Raudhatul Muttaqien Kalasan Sleman Yogyakarta.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Penentuan subjek menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan wawancara dengan tujuh informan yang diantaranya pimpinan kepala sekolah, wakil bidang kesiswaan, wakil bidang kurikulum, wakil bidang sarana dan prasarana, wakil bidang humas, salah satu dari tenaga pendidik serta tenaga kependidikan yang ada di di MTs Raudhatul Muttaqien Kalasan Sleman Yogyakarta, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah Huberman dan Miles yang disebut dengan model interactive yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan data. Teknik keabsahan data menggunakan triangulasi metode, yaitu dengan menguji data dari wawancara dengan dokumentasi.

Hasil penelitiannya, bentuk kepemimpinan visioner Kepala Sekolah di MTs Raudhatul Muttaqien Kalasan Sleman Yogyakarta dapat diamati dari program lembaga yang diterapkan sesuai dengan visi Lembaga yakni "*Mustikaning Laku*" yang mengedepankan budaya Jawa yakni *ahad pon, jawani*, senin dan kamis *paeng*, dan edupreneurship. Untuk peningkatan kualitas sumber daya yang berintegritas diwujudkan dalam empat program yakni perencanaan dan pengadaan pegawai, pembinaan dan pengembangan pegawai dalam wujud rekomendasi dan pelatihan, penilai dan kompensasi dalam bentuk Penilaian Kinerja Guru, serta promosi dalam bentuk pendelegasian terhadap berbagai event yang diselenggarakan oleh pemerintah kabupaten atau provinsi.

Kata kunci: Kepemimpinan Visioner, Sumber Daya Manusia

ABSTRACK

Acep Wahyu. *The Role of The Principal's Visionary Leadership in Improving the Quality of Human Resources With Integrity at Mts Raudhatul Muttaqien Kalasan Sleman Yogyakarta Thesis.* Yogyakarta: Faculty of Tarbiyah and Teacher Training. Sunan Kalijaga State Islamic University Yogyakarta, 2022.

The researcher argues that the quality of human resources is still low and the quality of human resources is so complex, so that the researchers consider the importance of the visionary leadership role of school principals who can accommodate the needs and demands of education in terms of empowerment and independence of human resources. Therefore, researchers need to know how the implementation of visionary leadership is applied by the principal there and the extent of the role and function of visionary leadership at MTs Raudhatul Muttaqien Kalasan Sleman Yogyakarta.

This type of research is a field research with a qualitative descriptive approach. Determination of the subject using purposive sampling technique. Collecting data using interviews with seven informants including the head of the school principal, representative for student affairs, deputy for curriculum, representative for facilities and infrastructure, representative for public relations, one of the educators and education staff at MTs Raudhatul Muttaqien Kalasan Sleman Yogyakarta, and documentation. The data analysis used is Huberman and Miles which is called the interactive model, namely data reduction, data presentation, and data conclusion drawing. The data validity technique used triangulation method, namely by testing data from interviews with documentation.

The results of his research, the form of visionary leadership of the Principal at MTs Raudhatul Muttaqien Kalasan Sleman Yogyakarta can be observed from the institutional program implemented in accordance with the vision of the Institute, namely "*Mustikaning Laku*" which emphasizes Javanese culture, namely Sunday pon, Jawani, Monday and Thursday paeng, and edupreneurship. To improve the quality of human resources with integrity, it is realized in four programs, namely planning and procurement of employees, coaching and developing employees in the form of recommendations and training, assessing and compensation in the form of Teacher Performance Assessments, as well as promotions in the form of delegation to various events organized by district or provincial government.

Keywords: Visionary Leadership, Human Resources

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI DARI PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN	iv
MOTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
D. Kajian Penelitian yang Relevan.....	8
E. Kerangka Teori.....	14

1.	Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah	14
2.	Manajemen Sumber Daya Manusia	23
F.	Metode Penelitian.....	29
1.	Jenis Penelitian.....	29
2.	Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.	Subjek Penelitian.....	30
4.	Teknik Pengumpulan Data.....	30
5.	Teknik Analisis Data.....	33
6.	Teknik Keabsahan Data	34
G.	Sistematika Pembahasan.....	36
BAB II GAMBARAN UMUM.....		38
A.	Letak Geografis MTs Raudhatul Muttaqien Kalasan Sleman Yogyakarta...	38
B.	Profil MTs Raudhatul Muttaqien Kalasan Sleman Yogyakarta.....	39
C.	Sejarah Singkat Berdirinya MTs Raudhatul Muttaqien Kalasan Sleman	43
D.	Visi, Misi, dan Tujuan.....	44
E.	Struktur Organisasi.....	46
F.	Guru dan Karyawan	48
G.	Siswa	48
H.	Sarana dan Prasarana.....	49

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Berintegritas di MTs Raudhatul Muttaqien Kalasan Sleman Yogyakarta	50
B. Faktor Keberhasilan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Berintegritas di Mts Raudhatul Muttaqien Kalasan Sleman Yogyakarta	58
BAB IV PENUTUP	38
A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	62
C. Penutup.....	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN.....	68

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Profil MTs Raudhatul Muttaqien Kalasan	42
Tabel 2. Nama dan Jabatan Struktur Organisasi MTs Raudhatul Muttaqien Kalasan.....	47



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Bangunan MTs Raudhatul Muttaqien Kalasan	38
Gambar 2 Lembaga di bawah naungan Yayasan Dharma Bakti Mulia	43
Gambar 3 Visi, Misi dan Tujuan MTs Raudhatul Muttaqien Kalasan	44
Gambar 4 Struktur Organisasi MTs Raudhatul Muttaqien Kalasan	46
Gambar 5 Daftar Nama Tenaga Pendidik dan Kependidikan MTs Raudhatul Muttaqien Kalasan	48



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Instrumen Penelitian
Lampiran II	: Transkrip Wawancara
Lampiran III	: Foto Dokumentasi
Lampiran IV	: Surat Penunjukan Dosen Pembimbing
Lampiran V	: Surat Bukti Seminar Proposal
Lampiran VI	: Surat Permohonan Izin Penelitian
Lampiran VII	: Surat Keterangan Penelitian
Lampiran VIII	: Kartu Bimbingan Skripsi
Lampiran IX	: Surat Keterangan Cek Plagiasi
Lampiran X	: Sertifikan Sosialisasi Pembelajaran
Lampiran XI	: Sertifikat PBAK
Lampiran XII	: Sertifikat Kuliah Umum
Lampiran XIII	: Sertifikat PKTQ
Lampiran XIV	: Sertifikat TOEC
Lampiran XV	: Sertifikat PLP KKN Integratif
Lampiran XVI	: Sertifikat Penghargaan
Lampiran XVII	: Curriculum Vitae



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan adalah kekuatan pendorong organisasi yang tidak pernah berhenti untuk diperdebatkan. Hal ini dapat dilihat dari pentingnya memiliki pemimpin yang diakui, karena kepemimpinan merupakan inti dari pola interaksi antar organisasi. Secara sederhana, kepemimpinan dan kedudukan pemimpin berdampak pada pertumbuhan, kedewasaan, dan bahkan kematian organisasi. Ketika berhadapan dengan situasi organisasi yang terus berubah, memiliki pemimpin dengan kelincahan, ketangkasan, dan kemampuan untuk beradaptasi sangat penting untuk menghidupkan organisasi. Kepemimpinan merupakan usaha seseorang untuk menginspirasi, memotivasi, mengatur, dan menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya kepada keinginan untuk bekerja dengan semangat dan keyakinan dalam menciptakan tujuan organisasi. Maka fleksibilitas organisasi itu pada dasarnya merupakan hasil karya orang-orang yang mampu bertindak proaktif, imajinatif, dan kreatif. Pribadi seperti inilah yang dibutuhkan sebagai pemimpin organisasi saat ini. Seorang pemimpin yang menginspirasi perubahan dan visioner, yaitu pemimpin dengan visi yang jelas akan memimpin organisasi yang dipimpinnya ke jalan yang benar.²

² R A Ginting, *Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan*, 2021, 2-3, <http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/11392>.

Ketika berbicara tentang kepemimpinan visioner, kita berbicara tentang pemimpin yang memiliki ide-ide hebat sebagai hasil dari pengembangan intuisi, penemuan, dan kreativitas, yang kemudian digunakan sebagai visi yang kuat untuk mendorong organisasi ke depan baik di masa sekarang dan masa depan.³ Sehingga dalam memimpin, ia dapat menjalankan tujuannya melalui serangkaian kebijakan dan tindakan progresif dengan menjalankan satu persatu. Bertindak adaptif terhadap segala bentuk perubahan dan tantangan yang dihadapi. Serta efektif dan efisien dalam pengelolaan sumber daya yang dimiliki.

Menurut Ibnu Sair, kepemimpinan visioner diartikan sebagai pemimpin yang memiliki visi dan tujuan yang jelas dalam organisasi. Seorang pemimpin visioner dapat membangkitkan semangat seluruh anggotanya dengan memberikan motivasi agar organisasi yang dipimpinnya lebih hidup, menggerakkan seluruh komponen yang ada agar organisasi dapat berkembang, melalui kecerdasan dalam mengamati suatu peristiwa di masa depan yang digambarkan dalam visi misi yang jelas.⁴

Tak terkecuali pada lembaga pendidikan formal seperti sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Sebagai pemimpin, kepala sekolah menjadi salah satu pelaku utama untuk menentukan arah gerak kemajuan lembaga yang dipimpinnya sesuai dengan gagasan besar yang ditawarkan melalui visi serta misi dalam menjadi

³ Muhammad Sugianto, "Kepemimpinan Visioner; Dalam Membangun Budaya Organisasi Berprestasi Di MAN 2 Probolinggo," *At- Ta'lim : Jurnal Pendidikan* 4, no. 2 (2018): 11–12, <https://doi.org/10.36835/attalim.v4i2.60>.

⁴ L Q Nada, "Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan (Studi Kasus Di Mts Darul Huda Mayak ...," 2021, 7–8, <http://etheses.iainponorogo.ac.id/15770/>.

pemimpin di sekolah tersebut. kemampuannya dalam menjalankan tugas dengan memastikan pelaksanaan yang tepat dari kegiatan fungsi manajemen seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*).⁵

Sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2017 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah dituliskan bahwa kepala sekolah wajib memenuhi lima dimensi kompetensi yaitu kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Kepala sekolah harus fokus pada lima aspek kompetensi tersebut agar sekolah yang dipimpinnya dapat menghasilkan pendidikan yang berkualitas. Disiplin sekolah, suasana sekolah, efektifitas mengajar guru, pelayanan administrasi, perilaku siswa, dan aspek kehidupan lainnya di lingkungan sekolah semuanya erat kaitannya dengan kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah mempunyai tanggungjawab untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada seluruh warga sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah.⁶

Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa “Tujuan pendidikan adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi

⁵ Nada, 9–10.

⁶ Dian Tri Wibawani, Bambang Budi Wiyono, and Djum Djum Noor Benty, “Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Perubahan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan,” *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan* 2, no. 4 (2019): 12–13, <https://doi.org/10.17977/um027v2i42019p181>.

warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab”.⁷ Tujuan pendidikan ini dapat terpenuhi jika sumber daya manusia, kurikulum, fasilitas belajar, dan keuangan dikelola dengan tepat. Fungsi manajemen pendidikan digunakan dalam situasi ini untuk efisiensi dan efektivitas pelayanan pendidikan dalam rangka memenuhi tujuan pendidikan.

Dalam manajemen mutu pendidikan, terdapat beberapa komponen yang ada dalam 8 standar nasional pendidikan. salah satunya ialah Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu standar pendidik dan tenaga kependidikan. Sumber daya manusia memiliki pengaruh kuat dalam lembaga pendidikan. Sistem manajemen yang tidak efisien tentu akan menurunkan kualitas yang akan mempengaruhi kualitas instansi pendidikan tersebut. Untuk memenuhi perannya dalam memenuhi kebutuhan pendidikan masyarakat, lembaga pendidikan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena maju atau tidaknya sebuah lembaga pendidikan tergantung pada sejauh mana keterlibatan sumber daya manusia selaku pengelola sistem dalam bekerja⁸. Dan lagi-lagi kepala sekolah sebagai bagian dari tenaga kependidikan sekaligus pemimpin dalam posisi penting di sekolah, peran dan tanggungjawabnya sangat penting dan mutlak diperlukan untuk mengelola semua sumber daya manusia yang ada.

Selaku pemimpin dalam lembaga pendidikan, kepala sekolah dituntut untuk selalu kreatif dan produktif dalam melakukan inovasi pendidikan. Dan yang paling

⁷ Departemen Pendidikan Nasional, “Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional,” *Jakarta: Depdiknas* 35, no. 1 (2003): 37, <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/43920/uu-no-20-tahun-2003>.

⁸ Yuyun Elizabeth Patras And Rais Hidayat, ‘Pengaruh Kepemimpinan , Keadilan , Dan Kepercayaan Pada Keterlibatan Kinerja Dosen’, 4.1 (2019), 85–101.

penting, kepala sekolah haruslah memiliki visi yang jelas untuk masa depan lembaga pendidikannya. Maka dari itu kepala sekolah haruslah memiliki jiwa kepemimpinan visioner yang mana kepala sekolah harus memiliki cara pandang yang jauh ke depan, dapat memprediksi atau memperkirakan apa saja yang menjadi kebutuhan sekolah kedepannya. Sebagai pemimpin, kepala sekolah memiliki wewenang penuh dalam menjalankan tugas yang salah satunya adalah menciptakan visi, misi serta tujuan sekolah juga tak terkecuali bertanggungjawab untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia sekolah. (Ivon Mukaddamah)

Berdasarkan uraian di atas dapat dikemukakan kepemimpinan yang berorientasi pada visi saat ini dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan pendidikan dalam rangka memberdayakan sumber daya manusia yang ada.⁹ Kekuatan kepemimpinan dengan visi tersebut niscaya akan mengembangkan kebijakan dan operasional yang beragam untuk pencapaian tujuannya.

Diduga masih rendahnya kualitas sumber daya manusia dan begitu kompleksnya permasalahan kualitas sumber daya manusia maka peneliti menganggap bahwa pentingnya peran kepemimpinan visioner kepala sekolah yang dapat mengakomodasi kebutuhan dan tuntutan pendidikan tentang pemberdayaan dan kemandirian sumber daya manusia. Kekuatan kepemimpinan yang berorientasi pada visi tentu akan menghasilkan berbagai kebijakan dan operasionalisasi yang berdasar pada visi dalam pencapaian tujuannya. Berdasarkan hal tersebut penulis memiliki ketertarikan untuk dapat terjun langsung melakukan penelitian tentang

⁹ Mustiningsih, Maisyaroh, And Nurul Ulfatin, 'Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Hubungannya Dengan Kesiapan Guru Menyongsong Revolusi Industri 4.0 Di Sekolah Dasar Negeri Efektif Kota Malang', *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4.2 (2020), 101–12.

“Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang Berintegritas di MTs Raudhatul Muttaqien Kalasan Sleman Yogyakarta” Karena di sekolah tersebut masih dalam proses berkembang. Hal ini dapat dilihat dari sejarah berdirinya sekolah tersebut yang baru direlokasi pada tahun 2016 di bawah naungan Yayasan Dharma Bhakti Mulia yang sebelumnya di bawah naungan Yayasan Al Islam pada tahun 1999-2015. Faktor lain yang membuat penulis berkeinginan untuk meneliti di MTs Raudhatul Muttaqien Kalasan Sleman Yogyakarta ini yaitu keinginan untuk mengkaji bagaimana implementasi kepemimpinan visioner yang diterapkan oleh kepala sekolah di sana serta sejauh mana peran serta fungsi kepemimpinan visioner tersebut dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berintegritas di MTs Raudhatul Muttaqien Kalasan Sleman Yogyakarta?
2. Apa faktor keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berintegritas di MTs Raudhatul Muttaqien Kalasan Sleman Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini yaitu :

- a. Untuk mendapatkan informasi mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di MTs Raudhatul Muttaqien Kalasan Sleman Yogyakarta.
- b. Untuk mendapatkan informasi terkait faktor keberhasilan kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di MTs Raudhatul Muttaqien Kalasan Sleman Yogyakarta.

2. Manfaat

a. Secara Teoritis

Secara teoritis, temuan penelitian ini akan membantu untuk memajukan pengetahuan secara umum dan berfungsi sebagai bahan referensi dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pendidikan. Terutama dalam hal peran kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

b. Secara Praktis

Adapun secara praktis, kegunaan penelitian ini antara lain :

- 1) Sebagai bahan informasi bagi kepala sekolah, temuan penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan kepala sekolah dalam melakukan kepemimpinan visioner demi meningkatnya kualitas sumber daya manusia di sekolah.

- 2) Sebagai bahan informasi bagi pendidik dan tenaga kependidikan, diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai acuan untuk meningkatkan kualitas kinerja yang efektif dan efisien.
- 3) Sebagai bahan referensi atau pustaka bagi sivitas akademik, diharapkan dapat membantu dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya tentang kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah.

D. Kajian Penelitian yang Relevan

Dalam tinjauan pustaka, dimuat penelitian lainnya yang relevan. Tujuan dari tinjauan pustaka adalah untuk mengidentifikasi tema-tema yang sebanding dengan penelitian yang dilakukan, serta untuk menunjukkan bahwa fokus penelitian yang sedang diangkat belum pernah diajukan oleh peneliti lain.¹⁰ Setelah melakukan tinjauan pustaka, ada beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian yang diangkat diantaranya, sebagai berikut:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Yusuf Dwi Hadi pada tahun 2019, dengan judul “*Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*”. Penelitian ini berangkat dari keresahan bahwa banyak seorang pemimpin yang tidak memiliki jiwa kepemimpinan di suatu lembaga Pendidikan. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kualitas mutu Pendidikan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengungkap urgensi dari jiwa kepemimpinan seorang pemimpin lembaga Pendidikan yakni kepala sekolah dalam memajukan lembaga Pendidikan (sekolah). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni

¹⁰ Zaenal Arifin, “Metodologi Penelitian Pendidikan,” *Jurnal Al-Hikmah* 1, no. 1 (2020).

field research melalui pendekatan kualitatif. SMK Islam 2 Durenen, Trenggalek menjadi objek penelitian, dengan mengungkap bagaimana seorang kepala sekolah merumuskan, menjalankan, dan mentransformasikan visi-misi lembaga. Kajian ini menemukan bahwa pengaruh yang bermanfaat dari kepemimpinan visioner kepala sekolah SMK Islam 2 Durenen, Trenggalek telah berhasil mengangkat nama lembaga menjadi salah satu sekolah terkemuka dan kompetitif secara nasional.¹¹

Kedua, penelitian yang dilakukan Hascita Istiqomah pada tahun 2020, dengan judul “*Analisis Kepemimpinan Visioner Dalam Mewujudkan Visi Misi Sekolah Di Min 1 Bantul*”. Dengan perkembangan zaman yang mengarah kepada era digitalisasi dan globalisasi, lembaga Pendidikan dituntut untuk bisa adaptif disetiap perubahan. Arah dan kinerja suatu lembaga Pendidikan sangat dipengaruhi oleh pemimpinnya yang dalam hal ini yakni Kepala Sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana implementasi kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam mengimplementasikan visi-misi lembaga di MIN 1 Bantul. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni kualitatif-fenomenologis, dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Kepala Sekolah MIN 1 Bantul menunjukkan kepemimpinan visioner; ia memiliki tujuan yang jauh jangkauannya, yaitu mengangkat madrasah ke tingkat lembaga yang terbesar. Maka Anda akan mampu bersaing di era perubahan dan globalisasi. Hal ini tercermin dalam visi dan

¹¹ Yusuf Dwi Hadi, “Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan,” *Dinamika Penelitian: Media Komunikasi Penelitian Sosial Keagamaan* 19, no. 2 (2019): 187–207.

tujuan sekolah, yang kemudian dapat terpenuhi sepenuhnya dan terus berkembang dari tahun ke tahun.¹²

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Sani Herdian pada tahun 2016, dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru terhadap Mutu Sekolah Dasar*”. Visi utama dari diselenggarakannya Pendidikan disetiap lembaga yakni untuk mencerdaskan kehidupan bangsa sesuai dengan amanat UUD 1945. Hal tersebut menjadi sangat penting bagi kemajuan bangsa Indonesia dengan menelisik secara seksama bagaimana pola dan perkembangan lembaga Pendidikan yang ada. Progresivitas dan kemajuan lembaga Pendidikan dapat diamati melalui peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam suatu lembaga Pendidikan. Penelitian ini berangkat dari objek penelitian yang diangkat yakni Sekolah Dasar se-Kecamatan Cimahi Utara, sebanyak 31 sekolah, dengan tujuan penelitian yaitu meneliti gambaran empiris tentang pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kinerja mengajar guru terhadap mutu Sekolah Dasar di Kecamatan Cimahi Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif-kuantitatif. Dengan hasil penelitian menunjukkan Gambaran kualitas sekolah secara keseluruhan tergolong tinggi, seperti halnya kepemimpinan visioner kepala sekolah, dan juga kinerja instruksional guru. Dalam kategori kuat, kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kinerja mengajar guru memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kualitas sekolah.¹³

¹² Hascita Istiqomah Hascita Istiqomah, ‘Analisis Kepemimpinan Visioner Dalam Mewujudkan Visi Misi Sekolah Di Min I Bantul’, *Ibtida’iy: Jurnal Prodi Pgmi*, 5.1 (2020), 15–22.

¹³ Sani Herdiani, “Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Kinerja Mengajar Guru Terhadap Mutu Sekolah Dasar Di Kecamatan Cimahi Utara” (Universitas Pendidikan Indonesia, 2016).

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Fathih, Supriyanto, dan Nur pada tahun 2021, dengan judul “*Visionary Leadership of The Head of Diniyah Madrasah in Improving The Quality Santri*”. Untuk menciptakan *outcome learning* yang bermutu tinggi dan professional, maka Langkah yang harus dilakukan adalah dengan melakukan peningkatan mutu Pendidikan. Peningkatan mutu Pendidikan dapat ditempuh melalui optimalisasi dan peran dari kepemimpinan kepala sekolah disuatu lembaga Pendidikan. Dari latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menelisik konsep kepemimpinan visioner kepala madin, proses hubungan kepala madin dengan struktur dibawahnya, dan hasil pencapai mutu santri di Pondok Pesantren al-Khoirot. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif-studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa :1) Konsep kepemimpinan visioner pimpinan Madin Al-Khoirot meliputi: a) perumusan visi berdasarkan rekomendasi lulusan Madin. b) menciptakan modifikasi dan penemuan yang berorientasi pada kemajuan. c) melatih dan mengawasi para instruktur Madin. d) membina hubungan dengan pesantren. 2) Proses menjalin hubungan positif dilakukan melalui penyelenggaraan pertemuan rutin dengan seluruh warga Madin. 3) Keberhasilan lulusan Madin Al-Khoirot dalam masuk ke lembaga pendidikan Islam di luar negeri menunjukkan nilai pencapaian mutu.¹⁴

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Fransiska, Harapan, dan Tahrin pada tahun 2020, dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*”. Sumber daya organisasi

¹⁴ Muhammad Amin Fathih, Triyo Supriyatno, And Muhammad Amin Nur, ‘Visionary Leadership Of The Head Of Diniyah Madrasah In Improving The Quality Santri’, *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6.3 (2021), 513–25.

menjadi salah satu instrument penting yang harus dikelola dan diperhatikan. Kemajuan dan perkembangan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kedisiplinan guru terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Rambang Kapak Tengah. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh parsial dari faktor-faktor (variabel penelitian) yang ada. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa: 1) Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel yang berkaitan dengan kepemimpinan visioner kepala sekolah (X1) dengan kinerja guru (Y); 2) Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel disiplin guru (X2) dengan kinerja guru (Y); dan 3) Variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah dan disiplin guru berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).¹⁵

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Halimah, Retnowati, dan Herfina pada tahun 2019, dengan judul “*Hubungan Antara Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Keinovatifan Dengan Efektivitas Kerja Guru*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dengan inovasi guru dan efektivitas kerja guru. Penelitian dilaksanakan pada tahun 2018 di 15 sekolah dasar Islam swasta di Kecamatan Cicurug, Kabupaten Sukabumi, Provinsi Jawa Barat, dengan menggunakan teknik Proportional Random Sampling dengan memilih 105 siswa dari populasi 142. Prosedur survei dan analisis data berupa uji statistik korelasi, regresi linier sederhana, regresi linier berganda

¹⁵ Winda Fransiska, Edi Harapan, And Tahrin Tahrin, ‘Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar’, *Journal Of Education Research*, 1.3 (2020), 308–16.

dan regresi ganda digunakan. Temuan studi mendukung tiga kesimpulan. Pertama, terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X1) dengan Efektivitas Kerja Guru (Y), dengan nilai korelasi $r_{y1} = 0,5486$. Kedua, dengan nilai korelasi r_{y2} sebesar 0,8028, terdapat hubungan positif yang cukup besar antara variabel Inovasi (X2) dengan Efektivitas Kerja Guru (Y). Ketiga, terdapat hubungan positif yang substansial antara Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X1) dan Inovasi (X2), serta Efektivitas Kerja Guru (Y), yang diukur dengan koefisien korelasi R_{y12} sebesar 0,8144. Berdasarkan temuan tersebut, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan dan inovasi Kepala Sekolah yang visioner dapat meningkatkan efektivitas kerja guru.¹⁶

Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, belum ada satupun penelitian yang memiliki focus kajian yang sama ataupun identic dengan penelitian yang akan dilakukan. Maka dari itu, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian mengenai peran kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kualitas sumber daya manusia yang berintegritas, dengan posisi penelitian ini memiliki perbedaan yang signifikan di aspek membangun integritas sumber daya manusia.

¹⁶ Siti Halimah, Rita Retnowati, And Herfina Herfina, 'Hubungan Antara Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Keinovatifan Dengan Efektivitas Kerja Guru', *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7.2 (2019), 825–32.

E. Kerangka Teori

1. Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

a. Kepemimpinan

Menurut studi hierarki administrasi, manajemen adalah jantung administrasi, sedangkan kepemimpinan adalah jantung manajemen. Kepemimpinan adalah terjemahan dari kata *leadership* yang berasal dari kata *leader*. Pemimpin ialah orang yang memimpin, sedangkan pimpinan merupakan jabatan yang diamanahkan kepada seseorang pemimpin. Dalam pengertian lain, secara etimologi istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar pimpin yang artinya tuntun dan bimbing. Dari kata pimpin lahir kata kerja memimpin yang artinya menuntun dan membimbing.¹⁷

Secara umum pengertian kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan seseorang untuk menggerakkan, mengajak, membimbing, mendorong, mempengaruhi, mengarahkan, mengelola dan bila perlu memaksa orang lain atau kelompok untuk menerima pengaruh tersebut sehingga bersedia melakukan sesuatu yang dapat membantu mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.¹⁸

Pengertian kepemimpinan dalam pandangan para ahli khususnya dalam bidang ilmu-ilmu sosial masih memiliki berbagai penafsiran, hal ini tentunya menyesuaikan dengan pendekatan yang digunakannya. Robert Tahnenbaum, Harold Koontz dan Cyrill O'Donnel mengartikan bahwa pada

¹⁷ Sudarman Danim Eka Saputra, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Guru', *Manajer Pendidikan*, 13.3 (2019), 249–59.

¹⁸ Nur Mukti, 'Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah', *Jurnal Kependidikan*, 6.1 (2018).

dasarnya kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi persepsi, sikap, kegiatan atau perilaku individu atau kelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Tidak jauh berbeda, Siagian menyatakan bahwa kepemimpinan harus diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain agar mau dan mampu mengikuti keinginan manajemen guna mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif, efisien dan ekonomis.

Dari pendapat mengenai kepemimpinan di atas dapat diartikan bahwa kepemimpinan adalah suatu cara saling mempengaruhi antar individu, dengan arahan komunikasi dan dilatih dalam situasi untuk mencapai tujuan tertentu. Sehingga kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi kegiatan kelompok untuk menetapkan tujuan dan mencapai tujuan (Fiedler 1967).

Pada hakikatnya, kepemimpinan dapat muncul di manapun apabila terdapat unsur-unsur sebagai berikut:

- 1) Ada individu yang memiliki kemampuan untuk memimpin atau mempengaruhi orang lain,
- 2) Ada orang-orang yang dapat dipengaruhi atau dikendalikan, seperti; pengikut, bawahan, atau kelompok,
- 3) Ada kegiatan tertentu dalam menggerakkan bawahan, dan
- 4) Adanya tujuan yang diperjuangkan melalui serangkaian tindakan.

Dilihat dari unsur-unsur di atas sebenarnya kepemimpinan dapat ditemukan dalam sistem sosial mulai dari skala terkecil seperti keluarga,

kelompok (group), organisasi, komunitas dan lembaga. Kita dapat melihat hakikat kepemimpinan serta hakikat sistem sosial itu sendiri untuk memahami mengapa kepemimpinan muncul dalam sistem sosial.¹⁹

Hakikat dari kepemimpinan adalah keterampilan, tindakan, atau proses yang bisa digunakan untuk membujuk orang lain agar melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan hakikat dari sistem sosial dapat kita lihat dari unsur-unsur sistem sosial, yaitu: kepercayaan, tujuan, norma, sentiment, peran atau status, kekuasaan atau power, sosial change, fasilitas, tekanan dan sanksi. Dari unsur-unsur sistem sosial tersebut sebenarnya di dalamnya sudah terkandung kepemimpinan. Jika tidak ada kepemimpinan, antara lain sistem sosial akan kekurangan tujuan, aturan, sanksi yang mengikuti norma, peran-status dan lain sebagainya. Jika sistem sosial tidak memiliki sepuluh elemen ini, itu bukan lagi sistem sosial. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan akan selalu muncul dalam sistem sosial, mulai dari skala terkecil dan berlanjut ke skala terbesar, yaitu masyarakat dan bangsa.

Berikut ini merupakan asas-asas kepemimpinan yang harus diperhatikan dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan, diantaranya:

- 1) Kemanusiaan, asas kemanusiaan tentunya harus diutamakan. Seperti bimbingan manusia oleh manusia untuk mengembangkan potensi dan kemampuan masing-masing individu untuk kepentingan kemanusiaan,

¹⁹ Djunawir Syafar, "Teori Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan Islam," *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 1 (2017): 147–55, <http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/tjmpi/article/view/524>.

- 2) Efisiensi, asas ini berkaitan dengan keterbatasan sumber daya, bahan, dan kuantitas manusia, atau prinsip penghematan dengan adanya nilai-nilai ekonomi yang terkandung dan prinsip-prinsip manajemen modern baik dari segi teknis maupun sosial, dan
- 3) Terakhir adalah asas kemakmuran dan kebahagiaan yang lebih merata untuk menuju taraf hidup yang lebih tinggi.²⁰

b. Kepemimpinan Visioner

Konsep kepemimpinan visioner atau *visionary leadership* muncul sebagai reaksi atas pernyataan *the onliny thing of permanent is change* (satu-satunya hal yang konstan adalah perubahan) yang memerlukan kemampuan pemimpin untuk menentukan arah masa depan organisasi melalui visi. Kepemimpinan visioner menurut Daniel Goleman adalah pola kepemimpinan yang bertujuan untuk selalu memajukan anggotanya menuju mimpi bersama dengan mempengaruhi keadaan emosi yang paling positif dan paling ideal untuk digunakan ketika membuat perubahan dengan arah yang jelas atau visi baru.

Menurut definisi di atas, kepemimpinan visioner diartikan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk merumuskan, menciptakan, mensosialisasikan, mengomunikasikan, mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya sendiri atau hasil interaksi sosial antara anggota organisasi dan pemangku

²⁰ Ginting, *Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan.*

kepentingan yang meyakini bahwa apa yang telah dirumuskan adalah cita-cita masa depan organisasi yang harus diwujudkan atau dicapai melalui komitmen seluruh personel.

Kepemimpinan visioner memiliki karakteristik khas yang menjadi dasar untuk mengetahui gambaran dari sikap dan perilaku pemimpin yang memiliki orientasi pada pencapaian visi. Selain itu kepemimpinan visioner juga memiliki ciri-ciri khas yang menjadi pembeda dengan karakteristik gaya kepemimpinan yang lain sehingga membentuk identitas yang merefleksikan esensi dan membedakan dengan model-model kepemimpinan lainnya yang mewarnai penampilan kepemimpinannya. Dari karakteristik tersebut tentunya dapat membantu kita dalam memahami substansi kepemimpinan visioner dan juga membantu ketika mencari pembeda secara substansi dengan begitu banyak model-model kepemimpinan.²¹

Kepemimpinan visioner berfokus pada visi yang dianggap sebagai mimpi indah yang akan diwujudkan di masa depan. Seperti lazimnya visi selalu mencangkup harapan untuk mencapai hasil yang sempurna. Visi tercipta dari kreativitas pemikiran seorang pemimpin sebagai cerminan profesionalisme dan pengalaman pribadi, atau hasil pemikiran kritis bersama anggotanya berupa gagasan ideal tentang cita-cita organisasi di masa depan yang ingin diwujudkan bersama. Visi dapat diartikan sebagai apa-apa yang ingin dicapai secara sempurna. Visi juga merupakan wawasan

²¹ M R Adityawan, 'Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru Di Smp Darul Muta'alimin Tawang Sari Taman-Sidoarjo', 2019.

kritis yang harus dicapai dalam kerangka waktu tertentu. Sebuah organisasi dapat didorong untuk senantiasa menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman melalui visi tersebut agar dapat terus tumbuh dan berkembang guna mempertahankan eksistensinya sehingga dapat dimanfaatkan sebagai alat pemersatu dan dapat menjadi sumber inspirasi bagi anggota organisasi untuk melaksanakan tanggungjawabnya.²²

Menurut Burt Nanus (1992) seorang pemimpin visioner harus memiliki setidaknya empat kemampuan, yang meliputi:

1. Seorang pemimpin visioner harus mampu berkomunikasi secara efektif dengan para manajer organisasi dan personel lainnya. Para pemimpin harus memiliki kemampuan tersebut guna untuk memberikan *“guidance, encouragement, and motivation”*
2. Pemimpin visioner harus memahami lingkungan eksternal dan mampu merespon secara tepat segala jenis ancaman dan peluang, termasuk yang paling penting mereka juga harus mampu *“relate skillfully”* dengan orang-orang penting yang bukan karyawan tetapi memainkan peran penting dengan orang-orang di luar organisasi seperti investor maupun pelanggan.
3. Untuk membentuk dan mempengaruhi praktik, prosedur, produk, dan layanan organisasi, pemimpin visioner harus memegang peran penting di dalamnya. Dalam situasi ini, pemimpin visioner harus aktif dalam

²² Sapto Nugroho, ‘Pemimpin Visioner Pada Intitusi Pendidikan’, *Jurnal Ilmiah Guru “Cope”*, No. 01/Tahun Xviii/Mei 2014, 01, 2014, 41–50.

mengembangkan dan mempertahankan keunggulan layanan serta mempersiapkan dan membimbing jalannya organisasi menuju masa depan “*successfully achieved vision*”.

4. Untuk melihat masa depan, pemimpin visioner harus memiliki atau mengembangkan “ceruk”. Ceruk ini adalah bentuk kreatif berdasarkan kemampuan data untuk mengakses kebutuhan pelanggan di masa depan. Ini juga mencakup kemampuan untuk mengelola sumber daya organisasi untuk mengantisipasi dan menanggapi tuntutan yang berubah.

Dalam Tulisannya Burt Nanus juga menekankan bahwa sebagai pemimpin yang berorientasi pada visi, kepemimpinan visioner memiliki empat peran yang harus dipenuhi agar kepemimpinan visioner dapat terwujud, diantaranya:

- 1) *Direction setter* (Penentu arah), yang merupakan tugas seorang pemimpin dalam menyampaikan visi organisasi, memastikan tercapainya tujuan organisasi di masa yang akan datang, dan melibatkan anggota dalam prosesnya. Inilah esensi kepemimpinan sebagai penentu arah bahwa seorang pemimpin harus mengomunikasikan visi, memberi inspirasi, dan meyakinkan orang bahwa apa yang dia lakukan adalah hal yang benar untuk dicapai.
- 2) *Agent of change* (agen perubahan), sebagai pemimpin organisasi yang efektif, menjadi keharusan untuk mampu beradaptasi dengan perubahan

secara konsisten, serta memiliki pandangan ke depan tentang potensi perubahan dan apa yang dapat diubah.

- 3) *Spokesman* (juru bicara), sebagai pemimpin visioner, peran menjadi juru bicara ialah untuk memahami dan menghargai semua jenis komunikasi yang tersedia untuk menjelaskan dan mengembangkan dukungan untuk visi masa depan organisasi.
- 4) *Choach* (pelatih), pemimpin visioner adalah pelatih yang sangat baik. Untuk mencapai visi dalam sebuah organisasi, tentunya sangat memerlukan kerja sama tim. Peran kepemimpinannya sebagai pelatih adalah menjaga kestabilan pekerja sehingga mereka dapat fokus mencapai visi melalui membimbing, mengembangkan kepercayaan, dan menanamkan optimisme pada sumber daya organisasi.²³

c. Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

BAB I pasal I Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 menjelaskan bahwa Kepala Sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan yang meliputi taman kanak-kanak (TK), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar (SD), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama (SMP), sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas (SMA), sekolah menengah

²³ Rati Purwanto, 'Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Mutu Dan Kualitas Sekolah Di Sd Negeri Soko Sekolah Dasar Negeri Soko , Lamongan , Jawa Timur , Indonesia Principal ' S Visionary Leadership On School Quality At Sd Negeri Soko', 1.4 (2021), 151–60.

kejuruan (SMK), sekolah menengah atas luar biasa (SMALB), atau Sekolah Indonesia di Luar Negeri.²⁴

Selaku pemimpin tertinggi di sekolah, kepala sekolah merupakan salah satu komponen dalam lembaga pendidikan yang memiliki peran penting dalam meningkatnya kualitas pendidikan di sekolah. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal sebagai kepala sekolah, Slamet PH menjelaskan terdapat beberapa kompetensi yang wajib dimiliki, diantaranya: (visi) sebagai kepala sekolah harus memiliki wawasan ke depan yang kemudian merumuskan tindakan apa yang akan dilakukan (misi), dan (strategi) bahwa sebagai pemimpin, kepala sekolah benar-benar paham cara yang akan ditempuh, mampu menyelaraskan dan mampu mengkondisikan sumber daya yang ada untuk memenuhi kebutuhan sekolah yang pada umumnya tidak terbatas, memiliki keahlian memobilisasi sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan bersama, mampu membangkitkan semangat anggotanya untuk melakukan hal-hal penting demi terwujudnya tujuan sekolah, serta memiliki kemampuan pengambilan keputusan dengan terampil.²⁵

Kemudian kementerian pendidikan dan kebudayaan juga mengatur standarisasi kepala sekolah dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah terdiri dari lima kompetensi, salah satu diantaranya ialah kompetensi manajerial, di

²⁴ Kemendikbud, "Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah," *Kemdikbud*, 2018, 1–21.

²⁵ Nada, 2021.

mana kepala sekolah dituntut untuk mampu menyusun rencana sekolah di berbagai tingkatan. Mengoptimalkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan dan cita-cita sekolah dalam rangka memaksimalkan sekolah. Karwati menjelaskan bahwa tugas pokok kepala sekolah diantaranya: *leader*, *manager* dan *supervisor*. Sebagai *leader*, kepala sekolah merefleksikan tugasnya sebagai *innovator* dan *motivator*. Sebagai *manager* kepala sekolah merefleksikan tugasnya sebagai *administrator*. Sedangkan sebagai *supervisor*, kepala sekolah merefleksikan tugasnya sebagai *supervisi* yaitu kegiatan profesional dalam rangka meningkatkan kualitas sekolah dan komponennya secara menyeluruh.

Dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya, pengambilan keputusan kepala sekolah juga harus memperhatikan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi sekolah tersebut. Betapapun bagusnya sistem yang dirancang oleh kepala sekolah, organisasi sekolah tidak akan tertata dengan baik kecuali dibarengi dengan kinerja sumber daya manusia yang baik. Dari sinilah pentingnya berkesinambungan antara kebijakan kepala sekolah dan juga kinerja dari para sumber daya yang ada di dalamnya.²⁶

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia atau sering dikenal dengan manajemen personalia adalah cabang dari manajemen umum yang

²⁶ Ginting, *Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Darul Qur'an Kec. Percut Sei Tuan*, 22–23.

meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Istilah *management* mengacu pada kumpulan pengetahuan tentang bagaimana mengelola sumber daya manusia secara efektif.

Sumber daya manusia menurut Hall T. Douglas dan Goodale G., adalah proses menemukan yang paling cocok antara karyawan, pekerja organisasi, dan lingkungan sehingga karyawan dapat mencapai tingkat kepuasan dan kinerja yang mereka inginkan sementara organisasi mencapai tujuannya. Lebih lanjut, Edwin B. menggambarkan manajemen personalia sebagai proses perencanaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan penghematan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Hasibuan, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja agar berhasil dan efisien dalam membantu perusahaan, karyawan dan masyarakat dalam mencapai tujuannya.

Ketika berbicara mengenai manajemen sumber daya manusia, tidak lain bahwa manusia merupakan komponen paling penting dari setiap organisasi atau instansi. Kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin menentukan efektivitas organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuan dan berbagai sarannya, serta kemampuannya mengatasi hambatan, baik internal maupun eksternal. Persoalan-persoalan pengembangan diri, kewajaran, harapan, keadilan maupun kecocokan pekerjaan dengan karakteristik seseorang dan juga masalah-masalah

prilaku organisasi, itu semua merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang penting.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan kegiatan pencapaian keberhasilan organisasi dalam hal pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya, serta kemampuan menghadapi tantangan melalui kebijakan, sistem, dan praktik yang mempengaruhi prilaku, sikap dan kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau suatu lembaga.²⁷

b. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan

Salah satu visi pendidikan nasional adalah mewujudkan sistem pendidikan sebagai mediator sosial yang kuat dan berwibawa, sehingga memungkinkan seluruh warga negara Indonesia tumbuh menjadi manusia berkualitas yang mampu secara proaktif menjawab permasalahan dunia yang selalu berubah. Tentu saja untuk mencapai visi ini, semua sumber daya manusia harus dimobilisasi untuk melakukan yang terbaik dalam peran dan keterampilan khusus sesuai dengan posisi dan kapasitas masing-masing.²⁸

Tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (tenaga laboratorium, pustakawan, tata usaha, termasuk tenaga kebersihan dan

²⁷ Fahmiah Akilah, 'Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan', *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6.1 (2018), 518–34 <<https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.282>>.

²⁸ Hendra Safri, 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan', *Kelola: Journal Of Islamic Education Management*, 1.1 (2016), 102–12 <<https://doi.org/10.24256/kelola.v1i1.433>>.

penjaga keamanan) merupakan sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan adalah salah satu cara mengelola pendidik dan tenaga kependidikan yang bekerja di sekolah atau lembaga pendidikan secara efisien untuk memberikan proses pendidikan yang baik. Sumbangsih atau kontribusi pendidik dan tenaga kependidikan sangat berpengaruh terhadap tujuan sekolah. Pendidik dan tenaga kependidikan dapat berperan penting dalam mendongkrak kualitas lembaga, atau bahkan sebaliknya. Pegawai yang bertindak secara profesional tentunya akan menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh semangat bahkan bersemangat untuk berinovasi demi tercapainya keberhasilan belajar siswa. Di sisi lain, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik, mereka dapat menjadi penghambat pendidikan. Di sinilah tugas kepala sekolah sebagai pemimpin meniscayakan ilmu atau seni dalam mengelola sumber daya manusia, bukan sekedar mengeluarkan instruksi dalam menjalankan organisasi di sekolahnya.

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan adalah untuk memperbaiki sistem kerja. Dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia berupaya memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang optimal. Adapun manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan meliputi:

1) Perencanaan dan pengadaan pegawai

Perencanaan pegawai adalah proses penentuan kebutuhan karyawan yang ada dan yang akan datang dalam hal kuantitas dan kualitas. Tujuan dari perencanaan ini adalah untuk menentukan kebutuhan dan ketersediaan personel. Sedangkan pengadaan pegawai merupakan kegiatan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pegawai pada suatu lembaga pendidikan baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

2) Pembinaan dan pengembangan pegawai

Pembinaan biasanya difokuskan untuk memenuhi kriteria minimum, seperti mengarahkan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka seefisien mungkin sambil menghindari pelanggaran. Sedangkan pengembangan lebih difokuskan pada kemajuan karir karyawan. Selain pembinaan dan pengembangan pegawai, usahaka pegawai menjadi anggota yang sah, sehingga mereka memiliki hak dan tanggungjawab yang sama dengan anggota organisasi lainnya. Semua yang berhubungan dengan standar pendidik dan tenaga kependidikan telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia.

3) Promosi, mutasi dan pemberhentian pegawai

Promosi ialah perubahan kedudukan yang bersifat vertikal sehingga berpengaruh pada wewenang, tanggungjawab serta penghasilan. Mutasi adalah pemindahan karyawan dari satu posisi ke

posisi lain tanpa mempengaruhi pendapatan. Sedangkan pemberhentian pegawai ialah suatu keadaan ketika seorang pegawai sekolah tidak melaksanakan fungsi jabatannya baik untuk sementara waktu maupun selamanya.

4) Penilaian dan kompensasi

Penilaian adalah proses memberikan umpan balik kepada karyawan tentang aspek-aspek kinerja mereka yang perlu diubah atau dipertimbangkan, serta berbagai kegiatan yang harus dilakukan sekolah atau personel sekolah untuk meningkatkan kinerja di masa depan. Sedangkan kompensasi adalah bentuk balas jasa atau imbalan yang ditawarkan kepada pegawai secara berkala oleh lembaga pendidikan. Misalnya gaji, tunjangan, fasilitas, perumahan, insentif, kendaraan, dan lain sebagainya.²⁹

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

²⁹ Mohammad Thoah, 'Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan Dan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan', *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2.1 (2017), 169–82 <<https://doi.org/10.14421/Manageria.2017.21-09>>.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif yaitu metode penelitian yang didasarkan pada pendekatan kualitatif sederhana dengan alur induktif. Maksud dari alur induktif di sini adalah penelitian kualitatif deskriptif yang diawali dengan proses atau peristiwa penjas yang akhirnya dapat ditarik suatu generalisasi yaitu suatu kesimpulan yang terbentuk dari proses atau peristiwa tersebut. Menurut Denzin dan Lincoln penelitian kualitatif memiliki dasar alamiah dan menggunakan alat-alat khusus untuk menggambarkan suatu fenomena yang terjadi. Adapun pendekatan yang paling umum digunakan antara lain wawancara, observasi dan dokumentasi.³⁰

Peneliti menggunakan metode ini untuk menyajikan penjelasan rinci tentang bagaimana kepemimpinan visioner kepala sekolah dapat membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia di MTs Raudhatul Muttaqien Kalasan Sleman Yogyakarta.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di MTs Raudhatul Muttaqien Kalasan Sleman Yogyakarta. Salah satu lembaga pendidikan sekolah menengah pertama keagamaan yang terletak di jalan Purwomartani Raya Dukuhsari, Sidokerto, Purwomartani, Kalasan, Sleman, Yogyakarta. Sekolah ini terletak di dekat permukiman warga sehingga dapat dengan mudah bagi yang ingin mengunjungi

³⁰ Wiwin Yuliani, 'Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif Dalam Perspektif Bimbingan Dan Konseling', *Quanta*, 4.1 (2020), 44–51 <<https://doi.org/10.22460/Q.V1i1p1-10.497>>.

MTs Raudhatul Muttaqien dengan luas lahan 2407 m². Pelaksanaan penelitian tersebut dimulai dari 10 April 2022 sampai 12 Mei 2022

3. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan sumber data dari mana peneliti bisa mendapatkan informasi yang sedang diteliti. Tentu saja subjek penelitian yang dipilih peneliti adalah orang yang mengenal, memahami, dan memiliki pengalaman langsung dengan topik yang diteliti. Populasi penelitian ini adalah sejumlah tujuh orang yang terkait dengan peran kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di MTs Raudhatul Muttaqien Kalasan Sleman Yogyakarta. Peneliti mengumpulkan informasi atau sumber data dari pimpinan kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, kepala urusan kesiswaan, kepala urusan bidang sarana dan prasarana, kepala urusan bidang humas, salah satu dari tenaga pendidik serta tenaga kependidikan yang ada di sana. Pengambilan subjek wakil kepala sekolah bidang kurikulum, kepala urusan kesiswaan, kepala urusan bidang sarana dan prasarana, kepala urusan bidang humas, salah satu dari tenaga pendidik serta tenaga kependidikan sebagai validasi data atas informasi atau data yang diperoleh dari Kepala Sekolah selaku subyek utama dalam penelitian.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, adapun teknik pengumpulan data yang akan dilakukan oleh peneliti antara lain :

a. Wawancara

Dalam konteks penelitian kualitatif, wawancara adalah suatu proses interaksi komunikasi yang dilakukan oleh sekurang-kurangnya dua orang dalam setting alamiah atas dasar ketersediaan, dimana arah pembicaraan dipusatkan pada apa yang telah ditentukan dengan menutamakan kepercayaan (*trust*) sebagai landasan utama. Dalam kegiatan wawancara ini, peneliti akan megupulkan informasi dari orang yang ditanyai dengan mengajukan pertanyaan kepada mereka. Wawancara dilakukan secara mendalam (*indepth interview*) dengan menggunakan teknik pertanyaan terbuka (*open-ended*) dengan mengutamakan sikap etis terhadap subyek yang diteliti.³¹ Data yang dihasilkan nantinya dapat berupa persepsi, pendapat, perasaan, dan pengetahuan. Kemudian, peneliti juga telah melakukan wawancara kepada beberapa narasumber yang terkait dalam penelitian kali ini, diantaranya Kepala Sekolah Ibu Heny Kusumawaty, S.S, Waka Kurikulum Ibu Ervilia Hildasari, S.T., M. Si, Kaur Kesiswaan Ibu Noviani Dewi Kirana, S.Pd, Kaur HUMAS Bapak M. Nur Kholis, S. Sos, M. Sc, Kaur SARPRAS Bapak Subriyanto, S.Pd.I, dan Staf TU Ibu Windarti.

b. Observasi

Observasi menurut Sutrisno Hadi diartikan sebagai pengamatan secara metodis dan pencatatam terhadap fenomena yang diteliti.³² Di dalam observasi ini peneliti melakukan pengamatan terhadap apa yang diteliti dan

³¹ Shidiq And Choiri, 2019, Liii.

³² Nando Prawoto, 'Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Di Mts Al-Hikmah Gunung Kaso Kabupaten Pesawaran', 2018.

hasilnya nanti dapat berupa gambaran yang ada di lapangan dalam bentuk sikap, tindakan, pembicaraan, maupun interaksi antar personal. Kemudian, untuk aspek yang diobservasi oleh peneliti berupa Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) dan sistem manajerial ditingkat sekolah/ lembaga itu sendiri.

c. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah metode pengumpulan informasi atau data dengan mengumpulkan bukti-bukti, baik tertulis, dicetak, difoto, dan lain sebagainya.³³ Teknik ini digunakan untuk memberi peneliti tambahan untuk mendukung pengamatan dan wawancara mereka. Dokumentasi digunakan oleh peneliti untuk memperoleh catatan dan dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian. Misalnya sejarah singkat berdirinya sekolah, visi, misi dan tujuannya, struktur organisasi, jumlah pendidik dan tenaga kependidikan, dan sebagainya. Kemudian, dokumen yang diperoleh oleh peneliti dalam artian dapat diakses sebagai data penelitian diantaranya adalah profil lembaga/ sekolah, visi, misi dan tujuan, struktur organisasi sekolah, dan daftar nama pegawai, sarpras dan jumlah siswa.

³³ Prawoto,2018.

5. Teknik Analisis Data

Dalam rangka mencapai tujuan penelitian, data yang akan dikumpulkan perlu di analisis.³⁴ Analisis kualitatif dilakukan sepanjang penelitian dari awal hingga akhir.³⁵ Teknik analisis data pada penelitian kualitatif dapat diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam. Bogdan (dalam Sugiyono,2018) mengemukakan bahwa analisis data dalam penelitian kualitatif merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga lebih mudah dipahami, dan hasil temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Setelah data terkumpul, selanjutnya data diolah dan dianalisis menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

- a) Transkrip, adalah metode menyetik atau mencatat hasil wawancara terkait pertanyaan dan jawaban dari responden dengan jawaban asli apa adanya.
- b) Coding, adalah Setelah mencatat atau menyetik seluruh hasil wawancara dengan apa adanya, selanjutnya peneliti memberikan label sesuai tema yang berhubungan dengan variable tertentu pada jawaban responden yang sudah ditranskrip.
- c) Grouping, adalah mengumpulkan hasil penelitian berdasarkan label tema pengelompokan yang sudah ditentukan.

³⁴ W. Gulo, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002).

³⁵ M.Kes Dr. SKM, Sandu Siyoto and M.A. Sodik M. Ali, "Dasar Metodologi Penelitian Dr. Sandu Siyoto, SKM, M.Kes M. Ali Sodik, M.A. 1," *Dasar Metodologi Penelitian*, 2015, 1–109.

- d) Comparing dan Constrasting, pada tahap ini peneliti melakukan perbandingan dan persamaan dari hasil jawaban responden dengan dilengkapi pendapat peneliti.
- e) Interpretasi, pada tahap ini peneliti mendeskripsikan makna yang mendalam dari hasil penelitian yang telah ditemukan. Selanjutnya dibandingkan antara kenyataan di lapangan dengan kajian pustaka sehingga mendapat pola baru dari masalah yang diteliti.³⁶

Pada intinya penarikan kesimpulan ini merupakan kegiatan pengambilan intisari dan penyajian data yang merupakan hasil analisis lapangan yang telah dilakukan.

6. Teknik Keabsahan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menguji keabsahan data menggunakan Teknik Triangulasi Metode dan Traingulasi Sumber. Terkait dengan pemeriksaan data, Teknik triangulasi berarti sebagai suatu Teknik pemeriksaan kebsahan data yang dilakukan dengan cara memanfaatkan data lain untuk pengecekan atau perbandingan data.³⁷ Menurut Sugiono (2012) Teknik Triangulasi dengan metode merupakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi sehingga mendapatkan data dari sumber yang sama.³⁸

³⁶ Rinduan Zein, "Olah Data Kualitatif" (Yogyakarta, n.d.).

³⁷ L.J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitati* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001).

³⁸ Putri Rizca Ayu, Fakhruddin, "Pemenuhan Kebutuhan Belajar Anak Jalanan Di Kota Semarang Melalui Program Pendidikan Nonformal," *Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah (E-Plus)* 2, no. 1 (2017): 24–29, <https://doi.org/10.30870/e-plus.v2i1.2945>.

Sedangkan triangulasi sumber merupakan pengecekan dan membandingkan data melalui beberapa sumber informan yang relevan dengan tema penelitian.³⁹

Pengujian keabsahan merupakan teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Peneliti menggunakan beberapa pendekatan pengumpulan data untuk memperoleh data dari sumber data yang sama, yang dikenal dengan triangulasi data. Sedangkan triangulasi sumber berarti untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.⁴⁰ Pada penelitian ini, triangulasi yang dilakukan peneliti ialah melakukan pengujian data yang berasal dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi. Hal ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana peran kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berintegritas di MTs Raudhatul Muttaqien Kalasan Sleman Yogyakarta.

³⁹ Hadi, "Pemeriksaan Keabsahan," *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2016, 74–79.

⁴⁰ Prawoto, 2018.

G. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian ini, Peneliti membagi lima bab. Setiap bab nya mempunyai sub-sub bab yang saling berkaitan dan disusun secara sistematis dan tersruktur. Adapun sistematika pembahasannya sebagai berikut:

BAB I Pendahuan

Pada bagian ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian dan tinjauan pustaka. Pada bagian latar belakang, akan membahas mengenai ketertarikan peneliti atas permasalahan yang akan diteliti yang akan diperkuat dengan studi pendahuluan melalui beberapa literature terdahulu. Rumusan masalah berkaitan dengan permasalahan yang ditanyakan peneliti dalam penelitian. Tujuan dan kegunaan penelitian membahas secara spesifik tujuan dan fungsi pelaksanaan penelitian. Tinjauan Pustaka mencakup literature mengenai topik permasalahan yang diangkat sehingga peneliti dapat mengetahui perbedaan dengan topik pada penelitian-penelitian terdahulu.

BAB II Gambaran Umum MTs Raudhatul Muttaqien Kalasan Sleman Yogyakarta

Pada bagian ini membahas beberapa teori yang berkaitan dengan topik yang dibahas oleh peneliti, sehingga dapat memberikan gambaran sekaligus penunjang peneliti dalam melakukan penelitian.

Pada bab ini mencakup gambaran umum MTs Raudhatul Muttaqien Kalasan Sleman Yogyakarta sebagai lokasi peneliti yang mencakup sejarah singkat sekolah, visi misi sekolah, struktur organisasi dan menggambarkan situasi kondisi sekolah

BAB III Pembahasan yang meliputi : Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Berintegritas Di MTs Raudhatul Muttaqien Kalasan Sleman Yogyakarta

Dalam bab ini, pembahasan dilakukan sesuai dengan rumusan masalah yang sudah dirumuskan di awal oleh peneliti, yaitu mengenai : Bagaimana peran penentu arah kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berintegritas, bagaimana peran agen perubahan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berintegritas, serta bagaimana peran pelatih kepemimpinan kepala sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berintegritas di MTs Raudhatul Muttaqien Kalasan Sleman Yogyakarta.

BAB IV Penutup

Penutup terdiri atas kesimpulan, saran, daftar pustaka.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Program Kerja Kepala Sekolah MTs Raudhatul Muttaqien Kalasan Sleman Yogyakarta diwujudkan dalam empat bentuk program yang sesuai dengan visi lembaga yakni “*Mustikaning Laku*” yang membumikan budaya Jawa, yakni pertama *Ahad Pon* yang merupakan program pengajian dan pentas seni peserta didik dan serap aspirasi dari orang tua/ wali siswa, kedua *jawani* yakni penggunaan bahasa tegur sapa antara siswa dengan guru; *sugeng enjing* untuk pengucapan selamat pagi, *sugeng siang* untuk pengucapan selamat siang, dan *nyuwun ngapunten derek ajeng pamit* untuk berpamitan, ketiga Senin dan Kamis *paeng* yang mana bentuk kegiatan yang dilakukan adalah melakukan upacara menggunakan bahasa dan pakain adat jawa, dan keempat *edupreneurship* yang diwujudkan dalam bentuk membuat produk mereka sendiri yang kemudian diperdagangkan melalui event bazar kepada masyarakat umum.
2. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Berintegritas di MTs Raudhatul Muttaqien Kalasan Sleman Yogyakarta diwujudkan dalam empat bentuk program, diantaranya sebagai *direction setter* atau penentu arah dan *agent of change* yang dapat dilihat dari inovasi visi “*Mustikaning Laku*” yang secara mendasar merubah konsep dan habit yang dijalankan oleh seluruh sivitas akademik MTs Raudhatul Muttaqien,

kemudian sebagai *spokesman* atau seorang pemimpin yang aspiratif dalam bentuk kegiatan *ahad pon* yang menghadirkan orang tua/ wali siswa didalamnya sebagai bentuk serap aspirasi, dan terakhir *coach* sebagai perangkat manajerial yang mengatur stabilitas kerja sama tim.

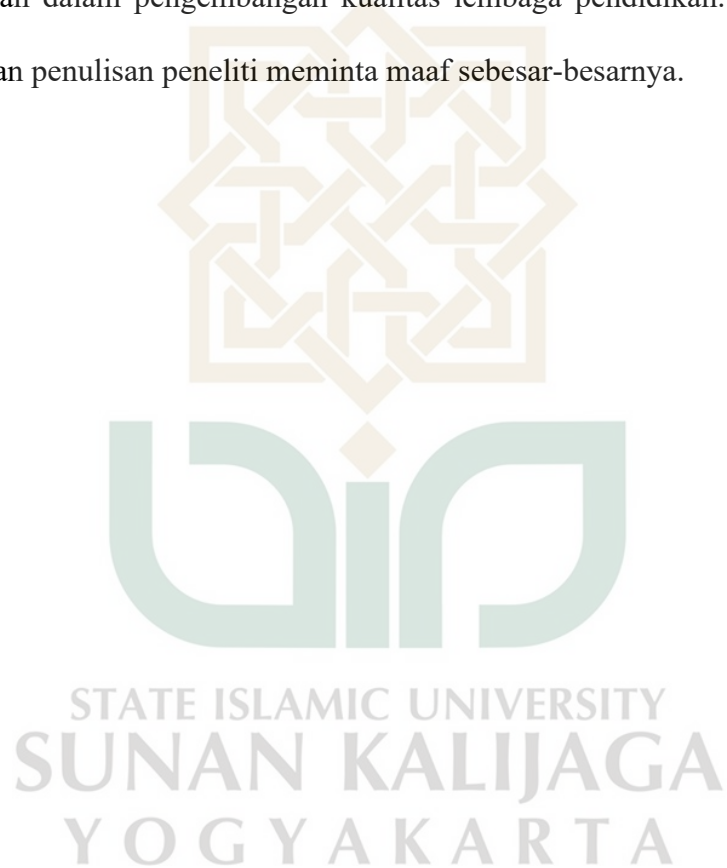
3. Faktor Keberhasilan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Berintegritas Di Mts Raudhatul Muttaqien Kalasan Sleman Yogyakarta dapat dilihat dari empat bentuk program yang dijalankan, diantaranya perencanaan dan pengadaan pegawai dalam bentuk pemenuhan kuantitas, pembinaan dan pengembangan pegawai dalam bentuk pelatihan bimtek, penilaian dan kompensasi pegawai dalam bentuk Penilaian Kinerja Guru (PKG), dan yang terakhir promosi pegawai dalam bentuk rekomendasi dan ruang seluas-luasnya kepada guru untuk menjadi guru profesional dan pendelegasian terhadap event-event yang diselenggarakan oleh pemerintah kabupaten atau provinsi.

B. Saran

Bahwa penelitian yang peneliti lakukan terdapat keterbatasan hanya pada peran kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berintegritas, atas dasar tersebut diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat melihat dampak dari implementasi peran kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berintegritas.

C. Penutup

Demikian yang dapat peneliti sampaikan dalam penelitian yang berjudul “Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Berintegritas Di Mts Raudhatul Muttaqien Kalasan Sleman Yogyakarta” Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan masukan dalam pengembangan kualitas lembaga pendidikan. Atas kesalahan kata dan penulisan peneliti meminta maaf sebesar-besarnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Adityawan, M R. “Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru Di SMP Darul Muta’alimin Tawang Sari Taman-Sidoarjo,” 2019.
- Akilah, Fahmiah. “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan.” *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 1 (2018): 518–34. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.282>.
- Arifin, Zaenal. “Metodologi Penelitian Pendidikan.” *Jurnal Al-Hikmah* 1, no. 1 (2020).
- Departemen Pendidikan Nasional. “Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.” *Jakarta: Depdiknas* 35, no. 1 (2003): 22–27. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/43920/uu-no-20-tahun-2003>.
- Dr. SKM, Sandu Siyoto, M.Kes, and M.A. Sodik M. Ali. “Dasar Metodologi Penelitian Dr. Sandu Siyoto, SKM, M.Kes M. Ali Sodik, M.A. 1.” *Dasar Metodologi Penelitian*, 2015, 1–109.
- Eka Saputra, Sudarman Danim. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja GURU.” *Manajer Pendidikan* 13, no. 3 (2019): 249–59.
- Fakhrudin, Putri Rizca Ayu,. “Pemenuhan Kebutuhan Belajar Anak Jalanan di Kota Semarang Melalui Program Pendidikan Nonformal.” *Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah (E-Plus)* 2, no. 1 (2017): 24–29. <https://doi.org/10.30870/e-plus.v2i1.2945>.
- Fathih, Muhammad Amin, Triyo Supriyatno, and Muhammad Amin Nur. “Visionary Leadership of The Head of Diniyah Madrasah in Improving The Quality Santri.” *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 3 (2021): 513–25.
- Fransiska, Winda, Edi Harapan, and Tahrin Tahrin. “Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar.” *Journal of Education Research* 1, no. 3 (2020): 308–16.
- Ginting, R A. *Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Darul Qur’an Kec. Percut Sei Tuan*, 2021. <http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/11392>.
- Hadi. “Pemeriksaan Keabsahan.” *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2016, 74–79.
- Hadi, Yusuf Dwi. “Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan

Mutu Pendidikan.” *Dinamika Penelitian: Media Komunikasi Penelitian Sosial Keagamaan* 19, no. 2 (2019): 187–207.

Halimah, Siti, Rita Retnowati, and Herfina Herfina. “Hubungan Antara Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Keinovatifan Dengan Efektivitas Kerja Guru.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 7, no. 2 (2019): 825–32. <https://doi.org/10.33751/jmp.v7i2.1332>.

Hascita Istiqomah, Hascita Istiqomah. “Analisis Kepemimpinan Visioner dalam Mewujudkan Visi Misi Sekolah Di Min I Bantul.” *Ibtida'iy : Jurnal Prodi PGMI* 5, no. 1 (2020): 15. <https://doi.org/10.31764/ibtidaiy.v5i1.2625>.

Herdiani, Sani. “Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru Terhadap Mutu Sekolah Dasar Di Kecamatan Cimahi Utara.” Universitas Pendidikan Indonesia, 2016.

Kemendikbud. “Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah.” *Kemdikbud*, 2018, 1–21.

Khairunniswah, Khairunniswah. “Implementasi Program Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP-IT Nurul Ilmi.” Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2020.

Moleong, L.J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001.

Mukti, Nur. “Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah.” *Jurnal Kependidikan* 6, no. 1 (2018): 71–90. <https://doi.org/10.24090/jk.v6i1.1697>.

Mustiningsih, Maisyaroh, and Nurul Ulfatin. “Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Hubungannya Dengan Kesiapan Guru Menyongsong Revolusi Industri 4.0 di Sekolah Dasar Negeri Efektif Kota Malang.” *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan* 4, no. 2 (2020): 101–12.

Nada, L Q. “Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan (Studi Kasus di MTs Darul Huda Mayak ...,” 2021, 112–14. <http://etheses.iainponorogo.ac.id/15770/>.

———. “Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan (Studi Kasus di MTs Darul Huda Mayak ...,” 2021.

Nugroho, Supto. “Pemimpin Visioner Pada Intitusi Pendidikan.” *Jurnal Ilmiah Guru “COPE”*, No. 01/Tahun XVIII/Mei 2014, no. 01 (2014): 41–50.

Patras, Yuyun Elizabeth, and Rais Hidayat. “Pengaruh Kepemimpinan , Keadilan , dan Kepercayaan Pada Keterlibatan Kinerja Dosen” 4, no. 1 (2019): 85–101.

- Prawoto, Nando. “Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah di MTs Al-Hikmah Gunung Kaso Kabupaten Pesawaran,” 2018.
- Purwanto, Rati. “Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Mutu dan Kualitas Sekolah di SD Negeri Soko Sekolah Dasar Negeri Soko , Lamongan , Jawa Timur , Indonesia Principal ’ s Visionary Leadership on School Quality at SD Negeri Soko” 1, no. 4 (2021): 151–60.
- Riggs, Donald E. *Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of Direction for Your Organization. The Journal of Academic Librarianship*. Vol. 20. ERIC, 1994. [https://doi.org/10.1016/0099-1333\(94\)90090-6](https://doi.org/10.1016/0099-1333(94)90090-6).
- Rinduan Zein. “Olah Data Kualitatif.” Yogyakarta, n.d.
- Safri, Hendra. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan.” *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 1, no. 1 (2016): 102–12. <https://doi.org/10.24256/kelola.v1i1.433>.
- Shidiq, Umar, and Miftachul Choiri. *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan. Journal of Chemical Information and Modeling*. Vol. 53, 2019.
- Sugianto, Muhammad. “Kepemimpinan Visioner; Dalam Membangun Budaya Organisasi Berprestasi Di MAN 2 Probolinggo.” *At- Ta’lim : Jurnal Pendidikan* 4, no. 2 (2018): 160–75. <https://doi.org/10.36835/attalim.v4i2.60>.
- Syafar, Djunawir. “Teori Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan Islam.” *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 1 (2017): 147–55. <http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/tjmpi/article/view/524>.
- Thoha, Mohammad. “Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan Dan Sumber Daya Manusia (SDM) Di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan.” *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2017): 169–82. <https://doi.org/10.14421/manageria.2017.21-09>.
- W. Gulo. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002.
- Wibawani, Dian Tri, Bambang Budi Wiyono, and Djum Djum Noor Benty. “Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Perubahan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan.” *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan* 2, no. 4 (2019): 181–87. <https://doi.org/10.17977/um027v2i42019p181>.
- Widyarani, Ika, Kwartarini Wahyu Yuniarti, and Leo Aditya Nugraha. “Kerangka Konseptual Integritas: Studi Eksplorasi Pada Guru-Guru Sekolah Dasar Di Yogyakarta.” *Mediapsi* 5, no. 1 (2019): 16–29.
- Yuliani, Wiwin. “Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif dalam Perspektif Bimbingan dan Konseling.” *Quanta* 4, no. 1 (2020): 44–51.

<https://doi.org/10.22460/q.v1i1p1-10.497>.

