

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peran yang penting dalam proses pelaksanaan kerja dalam sebuah organisasi untuk mencapai sebuah tujuan. Manusia dalam organisasi menjadi komponen yang paling utama dibandingkan dengan sumber daya lain. Banyak faktor yang mempengaruhi organisasi seperti mesin-mesin modern, modal, teknologi dan sistem yang canggih, akan tetapi tanpa adanya manusia yang menangani dan mengelolanya tidak akan berarti bagi perkembangan organisasi (Elmi, 2017, p. 18).

Pada fungsinya sumber daya manusia adalah sebagai perancang, merumuskan seluruh strategi dan tujuan di dalam organisasi. Keahlian atau kompetensi untuk mencapai tujuan menjadi salah satu proses kepemimpinan dalam organisasi yang merupakan sikap dari seorang individu yang memimpin berbagai kegiatan dari suatu kelompok yang ingin mencapai tujuan secara bersama-sama dan atas kesepakatan bersama.

Kualitas kepemimpinan adalah faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan dari sebuah organisasi yang dipimpinnya. Sehingga isu dalam kepemimpinan menjadi faktor yang sangat menarik perhatian. Hal ini akan membawa konsistensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar tereujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan (Elmi, 2017, p. 19). Hal ini menunjukkan sikap bahwa seorang pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungan yang dipimpinnya agar seluruh upaya kinerja dan beban kerja terarah dengan baik pada tujuan yang telah ditentukan.

Kepemimpinan *visioner* merupakan harapan bagi setiap anggota organisasi. Kepemimpinan yang baik akan mampu menciptakan hubungan yang baik pula, baik

itu dalam pelaksanaan program organisasi maupun pada pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hal ini dibuktikan dengan sebuah ungkapan bahwasannya sebuah organisasi akan dikatakan berhasil atau gagal ditentukan oleh kepemimpinannya. Dengan demikian, kepemimpinan yang baik harus dapat mampu memahami dan menerapkan secara baik dalam diri pemimpin. Kepemimpinan dalam sebuah pendidikan berkaitan dengan masalah kepala Madrasah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan sebuah pertemuan secara efektif dengan para guru dan seluruh anggota tenaga kependidikan dalam situasi yang kondusif.

Kepemimpinan *visioner* merupakan kepemimpinan yang mengkedepankan implementasi visi untuk kemajuan lembaga bukan hanya pada masa kini, namun juga dimasa yang akan datang. Sehingga pemimpin *visioner* harus mempunyai sebuah gagasa yang besar untuk memajukan lembaganya melalui visi dan misi yang kuat (Asmuni, 2015). Menurut Daniel menyatakan bahwa kepemimpinan *visioner* merupakan pola kepemimpinan yang berusaha untuk menggerakkan orang-orang kearah impian bersama dengan dampak iklim emosi paling positif dan paling tepat digunakan saat perubahan membutuhkan visi baru atau ketika membutuhkan arah yang jelas (Daniel, 2004).

Stephen R. Covey yang dikutip oleh Sayyidatul Khofsoh bahwa pemimpin *visioner* dapat ditinjau dengan ciri-ciri yaitu; memiliki integritasi pribadi, memiliki antusias dalam pengembangan lembaga yang dipimpin, mengembangkan kehangatan budaya dan iklim organisasi, tegas dan adil dalam mengambil kebijakan kelembagaan. Kepemimpinan *visioner* juga ditandai oleh kemampuan dalam membuat perencanaan yang jelas sehingga dari rumusan visinya tergambar sasaran apa yang hendak dicapai pengembangan lembaga yang dipimpinnya (Khofsoh, 2006, pp. 49-50).

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Bill Perkins dalam bukunya yang berjudul "*Awaken the Leader Within*" yaitu; *pertama*, pemimpin yang bervisi adalah pembangun kapal, bukan pengelola pelayanan, *kedua*, pemimpin yang bervisi mengetahui nilai-nilai dasar mereka dan memiliki sebuah visi yang

menyatakan semua itu, *ketiga*, pemimpin bervisi mengetahui tujuan perjalanan mereka dan memiliki visi yang menyatakan hal itu, *keempat*, pemimpin bervisi memiliki yang jelas dan mengguncang (Perkins, 2005, pp. 34-35).

Dalam rangka untuk mencapai tujuan Madrasah (Handayani, 2015) mengemukakan bahwasannya kepala Madrasah harus bisa menyatukan cara pandang guru dan tenaga pendidik melalui pemberian dedikasi pembentukan mental kerja yang baik dan loyalitas terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja dan selalu memberikan *reward*, membimbing cara mengelola stress, mengarahkan alur kordinasi yang baik dan bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur. Pendidikan merupakan salah satu jalan yang paling efektif untuk mengubah manusia yang berdampak pada pembentukan kualitas manusia. Pendidikan mengemban tugas untuk meningkatkan kualitas individu agar lebih produktif, Pendidikan bertugas sebagai fungsi pengendalian sosial, pelestarian budaya, dan sebagai pusat latihan sebagai pengembangan tenaga kerja dan pembentukan sikap.

Di era globalisasi ini, isu pendidikan menjadi perbincangan yang selalu menjadi pusat perhatian. Salah satu masalah pendidikan saat ini menurut penelitian yang dilakukan oleh (Franciska, 2016) adalah rendahnya mutu pendidikan. Rendahnya mutu pendidikan ini disebabkan karena rendahnya kesejahteraan guru, mutu pengajar, sarana prasarana, prestasi peserta didik, pemerataan pendidikan dan mahalny biaya pendidikan. Adapun isu –isu dalam pengelolaan pendidikan yang tidak efektif dalam mencapi tujuan pendidikan nasional adalah karena penggunaan sumber daya yang kurang efektif dan efisien, kurangnya mampu menjalankan fungsi ekonomis, sosial politis, pendidikan, dan budaya, kurang jelasnya dalam menjalankan visi, misi dan tujuan Madrasah, *output* Madrasah yang tidak ada peningkatan kinerja, evaluasi yang kurang komprehensif, dan hubungan masyarakat yang kurang harmonis. Kurangnya kedisiplinan pada guru menjadi salah satu yang dapat mempengaruhi keberhasilan pada lembaga pendidikan (Mukaddamah, 2020). Kualitas pendidikan tidak dilihat dari kemegahan fasilitasnya saja, namun pada lulusannya sebagai *output* serta bagaimana pelayanan

yang diberikan oleh Lembaga Pendidikan (Administrasi, 2012, p. 287). Pendidikan menjadi sarana utama yang perlu dikelola secara terstruktur dan sistematis serta dibutuhkan konsisten dalam pelaksanaannya. Semakin tinggi pencapaian yang diinginkan semakin tinggi pula peningkatan mutu Pendidikan sebagai sarana untuk pencapaian tujuan yang diinginkan.

Menurut (Mukaddamah, 2020) kepala Madrasah dituntut memiliki jiwa *visioner*, artinya dalam melakukan inovasi pendidikan, kepala Madrasah dapat memprediksi atau memperkirakan visi yang jelas untuk masa depan Madrasah nya sesuai dengan kebutuhan dan tantangan Madrasah ke depannya. Tercapainya visi, misi dan tujuan Madrasah tidak terlepas dari strategi yang tepat dalam mengarahkan lembaga pendidikan, sebgus apapun visi misi kepala Madrasah dan lembaga pendidikan, tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi kepribadian yang baik, maka kemungkinan besar pencapaian keberhasilan madarasah menjadi maksimal. Setiap lembaga pendidikan dituntut agar dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan pelangganya. Dengan demikian, jika ingin memenuhi kepuasan pelangganya. Maka lembaga pendidikan harus mampu melihat apa yang dibutuhkan peserta didiknya atau pun masyarakat luar lainnya. Kepuasan pelanggan dalam Pendidikan (siswa) sangat bergantung pada pelayanan yang diberikan oleh penyedia jasa Pendidikan maka *output* yang diberikan bergantung pada pelayanan apakah terpenuhi atau tidak keinginan dan kebutuhan pelanggannya.

Pelayanan menurut Ivancevich, Lorenzi, Skinner dan Crosby adalah produk-produk yang tidak kasat mata (tidak dapat diraba) yang melibatkan usaha manusia dan menggunakan peralatan. Sedangkan menurut Gronroos, pelayanan adalah suatu aktivitas atau serangkaian aktivitas yang bersifat tidak kasat mata (tidak dapat diraba) yang terjadi sebagai akibat adanya interaksi antara konsumen dengan karyawan atau hal-hal lain yang disediakan oleh perusahaan pemberi pelayanan yang dimaksudkan untuk memecahkan permasalahan konsumen atau pelanggan (Ratminto, 2005). Hal ini akan menjadi tolak ukur bagi pelanggan Pendidikan yaitu

(siswa) untuk terus menggunakan jasa lembaga Pendidikan tersebut. Termaktub dalam Alquran surat As-sajadah ayat 5: 32 bahwasannya Allah Swt berfirman:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ

*Terjemahnya: Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu (QS. As- Sajdah/32: 5).*

Berdasarkan ayat diatas bahwasannya Allah Swt adalah pengatur alam semesta (*Al-Mudabbir*). Keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah Swt dalam mengelola alam semesta ini. Allah Swt menciptakan manusia di dunia ini sebagai khalifah di bumi, maka manusia diberi amanah oleh Allah Swt untuk mengatur segala urusan yang mampu dikehandaki oleh manusia itu sendiri. Berdasarkan konteks manajemen pendidikan pada bidang pelayanan administrasi pendidikan bahwasannya manusia telah diberikan segenap kekuatan pada intinya berupa akal untuk dapat mengelola segala urusan yang berhubungan dengan dunia pendidikan. Hal ini berdasarkan sabda Nabi Muhammad SAW yang di riwayatkan oleh Abu Hurairah RA yaitu :

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَنْ نَفَسَ عَنْ مُؤْمِنٍ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ الدُّنْيَا ، نَفَسَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ ، وَمَنْ يَسَّرَ عَلَى مُعْسِرٍ ، يَسَّرَ اللَّهُ عَلَيْهِ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ ، وَمَنْ سَتَرَ مُسْلِمًا ، سَتَرَهُ اللَّهُ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ ، وَاللَّهُ فِي عَوْنِ الْعَبْدِ مَا كَانَ الْعَبْدُ فِي عَوْنِ أَخِيهِ

*Terjemahnya: “Dari Abu Hurairah telah menceritakan kepada Rasulullah SAW: Barang siapa yang membebaskan seorang muslim dari suatu kesusahan yang dialaminya di dunia, niscaya Allah balas membebaskannya dari suatu kesusahan*

*diantara kesusahan yang dialaminya di hari kiamat nanti. Dan Barang siapa yang memberikan kemudahan kepada orang yang tertimpa kesulitan, niscaya Allah akan balas dengan memberikan kemudahan dalam urusannya, baik di dunia maupun di akhirat. Dan barang siapa yang menutupi kelemahan seorang muslim, niscaya Allah akan balas menutupi kelemahannya, baik di dunia maupun di akhirat, dan Allah senantiasa akan menolong hamba-Nya selama ia menolong saudaranya.”*

Pada fungsinya pelayanan administrasi pendidikan adalah sebagai sarana penghubung antara peserta didik dengan pihak Madrasah beserta jajarannya. Selain itu juga diharapkan dapat mempermudah siswa dalam hal proses kegiatan belajar mengajar untuk meraih prestasi dan cita-citanya. Tujuan dari pelayanan administrasi pendidikan adalah tercapainya kepuasan bagi peserta didik sehingga meningkatkan kualitas Madrasah dan tercapainya nilai tambah bagi siswa sesuai dengan harapannya (Mulyono, 2022). Maka dapat disimpulkan bahwa fungsi ini diperlukan dalam sebuah pengelolaan pendidikan guna untuk mengkoordinasikan rencana dan tujuan juga sebagai media informasi tentang kegiatan pendidikan agar berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Pelayanan administrasi merupakan pelayanan yang menjangkau keseluruhan operasional organisasi. Tercapainya tujuan lembaga pendidikan yang baik berhubungan dengan bagaimana kualitas pelayanan administrasi yang ada di lembaga pendidikan tersebut. Kualitas pelayanan dikenal dengan sebutan *service quality* yang dikemukakan oleh Parasuraman dkk, untuk mengukur kualitas pelayanan terdapat lima unsur yaitu kehandalan, ketanggapan, jaminan, empati dan berwujud (Hasbi, 2018).

Pada dasarnya pelayanan administrasi merupakan kegiatan penataan di Madrasah bermaksud untuk mempermudah proses penyelenggaraan kegiatan Madrasah yang menyangkut terhadap pimpinan Madrasah, pegawai edukatif, non edukatif, murid dan pelaksanaan lainnya. Menurut Ngalim Purwanto dalam bukunya mengemukakan bahwa administrasi pendidikan merupakan segenap proses pengarahan dan pengintegrasian segala sesuatu, baik personil, spiritual

maupun material, yang bersangkutan paut dengan pencapaian tujuan pendidikan (Purwanto, 2010).

Administrasi pendidikan adalah suatu proses keseluruhan kegiatan yang dikerjakan bersama dalam konteks pendidikan yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pelaporan dan pembiayaan pendidikan, dengan cara memanfaatkan fasilitas dan sarana prasarana yang tersedia baik personil, material maupun spiritual untuk menggapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien (Purwanto, 2010). Dalam dunia pendidikan, administrasi mencakup kegiatan-kegiatan yang sangat luas, dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Dari segi kepemimpinan, administrasi pendidikan berfungsi untuk menjawab pertanyaan tentang bagaimana administrator pendidikan melaksanakan tugasnya, juga sebagai sebuah proses pengambilan keputusan antara karyawan dengan seorang pemimpin (Arum, 2021). Pada hakikatnya administrasi adalah suatu ilmu tentang penyelenggaraan pendidikan di Madrasah atau tempat pendidikan dengan harapan untuk dapat tercapainya suatu tujuan pendidikan.

Ketidakpuasan peserta didik sering terjadi akibat ketidaksesuaian antara keinginan peserta didik dengan layanan yang diberikan (Hasbi, 2018). Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kotler menyatakan bahwa kepuasan pelanggan merupakan tingkat perasaan dimana seseorang menyatakan hasil perbandingan atas kinerja produk jasa yang diterima dengan yang diharapkan. Dengan demikian, sejalan dengan pendapat kotle bahwasannya kepemimpinan kepala Madrasah tentunya memiliki peran penting pada pelayanan Madrasah, pihak Madrasah perlu melakukan strategi agar dapat memenuhi kepuasan pelanggannya atas pelayanan yang diberikan sehingga pihak Madrasah dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan (Kotler, 2002).

Di era persaingan global saat ini, kebutuhan masyarakat terhadap media edukasi menjadi hal yang sangat penting terkhusus pada pelayanan administrasi pendidikan di Madrasah harus lebih ditekankan dan lebih diperhatikan karena pelayanan administrasi saat ini tidak hanya dilakukan secara (*Offline*) namun juga

dilakukan secara (*Online*). Hal ini menjadi sebuah tuntutan khususnya pada lembaga pendidikan yang tidak luput dari perkembangan zaman untuk terus dapat bersaing dalam mengembangkan teknologi dan informasi.

Berkaitan dengan hal tersebut berdasarkan hasil pengamatan oleh (Handarini, 2019, pp. 175-183) menyatakan bahwa di dalam konteks keterkaitan *input*, proses dan *output* dalam pendidikan, maka aspek efektivitas merupakan salah satu kinerja sistem pendidikan yang harus mendapatkan prioritas. Oleh karena itu efektivitas sebuah lembaga pendidikan dalam memperdayagunakan segala sumber daya Madrasah yang meliputi kepala Madrasah, tenaga pendidik dan kependidikan, komite Madrasah, sarana prasarana, kurikulum, keuangan dan lain-lain dimanfaatkan untuk menunjang kegiatan Madrasah yang mengarah pada pencapaian tujuan pendidikan.

Berdasarkan hasil kajian jurnal yang dilakukan oleh Elmi, Sugeng Rusmiwari, dan Roro Merry Chornelia W ditemukan suatu fenomena yaitu; 1) Standar Operasional yang kurang diperhatikan sehingga kurang baik dalam proses pelayanan, 2) prosedur pelayanan yang terlalu kaku, tidak ada SOP yang dijalankan dan persyaratan yang tidak rasional, 3) proses pelayanan yang berbelit-belit sehingga dapat menghambat waktu pelayanan. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan *visioner* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi dengan nilai  $t_{hitung}$  (4,024). Hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan *visioner* terhadap peningkatan pegawai dalam memberikan pelayanan sebanyak 62,4%. Hal ini diketahui dari pegawai memberikan pelayanan tepat waktu, bertanggungjawab dalam memberikan pelayanan dan memberikan etika saat memberikan pelayanan (Elmi, 2017).

Berdasarkan kajian jurnal penelitian yang dilakukan oleh Hasbi ditemukan suatu fenomena yaitu; 1) pada prakteknya pelayanan yang diberikan masih terdapat kekeliruan misalnya keterlambatan pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi kepada peserta didik, 2) keterlambatan dalam menyelesaikan keluhan

peserta didik, 3) sistem administrasi yang berbelit-belit, 4) memberikan pelayanan hanya karena tuntutan tugas, 5) waktu pelayanan administrasi yang cukup lama (Hasbi, 2018).

Berdasarkan studi pendahuluan peneliti pada Madrasah Aliyah Negeri Kota Cimahi kepada salah satu guru tenaga pendidik yang bernama Rino Margayu yang dilakukan pada tanggal 4 Januari 2023 beliau mengatakan bahwa dengan kepemimpinan *visioner* ini Madrasah lebih aktif untuk dapat memenuhi kebutuhan para siswanya terlebih lagi dalam merealisasikan visi Madrasah yang diterapkan yaitu mewujudkan Madrasah unggul, ramah anak, sehat dan berbudaya lingkungan. Begitupun kepada bidang pelayanan untuk selalu bersikap ramah terhadap siswa sebagai tuntutan dalam mewujudkan ketercapaian visi Madrasah. Dengan demikian lembaga pendidikan Madrasah ini tetap eksis untuk dapat bersaing dengan ciri khasnya untuk menjadikan sebuah Madrasah yang unggul.

Studi pendahuluan peneliti terhadap salah satu tenaga pendidik yang bernama Dwi Agus Setyawan di Madrasah Aliyah Miftahussaadah dilakukan pada tanggal 25 Mei 2023 beliau mengungkapkan bahwa kepemimpinan *visioner* menjadi salah satu peningkatan secara signifikan terutama pada pengembangan pelayanan sebagai penunjang proses pendidikan dimana pada dasarnya untuk memenuhi segala kebutuhan pendidikan yang diperlukan dengan melihat pada kondisi yang terjadi pada lingkungan pendidikan. Hal ini tentunya sangat penting dan dibutuhkan terlebih lagi dalam proses kepemimpinan *visioner* ini menjadi sebuah dukungan untuk menjadikan salah satu motivasi agar lebih meningkatkan kualitas pendidikan.

Studi pendahuluan peneliti terhadap tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Nurul Falah kepada kepala tata usaha yang bernama Dadang Apriansyah dilakukan pada tanggal 27 Mei 2023 mengatakan bahwa kepemimpinan *visioner* sangat penting karena dengan kepemimpinan ini berorientasikan untuk mewujudkan visi misi Madrasah yaitu mewujudkan Madrasah yang cerdas, akhlakul karimah, nasionalis, terampil, inovatif dan keimanan. Hal ini menjadikan Madrasah memiliki

ciri khas yang memiliki potensi untuk mewujudkan nilai-nilai keislaman yang lebih beragam.

Berdasarkan studi pendahuluan peneliti melalui wawancara pada beberapa narasumber di lapangan. Peneliti menemukan beberapa fenomena pada pelayanan administrasi sebagai berikut: (1) Pada proses pelayanan administrasi masih banyak sarana prasana untuk menunjang pada kebutuhan administrasi yang belum memadai, sehingga dapat menghambat pada proses pelayanan menjadi kurang efektif dan efisien. (2) Standar Operasional yang masih lemah, dianggap hanya sebagai formalitas, sehingga perlu ada tindakan yang lebih baik untuk menunjang proses dalam beradministrasi, dan (3) Kualifikasi dan standarisasi sumber daya manusia pada pelayanan administrasi yang belum sesuai dengan kemampuan tugasnya, terlebih lagi dari beberapa tenaga kependidikan khususnya pada bidang pelayanan administrasi terdapat personal yang merangkap jabatan dan faktor usia pada pelayanan yang mengharuskan untuk dapat mengoperasikan teknologi dengan baik.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti paparkan dan mengingat betapa pentingnya kepemimpinan kepala Madrasah terhadap pelayanan administrasi pendidikan. Maka dalam kesempatan ini peneliti tertarik untuk mengangkat judul yang sesuai dengan fenomena yang telah ditemukan oleh peneliti yaitu “Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Visioner* Kepala Madrasah Terhadap Pelayanan Administrasi Pendidikan penelitian di Madrasah Aliyah Se-Kota Cimahi”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ditemukan, maka penulis membatasi masalah yang telah diuraikan dengan rumusan sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan *visioner* di Madrasah Aliyah Se-Kota Cimahi?
2. Bagaimana pelayanan administrasi pendidikan yang ada di Madrasah Aliyah Se-Kota Cimahi?

3. Apakah gaya kepemimpinan *visioner* kepala Madrasah berpengaruh terhadap pelayanan administrasi pendidikan di Madrasah Aliyah Se-Kota Cimahi?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan *visioner* kepala Madrasah di Madrasah Aliyah Se-Kota Cimahi.
2. Untuk menganalisis pelayanan administrasi pendidikan di Madrasah Aliyah Se-Kota Cimahi.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan *visioner* kepala Madrasah di Madrasah Aliyah Se-Kota Cimahi.

### **D. Manfaat Hasil Penelitian**

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi untuk menambah wawasan dan pengetahuan pada keilmuan Manajemen Pendidikan Islam dan pada ranah manajemen pendidikan khususnya tentang gaya kepemimpinan *visioner* kepala Madrasah untuk meningkatkan pelayanan administrasi Pendidikan. Upaya untuk melakukan pengembangan riset pada ranah manajemen pendidikan islam dan untuk sebagai kajian penelitian selanjutnya.

2. Manfaat secara praktis

- a. Bagi madrasah yang dijadikan sebagai objek penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk pengembangan ilmu Manajemen Pendidikan Islam dalam memberikan informasi positif tentang pengaruh kepemimpinan *visioner* kepala Madrasah terhadap pelayanan administrasi pendidikan di Madrasah yang diteliti.

b. Bagi kepala Madrasah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan kepala Madrasah untuk menjalankan pendidikan sesuai dengan visi, misi, dan tujuan Madrasah sesuai dengan kebutuhan zaman. Serta dapat membangun pelayanan administrasi yang lebih baik

c. Bagi tenaga pendidik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk tenaga pendidik dalam meningkatkan pelayanan administrasi sebagai penunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan sesuai dengan visi dan misi Madrasah.

d. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai wadah untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan juga sebagai bahan pertimbangan dalam evaluasi pendidikan mengenai kepemimpinan *visioner* kepala Madrasah terhadap pelayanan administrasi pendidikan di Madrasah Aliyah Se-Kota Cimahi.

### **E. Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir menurut (Suryana, 2015) adalah diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Adapun komponen utama dalam kerangka berpikir pada penelitian ini terdiri dari satu variable terikat yaitu gaya kepemimpinan *visioner* kepala Madrasah (variable X) dan variable bebas yaitu pelayanan administrasi pendidikan (variable Y).

1. Kepemimpinan *Visioner*

a. Pengertian Kepemimpinan *Visioner*

Kepemimpinan *visioner* yaitu kepemimpinan yang terus mengalami perubahan sesuai dengan peran yang dijalankan, kemampuan untuk memperdayakan (*empowering*) bawahan/anggota sehingga timbul inisiatif untuk berkreasi. Menurut (Kartanegara, 2003) kepemimpinan *visioner* adalah pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota perusahaan dengan cara

memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas. Kepemimpinan adalah pengaruh komunikasi langsung antar-pribadi dalam situasi tertentu untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu. Dalam Danin dan Suparno, Pemikiran Follet ini didasari atas asumsi bahwa pemimpin memerlukan kharismatik, stabilitas, emosi, kewibawaan, kejujuran, taktik dan strategi, serta kemampuan menjalin hubungan antar manusia.

Kepemimpinan sangat berkaiatan erat dengan terciptanya perubahan dalam sebuah organisasi. Karena seorang pemimpin akan menentukan tujuan dan arah organisasi di masa yang akan datang. Menurut (Suherman, 2019) menyatakan bahwa seorang pemimpin merupakan faktor utama dalam menentukan apakah berhasil atau tidak dalam sebuah organisasi, dengan kata lain kepemimpinan yang baik akan menghasilkan keberhasilan pencapaian dalam organisasi, begitupun sebaliknya jika kepemimpinan dalam sebuah organisasi tidak berjalan dengan baik, tidak mau ambil keputusan tegas, tidak mau ambil resiko dan lain sebagainya.

Kepemimpinan *visioner* adalah suatu konsep yang dapat diuraikan terperinci dan dipahami melalui literatur dan teori. Akan tetapi yang lebih berdampak dalam kepemimpinan adalah tindakan nyata, cara bekerja, dan serangkaian peristiwa. Pada bagian ini kepemimpinan *visioner* dapat dilihat kerangka pergerakan, perubahan, dan waktu.

Kepemimpinan dalam buku (Badrudin, 2013) dapat diamati dalam fenomena umum, seperti dalam sebuah lingkungan organisasi baik formal maupun informal, konteks interaksi atau hubungan antar manusia biasanya memiliki pengaruh kuat terhadap orang lain sehingga orang tersebut dapat dipengaruhi sesuai dengan kehendak orang yang mempengaruhinya. Dengan demikian fenomena ini dapat didukung oleh beberapa unsur – unsur konsep dasar yang meliputi pengaruh, kemampuan dan kepatuhan.

#### b. Ciri-Ciri Kepemimpinan *Visioner* yang Berkualitas

Kepala Madrasah harus tahu persis apa yang ingin dicapainya (visi) dan bagaimana mencapainya (misi). Kepala Madrasah yang *visioner* sangat memahami betapa pentingnya mengajak semua pihak terkait dalam

Madrasah untuk bersama-sama mewujudkan visi yang telah dirumuskan bersama. Implikasi sifat *visioner*, kepala Madrasah harus memiliki sejumlah kompetensi untuk melaksanakan misi guna mewujudkan visi itu, dan selanjutnya kepala Madrasah juga harus memiliki sejumlah karakter tertentu yang menunjukkan integritasnya.

Kepemimpinan *visioner* memiliki ciri-ciri yang menggambarkan segala sikap dan perilakunya yang menunjukkan kepemimpinannya yang berorientasi kepada pencapaian visi, jauh memandang ke depan dan terbiasa menghadapi segala tantangan dan resiko. Diantara ciri-ciri utama kepemimpinan *visioner* menurut (Alaydroes, 2014) adalah sebagai berikut:

1. Berwawasan ke masa depan, bertindak sebagai motivator, berorientasi pada *the best performance* untuk pemberdayaan, kesanggupan untuk memberikan arahan konkrit yang sistematis.
2. Berani bertindak dalam meraih tujuan, penuh percaya diri, tidak peragu dan selalu siap menghadapi resiko. Pada saat yang bersamaan, pemimpin *visioner* juga menunjukkan perhitungan yang cermat, teliti dan akurat. Memandang sumber daya, terutama sumberdaya manusia sebagai asset yang sangat berharga dan memberikan perhatian dan perlindungan yang baik terhadap mereka.
3. Mampu menggalang orang lain untuk kerja keras dan kerjasama dalam menggapai tujuan, menjadi model (teladan) yang secara konsisten menunjukkan nilai-nilai kepemimpinannya, memberikan umpan balik positif, selalu menghargai kerja keras dan prestasi yang ditunjukkan oleh siapapun yang telah memberi kontribusi.
4. Mampu merumuskan visi yang jelas, inspirasional dan menggugah, mengelola 'mimpi' menjadi kenyataan, mengajak orang lain untuk berubah, bergerak ke '*new place*'. Mampu memberi inspirasi, memotivasi orang lain untuk bekerja lebih kreatif dan bekerja lebih keras untuk mendapatkan situasi dan kondisi yang lebih baik.

5. Mampu mengubah visi ke dalam aksi, menjelaskan dengan baik maksud visi kepada orang lain, dan secara pribadi sangat komitmen terhadap visi tersebut.
6. Berpegang erat kepada nilai-nilai spiritual yang diyakininya. Memiliki integritas kepribadian yang kuat, memancarkan energi, vitalitas dan kemauan yang membara untuk selalu berdiri pada posisi yang segaris dengan nilai-nilai spiritual. Menjadi orang yang terdepan dan pertama dalam menerapkan nilai-nilai luhur, sebagaimana yang diungkapkan oleh Mahatma Gandhi: *"I must first be the change I want to see in my world."*
7. Membangun hubungan (relationship) secara efektif, memberi penghargaan dan respek. Sangat peduli kepada orang lain (bawahan), memandang orang lain sebagai asset berharga yang harus di perhatikan, memperlakukan mereka dengan baik dan 'hangat' layaknya keluarga. Sangat responsive terhadap segala kebutuhan orang lain dan membantu mereka berkembang, mandiri dan membimbing menemukan jalan masa depan mereka
8. Inovatif dan proaktif dalam menemukan 'dunia baru'. Membantu mengubah dari cara berfikir yang konvensional (old mental maps) ke paradigma baru yang dinamis. Melakukan terobosan-terobosan berfikir yang kreatif dan produktif. (*'out-box thinking'*). Lebih bersikap antisipatif dalam mengayunkan langkah perubahan dari pada sekedar reaktif terhadap kejadian kejadian. Berupaya sedapat mungkin menggunakan pendekatan '*win-win*' dari pada '*win-lose*'.

## 2. Pelayanan Administrasi Pendidikan

Asal mula kata administrasi berasal dari Bahasa latin *Administrare* yang memiliki arti membantu atau melayani. Asal kata "*ad*" dan "*ministrare*". Dalam Bahasa Inggris perkataan administrasi berasal dari *ad* memiliki arti seperti "to" dalam Bahasa Inggris yang berarti "ke" atau "kepada". Dan "*ministrare*" yang artinya melayani, mengendalikan atau mengelola suatu organisasi dalam mencapai tujuannya secara intensif. Menurut

(Hasbiyallah, 2019) dalam bukunya yang berjudul administrasi pendidikan menyatakan bahwa administrasi secara umum mengandung tujuan yang bervariasi yang disesuaikan pada bidang serta ilmu administrasi pada bidang serta ilmu administrasi, salah satunya adalah administrasi pendidikan. Setiap pelaksanaan administrasi selalu diarahkan pada konteks tujuan pendidikan maka dapat disimpulkan bahwa administrasi sebagai pendukung keberhasilan penyelenggaraan pendidikan untuk menggapai tujuan pendidikan.

Pelayanan diartikan sebagai kegiatan ataupun aktivitas yang diberikan oleh suatu pihak kepada pihak yang lain yang pada dasarnya tidak berwujud serta tidak berakibat pemilikan suatu serta produksinya bias ataupun tidak bias berhubungan dengan sesuatu produk fisik. Maka pada dasarnya pelayanan merupakan aktivitas yang ditawarkan oleh perorangan ataupun organisasi kepada konsumen yang bersifat tidak wujud serta tidak bisa dipunyai.

Tujuan administrasi pendidikan pada umumnya adalah agar semua kegiatan mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Dengan kata lain, administrasi yang telah digunakan dalam dunia pendidikan disuahkan untuk mencapai tujuan sederhana. (Daryanto, 2005) Didalam dunia pendidikan melibatkan administrasi yaitu yang melibatkan banyak orang yang masing-masing harus melakukan kegiatan sendiri-sendiri secara teratur, sekaligus melakukan kegiatan yang sama untuk mencapai tujuan pendidikan.

Menurut (Hadijaya, 2012) bahwa administrasi adalah seluruh proses pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih secara rasional dalam rangkai mencapai tujuan yang lebih ditetapkan. Dengan kata lain administrasi merupakan segenap proses penyelenggara atau penataan tugas-tugas pokok dalam suatu usaha kerjasama sekelompok orang dalam mencapai tujuan bersama, sedangkan manajemen dibatasi hanya pada segi kepemimpinannya yang mengerahkan semua orang yang merupakan anggota organisasi dan memfasilitasinya agar seluruh kegiatan organisasi

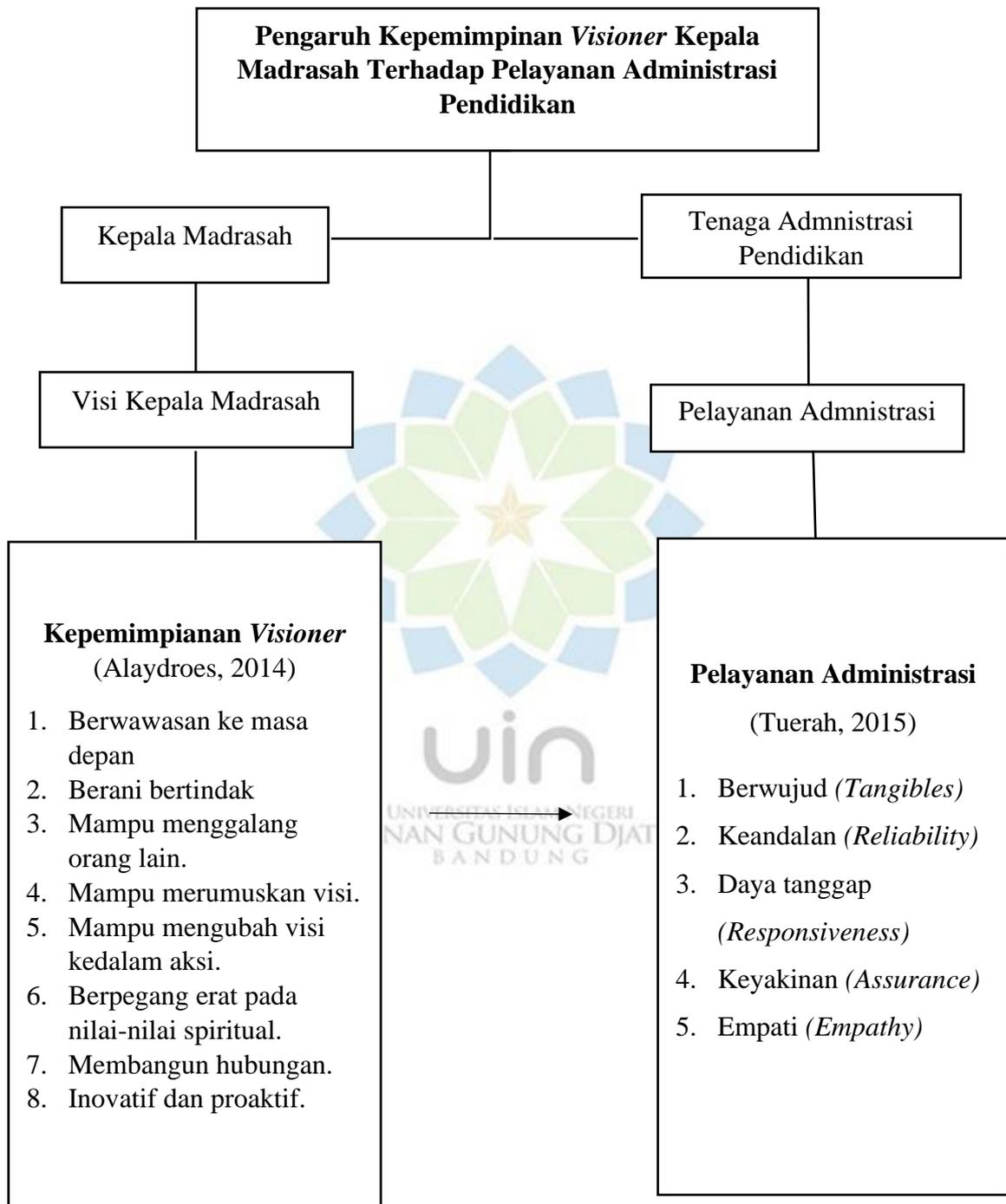
dapat berjalan lancar. Maka administrasi dan manajemen dalam penerapannya tidak dapat dipisahkan.

Menurut (Nawawi, 2014, p. 6) Administrasi memiliki dua pengertian, yaitu secara sempit dan secara luas. Secara sempit biasa disebut ketatausahaan yang memiliki arti sebagai kegiatan untuk melakukan penyusunan keterangan-keterangan yang dilakukan secara sistematis serta adanya kegiatan pencatatan-pencatatan tertulis, semua keterangan yang didapatkan untuk memperoleh suatu usaha mengenai keterangan-keterangan itu dalam keseluruhan kegiatan dan memiliki hubungannya satu sama lainnya.

Indikator kualitas pelayanan menurut pemikiran yang dikembangkan oleh Parasuraman dalam Lupiyoadi yang dikutip oleh (Tuerah, 2015) sebagai berikut:

1. Bukti fisik (*tangibles*), yaitu kemampuan dalam menunjukkan eksistensinya kepada pihak eksternal.
2. Keandalan (*reliability*), yaitu kemampuan untuk memberikan pelayanan sesuai yang dijanjikan secara akurat dan terpercaya.
3. Daya Tanggap (*responsiveness*), yaitu suatu kemauan untuk membantu dan memberikan pelayanan yang cepat (*responsive*) dan tepat kepada pelanggan, dengan penyampaian informasi yang jelas.
4. Jaminan (*assurance*), yaitu pengetahuan, kesopansantunan, dan kemampuan para pegawai perusahaan untuk menumbuhkan rasa percaya para pelanggan kepada perusahaan. Terdiri dari beberapa komponen antara lain komunikasi (*communication*), kredibilitas (*credibility*), keamanan (*security*), kompetensi (*competence*), dan sopan santun (*courtesy*).
5. Empati (*empathy*), yaitu memberikan perhatian yang tulus dan bersifat individual atau pribadi yang diberikan kepada para pelanggan dengan berupaya memahami keinginan konsumen.

Dari teori yang telah digambarkan dengan singkat diatas maka dapat dituangkan pada skema sebagai berikut:



**Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir**

—————> = Variabel X mempengaruhi variabel Y

## **F. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis berasal dari Bahasa Inggris yaitu "*Hypo*" yang berarti bawah dan "*Thesa*" yang berarti kebenaran. Menurut (Nazir, 2005, p. 15) menyatakan bahwa hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis menyatakan hubungan apa yang kita cari atau yang ingin kita pelajari. Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

- a. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ): Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan *visioner* kepala Madrasah terhadap pelayanan administrasi pendidikan di Madrasah Aliyah Se-Kota Cimahi
- b. Hipotesis Nol ( $H_0$ ): Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan *visioner* kepala Madrasah terhadap pelayanan administrasi pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Cimahi.

## **G. Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi dan ide-ide baru untuk penelitian. Selain itu, kajian terdahulu berfungsi untuk membantu peneliti dapat memposisikan penelitian secara menunjukkan orisinalitas dari penelitian. Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil temuan penelitian terdahulu yang relevan dengan tema dan sudah terpublikasikan. Kemudian meringkasnya sebagai bahan acuan dalam penelitian. Berikut merupakan kajian penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian dapat di cermati dalam tabel di bawah ini :

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Donni Juni Priansa & Agus Garnida (2021)	Pengaruh Kepemimpinan <i>Visioner</i> dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian ditemukan bahwa kepemimpinan <i>visioner</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BSM, terbukti mempengaruhi kinerja pegawai diketahui bahwa nilai R (korelasi) sebesar 0,833.	Persamaan dan perbedaan dari penelitian ini persamaan pada penelitian ini yaitu variable X yang digunakan penelitian sama, akan tetapi pada variable Y berbeda. Penelitian ini berfokus pada lembaga keuangan negara sedangkan penelitian yang akan dilakukan berfokus pada lembaga pendidikan
2.	Elmi, Rusmiwari, & Chornelia. (2017)	Pengaruh Kepemimpinan <i>Visioner</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Adminitrasi (Studi Kasus di Kantor Desa Pasanggrahan Kecamatan Batu Kota Batu).	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan <i>visioner</i> memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi sebanyak 62,4% dengan nilai hitung (4,024).	Persamaan dan perbedaan dari penelitian ini persamaan pada penelitian ini yaitu variable X yang digunakan penelitian sama, akan tetapi pada variable Y berbeda. Penelitian ini berfokus pada lembaga keuangan di desa sedangkan penelitian yang akan dilakukan berfokus pada pendidikan.

3.	Fitri Wahyuni (2020).	Pengaruh Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Menengah Kejuruan Negeri 3 Pekanbaru.	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan <i>visioner</i> kepala Madrasah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Pekanbaru, hal ini ditunjukkan dari uji hipotesisi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ( $32,031 > 3,17$ ).	Persamaan pada penelitian ini yaitu menggunakan variable X yang sama akan tetapi pada variable Y berbeda dengan peneliti adapun pada lokasi penelitian berbeda dengan peneliti.
4.	Erie Hidayat Sukriadi. (2018).	Pengaruh Kepemimpinan <i>Visioner</i> dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada dosen teteap program studi perhotelan perguruan tinggi swasta Kota Bandung).	Hasil penelitian menunjukan bahwa pengaruh simultan variabel kepemimpinan <i>visioner</i> dan variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dengan sumbangan pengaruh sebesar 59,23%. Artinya di prodi perhotelan PTS Kota Bandung kepemimpinan <i>visioner</i> dan motivasi kerja pelaksanaanya ditingkatkan akan meningkatkan pelaksanaan dari kepuasan kerja dosen tetapnya.	Perbedaan penelitian ini yaitu penelitian ini menggunakan variable 2 variabel bebas, sedangkan peneliti hanya menggunakan 1 variabel bebas, variable Y pada penelitian ini berbeda dan fokus penelitian ini berbeda dengan peneliti juga tempat dan lokasi penelitian.
5.	Marantika dan Dwi Nur Aini	Pengaruh Kepemimpinan <i>Visioner</i> Kepala Madrasah	Hasil penelitian menunjukan bahwa analisis data hasil nilai	Persamaan pada penelitian ini pada variable X yang

	Dahlan. (2019).	Terhadap Kedisiplinan Guru di MAN 2 Samarinda	<p>thitung <math>3,5090 &gt; t_{tabel} 2,00172</math>, yang berarti <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima. Terdapat kolerasi antara variabel X dengan variabel Y, korelasi product diperoleh angka sebesar 0,416 sehingga antara variabel kepemimpinan <i>visioner</i> dan variabel kedisiplinan guru terdapat kolerasi yang cukup kuat.</p>	menggunakan variable yang sama, sedangkan pada variable Y yang berbeda berfokus pada kedisiplinan guru sedangkan peneliti berfokus pada pelayanan administrasi pendidikan, tempat dan lokasi penelitian pun berebeda dengan peneliti.
6.	Lailatu Alviani. (2019)	Kepemimpinan <i>Visioner</i> Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terjadi keberhasilan kepemimpinan <i>visioner</i> melalui penerapan visi dan misi oleh Kepala Perpustakaan UMY, seperti melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), penempatan karyawan sesuai dengan bidang keahlian, dorongan dalam meningkatkan prestasi dibidang literasi, dan pengembangan sikap dan karakter kepemimpinan, berani mengambil</p>	Perbedaan penelitian ini dengan peneliti yaitu penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki kesamaan pada fokus penelitian yaitu gaya kepemimpinan <i>visioner</i> sedangkan pada lokasi penelitian ini dengan peneliti berbeda.

			resiko, serta pelatihan terkait komunikasi yang baik.	
7.	Sri Wahyuni dan Satiman. (2017).	Pengaruh Gaya Kepemimpinan <i>Visioner</i> Kepala Madrasah, Kinerja Guru dan Fasilitas Belajar Terhadap Mutu Lulusan di SMK Pelayaran Samudera.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Gaya kepemimpinan <i>visioner</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap mutu lulusan dan meningkatkan mutu lulusan SMK Pelayaran Samudera Indonesia. 2) Kinerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap mutu lulusan. Dukungan yang diberikan melalui kinerja guru akan meningkatkan mutu lulusan SMK Pelayaran Samudera Indonesia. 3) Fasilitas belajar berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap mutu lulusan.	Penelitian ini memiliki kesamaan pada variable bebas X1 yaitu kepemimpinan <i>visioner</i> kepala Madrasah. Perbedaan pada penelitian ini menggunakan 2 variable bebas yaitu X1 dan X2 sedangkan, peneliti hanya menggunakan satu variable bebas. variable Y pada penelitian ini berfokus pada mutu lulusan dan pada lokasi dan tempat penelitian berbeda dengan peneliti.
8.	M. Hasbi (2018)	Kualitas Pelayanan Administrasi Terhadap Kepuasan Peserta Didik di MTs	Hasil penelitian ini adalah diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 9.961 + (-0.065)$	Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada variable X yang berfokus pada pelayanan

		Negeri 1 Model Palembang.	$X_1 + 0.152 X_2 + 0.074 X_3 + 0.459 X_4 + 0.000 X_5$ , dan di dapatkan Fhitung = 4,283 sig 0,002 < 0,05, maka pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa kualitas pelayanan administrasi (bukti fisik, jaminan, empati, kehandalan, daya tanggap) memiliki pengaruh terhadap kepuasan peserta didik di MTs Negeri 1 Model Palembang	adminisitrasi dan pada variable Y berfokus pada kepuasan peserta didik. Lokasi dan tempat pun berbeda dengan peneliti. Persamaan penelitian ini yaitu fokus penelitian pada pelayanan administrasi pendidikan.
9.	M. fahrizal Maulana (2019).	Kepemimpinan <i>Visioner</i> Kepala Madrasah di MA AL- Hikmah Bandar Lampung.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala MA Al-Hikmah Bandar Lampung telah berupaya menerapkan kepemimpinan <i>visioner</i> , hasil dari upaya Kepala Madrasah dalam menerapkan kepemimpinan <i>visioner</i> adalah meningkatnya tingkat disiplin warga MA Al-Hikmah Bandar Lampung.	Perbedaan penelitian ini dengan peneliti yaitu penelitian ini menggunakan metode penelitian yang berbeda yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif.
10.	Dina Ananda, Muhammad Thohir dan Rusmawati (2017).	Efektivitas Pelayanan Administrasi Pendidikan di MAN 1 Hulu Sungai Utara.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya ketidakefektifan dari Pelayanan Administrasi di	Perbedaan dari penelitian ini dengan peneliti adalah penelitian ini menggunakan metode

			<p>Madrasah Aliyah Negeri 1 Hulu Sungai Utara diantaranya: 1) Tidak adanya pelayanan PTSP, 2) Kurangnya fasilitas pelayanan administrasi, 3) Adanya <i>miss</i> komunikasi.</p>	<p>penelitian kualitatif akan tetapi peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif, dan pada lokasi penelitian ini dengan peneliti berbeda. Adapun persamaan pada penelitian ini yaitu membahas tentang pelayanan administrasi pendidikan.</p>
--	--	--	---	---

***Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu***

Dari berbagai kajian pustaka diatas penelitian ini memiliki kesamaan dan perbedaan. Kesamaan dari berbagai penelitian terdahulu ini pada variabelnya yang membahas tentang kepemimpinan *visioner* kepala Madrasah. Perbedaan pada beberapa penelitian terdahulu di atas yaitu pada metode peneltian, variable bebas, variable terikat, objek penelitian, lokasi penelitian, waktu penelitian, dan tempat penelitian. Penelitian ini bertempat di Madrasah Aliyah Se-Kota Cimahi dengan estimasi waktu penelitian sejak diajukan usulan proposal.