

**IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA
SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU
DI MADRASAH IBTIDAIYAH RAUDLATUL ULUM
KARANGPLOSO**

SKRIPSI

**OLEH
MUHAMMAD KHOIRUL ANAM
NIM. 210106110078**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2025**

**IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA
SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU
DI MADRASAH IBTIDAIYAH RAUDLATUL ULUM
KARANGPLOSO**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana (S.Pd)

Oleh

MUHAMMAD KHOIRUL ANAM

NIM. 210106110078



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2025

**IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA
SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME KINERJA GURUDI
MADRASAH IBTIDAIYAH ROUDHLOTUL ULUM KARANGPLOSO
SKRIPSI**

Oleh:

Muhammad Khoirul Anam

NIM. 210106110078

Telah disetujui,
Pada tanggal 2 Juni 2025

Oleh:

Dosen Pembimbing



Dr. M. Fahim Tharaba, M. Pd
NIP. 198611212015031003

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Nurul Yaqien, S.Pd.I, M.Pd
NIP. 19781119 2006041001

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru DI Madrasah Ibtidaiyah Raudlatul Ulum Karangploso" Oleh Muhammad Khoirul Anam ini telah dipertahankandidepan penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal 19 Juni 2025.

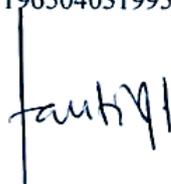
Dewan Penguji,



Dr. Sutrisno, M.Pd.

Ketua (Penguji Utama)

NIP. 196504031995031002



Fantika Febry Puspitasari, M.Pd.

Penguji

NIP. 199202052019032015



Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd.

Sekretaris

NIP. 198010012008011016

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan



Prof. Dr. H. Nur Ali, M.Pd.

NIP. 196504031998031002

NOTA DINAS PEMBIMBING

Dr. M. Fahim Tharaba, M. Pd
Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

27 Mei 2025

Yang terhormat,
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sesudah melakukan beberapa kali pelaksanaan bimbingan secara tatap muka, baik dari segi bahasa, teknik penulisan, maupun dari segi isi dari penelitian skripsi dari mahasiswa di bawah ini:

| | |
|---------------|--|
| Nama | : Muhammad Khoirul Anam |
| NIM | : 210106110078 |
| Program Studi | : Manajemen Pendidikan Islam |
| Judul Skripsi | : Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Guru di MI Raudlatul Ulum Karangplos |

Oleh karena itu, selaku pembimbing skripsi dari mahasiswa diatas, maka kami berpendapat bahwasannya mahasiswa tersebut sudah layak untuk mempertanggungjawabkan penelitian skripsinya dalam sidang skripsi. Demikian rekomendasi dari kami, kurang lebihnya mohon maaf.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dosen Pembimbing



Dr. M. Fahim Tharaba, M. Pd
NIP. 198611212015031003

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Khoirul Anam
NIM : 210106110078
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Guru di MI Raudlatul Ulum Karangploso

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini merupakan karya saya sendiri, bukan plagiasi dari karya yang telah ditulis atau diterbitkan orang lain. adapun pendapat atau temuan orang lain dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk sesuai kode etik penulisan karya ilmiah dan dicantumkan dalam daftar rujukan. Apabila terdapat plagiarisme dalam skripsi saya, saya selaku penulis bersedia untuk mempertanggungjawabkan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Dengan demikian, pernyataan ini saya buat dengan sadar serta tidak ada paksaan dari pihak manapun.

Malang, 15 April 2025
Hormat saya,



Muhammad Khoirul Anam

NIM. 210106110078

LEMBAR MOTTO

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً

Tarjemahnya: *(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi”*.¹

(Q.S. Al-Baqarah ayat 30)

¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan terjemahannya* (Bandung: Syamil Cipta Media, 2005), hal. 6.

LEMBAR PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberikan kesehatan, kemudahan, dan kelancaran sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tidak lupa sholawat dan salam mudah-mudahan selalu tersalurkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW Bersama semua keluarga serta para sahabat hingga kepada umatnya sampai akhir zaman. Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Cinta pertama Alm Ibu Siti Rasidah. terima kasih atas setiap semangat, ridho, perhatian, kasih sayang dan doa yang selalu terselip disetiap sholatnya demi keberhasilan penulis dalam menempuh pendidikan sampai menjadi manusia yang berbudi luhur.
2. Sosok yang selalu mendukung penulis dari belakang yaitu bapak saya, bapak Amir Mahmud yang selalu memberikan kasih sayang dan motivasi setiap langkah penulis hingga penulis menyelesaikan pendidikan sarjana.
3. Sosok yang menginspirasi penulis yaitu Agus Ghisbulloh dan Ahmad Mahmudi beserta istrinya mereka adalah kakak saya yang selalu memberi banyak warna dalam melihat realitas kehidupan.
4. Seluruh keluarga yang selalu memberikan doa dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi ini.
5. Sahabat yang selalu menemani penulis dalam mengerjakan skripsi kepada Aisy, Rahmat, Teguh, Akbar, Jowel, adim, siroj dan teman-teman yang tidak bisa saya sebut namanya. Terima kasih telah menjadi sahabat penulis, sahabat yang memberi banyak warna dalam mengarungi perjalanan intelektual ini.
6. Kepada keluarga besar PMII rayon "KAWAH" chondrodimuko, IKA PMII Sunan Ampel yang telah memberi banyak pengetahuan tentang menjadi pemimpin, insan, proletariat hingga rumah pertualangan di kampus.
7. Teman-teman MPI angkatan 21, Teman sekelas MPI dan juga para Sahabat SUJATMIKO yang telah membersamai peneliti di awal perkuliahan hingga dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi.

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang. Alhamdulillah puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa telimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya sampai akhir zaman, aamiin.

Ucapan terimakasih saya sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Prof. Dr. H. Nur Ali, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dan senior terbaik penulis.
3. Bapak Dr. Nurul Yaqien, S.Pd.I, M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dan Wali Dosen penulis yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam menjalani perkuliahan.
4. Bapak Dr. M. Fahim Tharaba M.Pd selaku dosen pembimbing skripsi yang telah mengarahkan dan membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh dosen di Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah Ikhlas mendidik dan menyalurkan ilmu pengetahuan selama ini.
6. Bapak Romdlon, S.pd selaku Kepala Madrasah MI Raudlatul Ulum Karangploso yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian sehingga membantu peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan berkah dan ganjaran terbaik kepada semua yang telah memberikan bantuan dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Amin.

Malang, 12 Mei 2025



Muhammad Khoirul Anam
NIM.210106110078

DAFTAR ISI

| | |
|---|--------------|
| LEMBAR SAMPUL | |
| LEMBAR JUDUL | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN | iii |
| NOTA DINAS PEMBIMBING | iv |
| LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN | v |
| LEMBAR MOTTO | vi |
| LEMBAR PERSEMBAHAN | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| DAFTAR BAGAN | xiv |
| ABSTRAK | xv |
| ABSTRACT | xvi |
| ملخص | xvii |
| PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN | xviii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Konteks Penelitian | 1 |
| B. Fokus Penelitian | 6 |
| C. Tujuan Penelitian | 6 |
| D. Manfaat Penelitian | 6 |
| E. Orisinalitas Penelitian | 8 |
| F. Sistematika Penulisan | 14 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 16 |
| A. Gaya Kepemimpinan Demokratis | 16 |
| 1. Definisi Kepemimpinan Demokratis | 16 |
| 2. Gaya Kepemimpinan Demokratis | 18 |
| 3. Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis..... | 19 |
| B. Kepemimpinan Kepala Sekolah | 22 |
| 1. Definisi Kepemimpinan..... | 22 |

| | | |
|----------------|--|-----------|
| 2. | Kepemimpinan Kepala Sekolah | 25 |
| C. | Konsep Profesionalisme Kinerja Guru | 36 |
| 1. | Karakter Profesionalisme Kinerja Guru | 38 |
| 2. | Kompetensi Profesionalitas Guru | 42 |
| D. | Kerangka Berfikir | 45 |
| BAB III | METODE PENELITIAN | 46 |
| A. | Pendekatan dan Jenis Penelitian | 46 |
| B. | Kehadiran Peneliti | 47 |
| C. | Lokasi Penelitian | 47 |
| D. | Data dan Sumber Data Penelitian | 49 |
| E. | Teknik Pengumpulan Data | 50 |
| F. | Teknik Analisis Data | 55 |
| G. | Uji Keabsahan Data | 57 |
| BAB IV | HASIL PENELITIAN..... | 60 |
| A. | Gambaran Umum MI Raudlatul Ulum..... | 60 |
| 1. | Profil MI Raudlatul Ulum | 60 |
| 2. | Sejarah Singkat Berdirinya MI Raudlatul Ulum | 60 |
| 3. | Visi dan Misi MI Raudlatul Ulum..... | 61 |
| 4. | Struktur Organisasi MI Raudlatul Ulum | 62 |
| 5. | Data Sarana Prasarana MI Raudlatul Ulum Tahun Pelajaran 2024-2025 | 63 |
| 6. | Data Tenaga Pendidik MI Raudlatul Ulum | 64 |
| 7. | Data Peserta Didik MI Raudlatul Ulum | 65 |
| B. | Paparan Data Penelitian..... | 65 |
| 1. | Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah di MI Raudlotul Ulum Karangploso..... | 65 |
| 2. | Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MI Raudlotul Ulum Karangploso..... | 74 |
| 3. | Peningkatan Profesionalisme Guru di MI Raudlatul Ulum Karangploso..... | 83 |
| C. | Hasil Temuan Penelitian..... | 91 |

| | |
|---|------------|
| 1. Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah di MI Raudlotul Ulum Karangploso..... | 91 |
| 2. Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MI Raudlotul Ulum Karangploso..... | 91 |
| 3. Peningkatan Profesionalisme Guru di MI Raudlatul Ulum Karangploso..... | 92 |
| BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN..... | 93 |
| A. Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah di MI Raudlotul Ulum Karangploso..... | 93 |
| B. Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MI Raudlotul Ulum Karangploso..... | 99 |
| C. Peningkatan Profesionalisme Guru di MI Raudlatul Ulum Karangploso..... | 102 |
| D. Bagan Hasil Penelitian | 108 |
| BAB VI PENUTUP | 109 |
| A. Simpulan..... | 109 |
| B. Saran..... | 110 |
| DAFTAR PUSTAKA | 111 |
| LAMPIRAN..... | 115 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian | 11 |
| Tabel 3.1 Instrumen Wawancara..... | 52 |
| Tabel 3.2 Instrumen Dokumentasi | 55 |
| Tabel 4.1 Data Sarana Prasarana MI Raudlatul Ulum | 63 |
| Tabel 4.2 Daftar guru MI Raudlatul Ulum | 64 |
| Tabel 4.3 Data Murid | 65 |
| Tabel 4.4 Data Kompetensi Guru..... | 85 |
| Tabel 4.5 Data Guru Sertifikasi | 88 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi MI Raudlatul Ulum | 63 |
| Gambar 4.2 Rapat Kepala Sekolah Dan Guru | 67 |
| Gambar 4.3 Pelatihan Ice Breaking | 71 |
| Gambar 4.4 Rapat Koordinasi Pembagian Jobdesc | 79 |
| Gambar 4.5 Sesi Diskusi dan Refleksi | 84 |

DAFTAR BAGAN

| | |
|-----------------------------------|-----|
| Bagan 2.1 Kerangka Berfikir | 45 |
| Bagan 5.1 Hasil Peneltian | 108 |

ABSTRAK

Anam, Muhammad Khoirul. 2025. Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Guru di Madrasah Ibtida'iyah Raudlatul Ulum Karangploso. Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dosen Pembimbing: Dr. M. Fahim Tharaba, M. Pd

Kata Kunci: Kepemimpinan Demokratis, Kepala Sekolah, Peningkatan Profesionalisme Guru

Kepemimpinan demokratis kepala sekolah merupakan instrumen penting untuk mencapai tujuan pendidikan. Selain itu kepemimpinan demokratis memantik guru untuk lebih pro-aktif dalam mengemban tanggung jawab, sehingga profesionalitas guru juga menjadi instrumen yang mendukung satu sama lain dengan kepemimpinan demokratis kepala sekolah di Madrasah Ibtida'iyah Raudlatul Ulum Karangploso. Implementasi kepemimpinan demokratis kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme kinerja guru masih banyak tantangan dan hambatan dalam pengaplikasian di lapangan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan tentang kepemimpinan demokratis kepala sekolah, implementasi kepemimpinan demokratis kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dan hasil peningkatan profesionalisme kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Raudlatul Ulum Karangploso.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan kepala sekolah dan guru, observasi secara langsung di sekolah dan analisis secara mendalam terhadap dokumen, kemudian penelitian ini dianalisis menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana meliputi kondensasi data, penyajian data, penarikan kesimpulan serta uji keabsahan data melalui triangulasi metode.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme kinerja guru sudah efektif dilakukan. Dengan memberikan reward, membagi tanggung jawab, memfasilitasi pelatihan, musyawarah dan komunikasi dua arah. Selain itu ketercapaian profesionalisme kinerja guru juga baik dengan dibuktikan bahwa guru memiliki komitmen yang kuat, kompetensi meningkat dan jenjang profesi.

ABSTRACT

Anam, Muhammad Khoirul. 2025. *Implementation of Principal Leadership Style in Improving Teacher Performance Professionalism at Madrasah Ibtida'iyah Raudlatul Ulum Karangploso*. Thesis, Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Keguruan Sciences, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. Supervisor: Dr. M. Fahim Tharaba, M. Pd

Keywords: Democratic Leadership, Principal, Teacher Professionalism Improvement

Democratic leadership of school principals is an important instrument to achieve educational goals. In addition, democratic leadership triggers teachers to be more pro-active in carrying out their responsibilities, so that teacher professionalism also becomes an instrument that supports each other with the democratic leadership of the principal at Madrasah Ibtida'iyah Raudlatul Ulum Karangploso. The implementation of the principal's democratic leadership in improving the professionalism of teacher performance still has many challenges and obstacles in the application in the field.

This research aims to analyze and describe the democratic leadership of the principal, the implementation of the principal's democratic leadership in improving teachers' professionalism and the improvement of teachers' professionalism in Madrasah Ibtidaiyah Raudlatul Ulum Karangploso.

This research used a qualitative approach with a case study method. Data were collected through interviews with principals and teachers, direct observation at school and in-depth analysis of documents, then this research was analyzed using the interactive model of Miles, Huberman, and Saldana including data condensation, data presentation, conclusion drawing and data validity testing through method triangulation.

The results of the study indicate that the implementation of the democratic leadership style of the principal in improving the professionalism of teacher performance has been effectively carried out. By providing rewards, sharing responsibilities, facilitating training, deliberation and two-way communication. In addition, the achievement of teacher performance professionalism is also good as evidenced by the fact that teachers have a strong commitment, increased competence and professional level.

ملخص

أنام، محمد خير. ٢٠٢٥. تطبيق أسلوب قيادة مدير المدرسة في تحسين الأداء المهني للمعلمين في مدرسة ابتدائية رودلات العلوم كارانجلوسو. أطروحة، برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية، كلية التربية وعلوم الكيجوروان، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف: لدكتور محمد فهيم طاربا، الماجستير

الكلمات المفتاحية القيادة الديمقراطية، مدير المدرسة، تحسين الكفاءة المهنية للمعلمين

تعتبر القيادة الديمقراطية لمديري المدارس أداة مهمة لتحقيق الأهداف التعليمية. بالإضافة إلى ذلك، فإن القيادة الديمقراطية تحفز المعلمين على أن يكونوا أكثر استباقية في القيام بمسؤولياتهم، بحيث تصبح مهنية المعلمين أيضاً أداة تدعم بعضها البعض مع القيادة الديمقراطية لمدير المدرسة في مدرسة ابتدائية رودلات العلوم كارانجلوسو. لا يزال تطبيق القيادة الديمقراطية لمدير المدرسة في تحسين الكفاءة المهنية لأداء المعلمين يواجه العديد من التحديات والعقبات في التطبيق في الميدان.

يهدف هذا البحث إلى تحليل ووصف القيادة الديمقراطية لمدير المدرسة، وتطبيق القيادة الديمقراطية لمدير المدرسة في تحسين الكفاءة المهنية للمعلمين وتحسين الكفاءة المهنية للمعلمين في مدرسة ابتدائية رودلات العلوم كارانجلوسو.

استخدم هذا البحث المنهج الكيفي مع أسلوب دراسة الحالة. تم جمع البيانات من خلال المقابلات مع مديري المدارس والمعلمين، والملاحظة المباشرة في المدرسة والتحليل المتعمق للوثائق، ثم تم تحليل هذا البحث باستخدام النموذج التفاعلي لمايلز وهوبرمان وسالدانا بما في ذلك تكثيف البيانات وعرض البيانات واستخلاص النتائج واختبار صحة البيانات من خلال تثليث الأساليب.

تشير نتائج الدراسة إلى فعالية تطبيق أسلوب القيادة الديمقراطية للمدير في تحسين احترافية أداء المعلمين، من خلال منح الجوائز، وتقاسم المسؤوليات، وتسهيل التدريب، وتيسير المداولات، والتواصل المتبادل. كما أن تحقيق احترافية أداء المعلمين جيد، ويتجلى ذلك في التزامهم القوي وكفاءتهم، ومستوياتهم المهنية المتنامية.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam tesis ini berdasarkan Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158 tahun 1987 dan No. 0543 b/u/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem penulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam Transliterasi ini sebagian dilambangkan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan Transliterasinya dengan huruf Latin.

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Nama |
|------------|------|--------------------|----------------------------|
| ا | alif | tidak dilambangkan | tidak dilambangkan |
| ب | ba | b | be |
| ت | ta | t | te |
| ث | ša | š | es (dengan titik di atas) |
| ج | jim | J | je |
| ح | ħa | ħ | ha (dengan titik di bawah) |
| خ | kha | kh | ka dan ha |
| د | dal | d | de |
| ذ | žal | ž | zet (dengan titik di atas) |
| ر | ra | r | er |
| ز | zai | z | zet |
| س | sin | s | es |
| ش | syin | sy | es dan ye |
| ص | šad | š | es (dengan titik di bawah) |
| ض | ḍad | ḍ | de (dengan titik di bawah) |
| ط | ṭa | ṭ | te (dengan titik di bawah) |

| | | | |
|---|--------|-----------|-----------------------------|
| ظ | za | z | zet (dengan titik di bawah) |
| ع | 'ain | ... ' ... | koma terbalik di atas |
| غ | gain | g | ge |
| ف | fa | f | ef |
| ق | qaf | q | ki |
| ك | kaf | k | ka |
| ل | lam | l | el |
| م | mim | m | Em |
| ن | nun | n | en |
| و | wau | w | we |
| ه | ha | h | ha |
| ء | hamzah | ..!.. | apostrof |
| ي | ya | y | ye |

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

| Tanda | Nama | Huruf Latin | Nama |
|-------|--------|-------------|------|
| — | Fathah | a | a |
| — | Kasrah | i | i |
| — | Dammah | u | u |

Contoh:

كتب - kataba
 فعل - fa'ala
 ذكر - žukira
 يذهب - yažhabu
 سنل - suila

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasi gabungan huruf, yaitu:

| Tanda dan Huruf | Nama | Gabungan huruf | Nama |
|-----------------|----------------|----------------|---------|
| ي ... | Fathah dan ya | ai | a dan i |
| و ... | Fathah dan wau | au | a dan u |

Contoh:

كيف - kaifa

هول - haula

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kegiatan mempengaruhi guru agar melakukan sesuatu yang ingin dicapai oleh pemimpin. sehingga upaya ini bisa disebut dengan menghegemoni manusia agar sampai pada tujuan tertentu. Sesuai dengan pandangan Budi Sunarso bahwa Kepemimpinan adalah suatu kemampuan atau kecerdasan individu dalam memotivasi kelompok atau individu untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama.² Kepemimpinan juga tidak lepas pada sektor pendidikan, lembaga pendidikan juga membutuhkan pemimpin yang mampu menjalankan pengelolaan dan manajerial sekolah dengan efektif dan efisien.

Kepemimpinan dan menejerial di organisasi sekolah juga menjadi bagian penting untuk menggapai tujuan sekolah, dengan manajerial yang efisien, organisasi akan mampu membentuk manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan profesionalitas dalam menghadapi dinamika. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi adalah individu yang memimpin agar anggota tim bisa bergerak yang sesuai dengan harapan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.³ Ditangan pemimpin terletak harapan bawahan yang begitu besar, maka dengan itu seorang *leader* memiliki tuntutan moral dengan memberikan jawaban atas harapan-harapan bawahan.

² Budi Sunarso, *Teori Kepemimpinan* (Yogyakarta: CV. Madani Berkah Abadi, 2023), hal. 2.

³ *Ibid* hal.5

Kepemimpinan Kepala sekolah adalah sosok pemegang tanggung jawab dan mempunyai wewenang terhadap seluruh kegiatan yang ada di sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga memiliki peran penting dalam mewujudkan sekolah yang berkualitas, hal tersebut didukung dengan adanya sumber daya manusia meliputi guru, pegawai tata usaha dan tenaga pendidik yang berkualitas.⁴ Kepala sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan juga memerlukan bawahan, kehadiran bawahan bukan hanya sebatas formalitas saja, namun bawahan yang memiliki kompetensi dan kualitas yang baik. Dengan kehadiran bawahan yang memiliki kualitas dan kompetensi, kepala sekolah mampu memetakan kemampuan bawahan sesuai yang dibutuhkan lembaga sekolah untuk mempermudah mencapai tujuan pendidikan. Tentu saja kualitas memetakan ini perlu dukungan perilaku kepala sekolah, sikap kepala sekolah dan kemampuan mengarahkan kepala sekolah, kemampuan ini merupakan gaya kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah.

Kemudian gaya kepemimpinan demokratis menurut Robbins ialah seorang pemimpin yang sering mengajak para pegawai untuk dapat terlibat dalam proses pengambilan keputusan, mempercayakan wewenang kepada pegawai serta memanfaatkan *feedback* sebagai kesempatan untuk melatih para pegawainya.⁵ Keterlibatan ini membuat pegawai merasa termotivasi karena kontribusi mereka dalam memberikan gagasan atau ide saat berdiskusi dihargai pemimpin dan juga mereka merasa lebih bertanggung jawab terhadap hasil

⁴ Nur Fajriyati Islami, Erdhita Oktrifianty, dan Ina Magdalena, "Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru sekolah dasar di SDN Cipondoh 1 Kota Tangerang," *Edisi* 3, no. 3 (2021): hal. 502.

⁵ Stephen P Robbins, *Organizational Behaviour*, 2nd ed. (United State of America: Trans-Atlantic Publications, Inc., 2016), hal. 78.

yang disepakati, sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dalam mencapai hasil yang lebih baik.

Selain itu, gaya kepemimpinan demokratis mengutamakan partisipasi kelompok dalam diskusi dan pengambilan keputusan dengan pemimpin sebagai pusatnya.⁶ Hal ini tentunya akan berdampak positif bagi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi dikarenakan partisipasi aktif dari pegawai akan membuat pegawai mengasah kemampuannya sehingga akan meningkatkan profesionalitas pegawai. Partisipasi bawahan dapat dilakukan ketika seorang guru memiliki kompetensi yang baik, kompetensi ini mengarah pada sikap profesionalitas guru dalam mengemban tanggung jawab sebagai tenaga pendidikan.

Profesionalisme menurut Hapizoh, merupakan sikap guru terhadap dedikasi anggota suatu profesi guna memperbaiki kemampuan profesional mereka dan terus mengembangkan kemampuan melalui pendekatan yang diterapkan dalam menjalankan tugas sesuai dengan bidangnya.⁷ Oleh karena itu sikap profesionalitas guru tidak bisa terlepas oleh dorongan dan motivasi kepala sekolah, tentunya sikap ini juga harus di dorong oleh kehadiran dari sosok kepala sekolah yang mempunyai gaya kepemimpinan demokratis.

Profesionalisme merupakan motivasi intrinsik pada diri seorang pendidik. Yang mana hal tersebut sebagai pemicu dan juga pendorong dirinya menuju perwujudan seorang profesional. Oleh karena itu terwujudnya seorang

⁶ Ninik Mega Pratiwi dan Leonard Adrie Manafe, "Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan," *Jurnal Visionida Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 8, no. 1 (2022): hal. 4.

⁷ Hapizoh, Edi Harapan, dan Destiniar, "Pengaruh profesionalisme guru dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru," *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 5, no. 2 (2020): Hal. 169.

guru yang profesional tidak pernah lepas dari peran penting kepala sekolah. Dengan demikian, dalam meningkatkan profesionalisme guru, seorang pemimpin haruslah memiliki gaya kepemimpinan untuk memotivasi guru dan karyawan, serta dapat menumbuhkan nilai-nilai lainnya seperti penekanan kinerja kelompok sehingga mereka akan senang dengan lingkungan kerja yang efektif. Dengan demikian kepala sekolah selain sebagai pemimpin ia harus mampu menjadi rekan kerja dan mitra kerja yang baik bagi para pegawainya di sekolah.

Menurut mantan Sekretaris Ditjen GTK M.Q. Wisnu Aji, bahwa saat ini permasalahan yang dihadapi oleh pendidikan adalah tentang membentuk guru yang profesional, hal tersebut masih belum juga sesuai target yang diharapkan. Permasalahan yang terjadi diantaranya: 1) sekitar 300 ribu guru PNS belum memenuhi kualifikasi S-1. 2) banyak guru yang masih belum memenuhi gelar sarjana S-1, 3) setengah dari sekitar 3.010.000 guru PNS dan non-PNS belum mempunyai sertifikat, 4) dari hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) terakhir, hanya kurang dari 30% guru yang mencapai nilai minimal 80. Hal ini berarti ada sekitar 70% guru memperoleh nilai UKG dibawah 80.⁸

Dengan paparan data di atas dapat diketahui bahwa tenaga pendidik yang memiliki profesionalitas masih jauh dari kebutuhan pendidikan. Oleh karena itu MI Raudlatul Ulum Karangploso berupaya meningkatkan kualitas sekolah melalui peningkatan profesionalitas guru, dengan memperhatikan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Berdasarkan pengamatan awal penulis di MI

⁸ Sekretariat GTK, "Mengembalikan Profesionalisme Guru", <https://gtk.kemdikbud.go.id/index.php/read-news/mengembalikan-profesionalisme-guru>. Diakses pada 6 November 2024.

Raudlatul Ulum Karangploso, ditemukan bahwa sebagian guru belum maksimal dalam menyusun program pembelajaran yang sejalan dengan kurikulum. Kurikulum saat ini menuntut para pendidik untuk lebih kreatif dan inovatif dalam merancang pembelajaran di kelas serta mahir memanfaatkan teknologi. Kendala ini sebagian besar disebabkan oleh faktor usia, di mana para guru masih mengandalkan pengalaman mengajar lama yang belum sepenuhnya sesuai dengan tuntutan pembelajaran hari ini. Akibatnya, mereka mengalami kesulitan dalam menyesuaikan penggunaan metode, strategi, dan media pembelajaran yang beragam.

Di samping itu, kepala sekolah MI Raudlatul Ulum Karangploso dinilai kurang memberikan ruang partisipasi kepada guru dalam proses pengambilan keputusan secara kolektif, termasuk dalam menerima masukan, kritik, maupun saran dari para guru.⁹ Kondisi ini membuat sebagian guru merasa kurang dihargai perannya, sehingga hal ini perlu menjadi perhatian utama bagi kepala sekolah dalam mengoptimalkan perannya sebagai pemimpin dalam dunia pendidikan. Oleh sebab itu, ada rasa ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul “Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Ibtidaiyah Raudlatul Ulum Karangploso”.

⁹ Hasil wawancara dengan bapak Muhammad Khanif Alaudin, M. Pd selaku guru kelas 3B, pada tanggal 14 November 2024.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah di MI Raudlatul Ulum Karangploso?
2. Bagaimana implementasi gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MI Raudlatul Ulum Karangploso?
3. Bagaimana peningkatan profesionalisme guru di MI Raudlatul Ulum Karangploso setelah di pengaruhi implementasi gaya kepemimpinan demokratis?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis dan mendiskripsikan gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah di MI Raudlatul Ulum Karangploso.
2. Mengidentifikasi dan mendiskripsikan implementasi gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MI Raudlatul Ulum Ngijo Karangploso.
3. Mengetahui hasil peningkatan profesionalisme kinerja guru di MI Raudlotul Ulum Ngijo Karangploso setelah di pengaruhi implementasi gaya kepemimpinan demokratis.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan fokus dan tujuan penelitian, manfaat dari penelitian ini dapat dilihat dari berbagai aspek, baik secara teoritis maupun praktis, seperti yang dijelaskan berikut ini:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Secara teori, penelitian ini bisa memberikan wajah baru dan kontribusi dalam pengembangan ilmu Manajemen Pendidikan Islam, khususnya dalam bidang Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah.
 - b. Pengembangan bahan bacaan tentang disiplin ilmu kepemimpinan demokratis, penelitian ini dapat menambah varietas keilmuan tentang gaya kepemimpinan demokratis pada ruang lingkup pendidikan. studi ini memberikan wacana baru mengenai bagaimana kepala sekolah dalam memimpin umat tetap menggunakan prinsip-prinsip kepemimpinan demokratis guna mencapai tujuan tertentu.
 - c. Penguatan teori terhadap profesionalisme guru, agar dalam transfer pengetahuan bisa terjalin dengan tepat sesuai kebutuhan lembaga sekolah dan mampu bersaing di berbagai level.
2. Manfaat Secara Praktis
 - a. Kepala sekolah
Memberikan rekomendasi teori terutama bagi pemimpin dan kepala sekolah agar terus meningkatkan pengetahuan tentang kepemimpinan demi mewujudkan lembaga sekolah yang baik.
 - b. Guru
Memberikan masukan bahkan refleksi terhadap guru, hal ini bertujuan sebagai dorongan terhadap proses pembelajaran yang profesional.

c. Pembaca

Menambah wawasan keilmuan pada bidang Manajemen Pendidikan Islam, Khususnya di bidang gaya kepemimpinan demokratis dan peningkatan profesionalitas guru.

E. Orisinalitas Penelitian

Berikut ini adalah temuan-temuan penelitian yang relevan dengan topik penelitian ini, yang dapat memperkuat proses perumusan masalah, meskipun ada perbedaan dalam substansinya. Perbedaan tersebut juga menjadi faktor pembeda antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Beberapa temuan penelitian yang kami anggap sebagai pembeda antara lain:

1. Penelitian ini dilakukan oleh Diah Sabarotin (2021) yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pendidik di SD Negeri 03 Kejene Kecamatan Randudongkal Kabupaten Pemalang”.¹⁰ Hasil penelitian ini memiliki fokus terhadap kepemimpinan kepala sekolah pada guru, tenaga kerja dan komite sekolah dalam pengambilan suatu kebijakan sekolah. Pembahasan dalam penelitian ini meliputi keterlibatan guru, tenaga kerja dan komite sekolah dalam musyawarah pengambilan keputusan, tujuan dari musyawarah dilaksanakan agar tenaga kerja dan komite sekolah turut andil dalam mengontrol, mengawasi dan menjalankan keputusan secara bersama-sama. Dengan upaya yang di lakukan, kepala sekolah ingin

¹⁰ Diah Sabarotin, “gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja pendidik di sdn 03 kejene kecamatan randudongkal kabupaten pemalang,” (Pascasarjana Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (Iainu) Kebumen, 2021).

menciptakan ruang pendidikan yang memiliki kualitas kinerja yang baik.

2. Penelitian dilakukan oleh Tanzil, Ahmad Rofiqi pada tahun 2020 dengan judul “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Guru di MTsN 3 Pamekasan”.¹¹ Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa peran kepala madrasah sudah berhasil menjalankan kepemimpinannya dan untuk profesionalisme kinerja guru sudah sesuai dengan Undang-undang yang di amanatkan. Dilihat dari beberapa program yang dijalankan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pegawai sekolah dengan mengadakan pelatihan kepada pegawai. Sedangkan guru di madrasah ini sudah menjalankan beberapa tugasnya seperti mengadakan evaluasi pembelajaran, menyiapkan proses pembelajaran dan memaksimalkan dalam menggunakan media.
3. Penelitian dilakukan oleh Siti Nur Fadhilah (2022) yang berjudul “Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kompetensi Profesionalisme Guru di SMA Ya Baki Kesugihan”.¹² Penelitian ini menyoroti gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah serta langkah-langkah yang diambil untuk meningkatkan profesionalisme kinerja guru. Pembahasan dalam penelitian ini mencakup dari pengembangan profesionalitas guru melalui tahapan manajemen yang dilakukan kepala sekolah, seperti mengadakan perencanaan dengan rapat

¹¹Ahmad Rofiqi Tanzil, “Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Pamekasan: Studi kasus di MTsN 3 Pamekasan,” (UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2020).

¹²Nur Fadhilah Siti, “Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kompetensi Profesionalisme Guru Di Sma Ya Bakii Kesugihan,” (Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap, 2022).

koordinasi guna menargetkan profesionalitas guru, serta mendorong guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang berimbas kepada keilmuan maupun kompetensi guru. Kegiatan ini dilakukan dengan tujuan untuk mengoptimalkan seluruh kegiatan pendidikan.

4. Penelitian dilakukan oleh Alfin arifin pada tahun 2021 yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah di SD Negeri 1 Margoyoso Tanggamus”.¹³ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya kepemimpinan demokratis yang dilakukan oleh kepala sekolah sudah berjalan dengan efektif, dengan mengacu pada hasil penelitian yang menjelaskan bahwa kepala sekolah menjalankan mekanisme musyawarah dalam menyelesaikan masalah dan perencanaan sekolah. Kepala sekolah juga memberikan kesempatan kepada guru untuk menambah pengetahuan dengan mengikuti workshop dan pelatihan. kepala sekolah juga mengetahui kelebihan dan kekurangan guru guna memetakan kompetensi yang harus di asah, semua ini dilakukan untuk menjaga mutu pendidikan tetap terjaga dengan baik.
5. Penelitaian dilakukan oleh Sika Maryatul Qibtyah pada tahun 2023 yang berjudul “Implementasi Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SMAN 1 Teluk Kuantan Riau”.¹⁴ Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa penerapan kepemimpinan demokratis kepala sekolah dalam meningkatkan

¹³Arifin Alfin, “Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah di SD Negeri 1 Margoyoso Tanggamus,” (UIN Raden Intan Lampung, 2021).

¹⁴Sika Maryatul Qibtyyah, “Implementasi Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SMAN 1 Teluk Kuantan Riau,” (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2023.)

profesionalisme guru berjalan dengan efektif. Beberapa strategi yang diterapkan meliputi pemberian penghargaan, penegakan disiplin guru, pembinaan dan pelatihan, pemberian kepercayaan kepada staf, perencanaan yang terstruktur untuk pengembangan profesi, serta intervensi dalam manajemen dan proses pembelajaran.

Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian

| No | Nama, tahun dan judul penelitian | Jenis | Persamaan | Perbedaan | Orisinalitas Penelitian |
|-----------|---|--------------|--|---|--|
| 1 | Diah Sabarotin, tahun 2021, Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pendidik di SD Negeri 03 Kejene Kecamatan Randudongkal Kabupaten Pemasang | Tesis | Fokus awal tentang gaya kepemimpinan demokratis. | Memiliki titik tekan terhadap kinerja kualitas guru, bukan hanya profesional tapi juga seluruh kompetensi sumber daya manusia. | Penelitian ini akan berfokus pada implementasi gaya kepemimpinan demokratis yang digunakan kepala sekolah MI Raudlatul Ulum Karangploso dalam meningkatkan Profesionalisme Guru. |
| 2 | Ahmad Rofiqi Tanzil, tahun 2020, Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Guru di MTsN 3 Pamekasan | Tesis | Fokus kedua tentang peningkatan profesionalisme kinerja guru. | Penelitian ini berfokus terhadap kepemimpinan kepala madrasah secara umum. | |
| 3 | Siti Nur Fadhillah, tahun 2022, Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kompetensi Profesionalisme Guru di SMA Ya Bakii Kesugihan. | Skripsi | Fokus awal tentang implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah | Penelitian ini berfokus pada gaya kepemimpinan secara umum, namun ada kecondongan terhadap gaya kepemimpinan situasional dan fokus pada implementasi. | |

| | | | | | |
|---|--|---------|---|---|--|
| 4 | Alfin arifin, tahun 2021, Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah di SD Negeri 1 Margoyoso Tanggamus. | Skripsi | Fokus awal tentang gaya kepemimpinan demokratis. | Penelitian ini hanya berfokus terhadap gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah. | |
| 5 | Sika Maryatul Qibtyyah, tahun 2023, Implementasi Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SMA Negeri 1 Teluk Kuantan Riau. | Skripsi | Fokus awal tentang kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan profesionalisme guru. | Penelitian ini lebih memberatkan kepada implementasi kepemimpinan kepala sekolah. | |

Dari beberapa paparan hasil penelitian sebelumnya ada beberapa indikator yang membedakan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang, maka dengan itu fokus penelitian yang dilakukan di penelitian ini adalah mengembangkan teori yang sudah ada, meliputi implementasi gaya kepemimpinan demokratis yang digunakan kepala sekolah MI Raudlatul Ulum Karangploso dalam meningkatkan Profesionalisme Guru.

F. Definisi Istilah

Sebelum lebih jauh dalam menguraikan penelitian ini, akan amat penting dan membantu pembaca dalam memahami istilah-istilah yang ada di dalam skripsi ini, sehingga penulis tidak terlalu lebar dan fokus dengan topik yang di teliti. Adapun istilah-istilah yang perlu kami deskripsikan antara lain, sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan seni dalam mempengaruhi bawahan dengan cara melibatkan dalam setiap proses pengambilan keputusan. Sesuai dengan yang dikatakan oleh Usman bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku pemimpin dalam mempengaruhi orang lain.¹⁵ Kepemimpinan yang diterapkan dalam lingkungan pendidikan harus sesuai dengan kebutuhan bawahan. Sehingga kepemimpinan demokratis menjadi pilihan paling kuat dalam menunjang terjalinnya interaksi yang baik antara pemimpin dengan bawahan.

2. Kepala Sekolah

Kepala sekolah berasal dari dua suku kata yaitu “kepala” dan “sekolah” kepala secara istilah bisa disebut sebagai tempat otak berada, sehingga identik dengan pemimpin atau ketua dalam organisasi. Sekolah adalah tempat terjadinya interaksi antara guru dan siswa dalam proses belajar mengajar serta tempat berlangsungnya transaksi pengetahuan. Kepala sekolah, sebagai pemimpin tertinggi dalam struktur lembaga sekolah, harus memiliki kemampuan dasar dalam kepemimpinan. Secara umum, kepala sekolah berperan sebagai pengelola lembaga pendidikan.

3. Profesionalisme

Profesionalisme adalah suatu sikap dimana seseorang berarti melaksanakan sesuatu sebagai pekerjaan yang pokok sebagai profesi. Artinya, tugas seseorang tersebut bukanlah suatu hobi atau sebagai pengisi

¹⁵ Husaini Usman, *Manajemen: teori, praktik, dan riset pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hal 34.

waktu luang saja, akan tetapi guru profesional memiliki kompetensi dasar yang kuat dan berkualitas.

4. Guru

Guru merupakan tenaga pendidik yang memiliki tugas untuk membimbing, mengarahkan dan memberikan penilaian terhadap siswa. Guru juga memiliki peran dalam proses pembelajaran, bahkan menjadi cerminan bagi siswanya.

G. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi tentang “Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Ibtidaiyah Raudlatul Ulum Karangploso” akan dibagi menjadi 6 bab. Setiap bab akan di susun dan dirincikan sesuai dengan alur penelitian. Berikut sistematika pembahasannya:

BAB I : Pendahuluan untuk menguraikan konteks atau fenomena yang muncul mengenai “Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Ibtidaiyah Raudlatul Ulum Karangploso”. Selain itu, bab ini juga akan menjelaskan fokus penelitian, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian. Selanjutnya, akan dibahas penelitian terdahulu serta sistematika penelitian yang akan menjadi kerangka dalam penyusunan dan pengkajian skripsi.

BAB II : Mengemukakan kajian teoritik yang mencakup tinjauan literatur dan teori-teori dari para ahli yang relevan dengan penelitian.

Kajian ini bertujuan untuk menjadi landasan dan menjelaskan teori-teori tersebut sebagai pisau analisis dalam memecahkan masalah sesuai dengan fokus penelitian yang ditetapkan, sehingga tujuan penelitian dapat tercapai.

- BAB III** : Menerangkan metode penelitian yang mencakup pendekatan dan tipe penelitian, lokasi penelitian, peran peneliti, data dan sumber data, verifikasi keabsahan data, teknik pengumpulan data dan analisis, validasi data, serta langkah-langkah penelitian.
- BAB IV** : Paparan data dan hasil penelitian yang diperoleh dari berbagai narasumber melalui observasi, wawancara, serta dokumentasi sehingga menghasilkan hasil penelitian yang kemudian di analisis dan disajikan pada bab selanjutnya.
- BAB V** : Uraian hasil penelitian yang didapatkan sebelumnya, yaitu mengenai proses, tahapan, serta kendala dan solusi yang akan menjadi pembahasan inti dalam penelitian ini.
- BAB VI** : Kesimpulan yang disusun berdasarkan hasil yang telah diuraikan sebelumnya untuk memberikan gambaran akhir mengenai tujuan dan kontribusi penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Gaya Kepemimpinan Demokratis

1. Definisi Kepemimpinan Demokratis

Menurut G. R. Terry, gaya kepemimpinan demokratis yaitu pemimpin melihat dirinya adalah bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan anggotanya berupaya memastikan tujuan organisasi tercapai. Setiap individu dianggap memiliki potensi yang berharga untuk mencapai tujuan bersama.¹⁶ Gaya kepemimpinan ini mengajak para pegawainya untuk berperan aktif dalam menyampaikan saran dan kritikan serta pengambilan keputusan. Menurut Rivai, bahwa gaya kepemimpinan demokratis umumnya mengasumsikan bahwa pendapat dari anggota lainnya lebih baik daripada pendapat pribadi serta partisipasi akan menghasilkan tanggung jawab dalam pengimplementasiannya. Asumsi lainnya bahwa keikutsertaan anggota memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri sehingga anggota tersebut bisa terus berinovasi dan kreatif.¹⁷ Dengan melibatkan anggota lain dalam pengambilan keputusan, organisasi akan mendapatkan berbagai sudut pandang ataupun ide yang beragam.

Kemudian menurut pandangan Charles bahwa kepemimpinan sebagai proses dari segala cara yang digunakan untuk mempengaruhi

¹⁶ George R Terry, Leslie W Rue, dan GA Ticolau, *Dasar-dasar Manajemen (Principles of Management)* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hal. 132.

¹⁷ Veithzal Rivai dkk., *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*, Cet. ke 3 (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), hal. 268.

individu lainnya untuk ketercapaian dari tujuan bersama.¹⁸ Hal ini selaras dengan pandangan lainya mengenai kepemimpinan, bahwa kepemimpinan merupakan seni dalam mempengaruhi tingkah laku, perasaan dan pikiran individu lainya dengan tujuan yang ingin dicapai bersama.¹⁹

Seirama dengan yang disampaikan Novita bahwa kemampuan mempengaruhi serta mengarahkan melalui komunikasi yang terjalin antara individu dan kelompok sebagai ruang kerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²⁰ Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa kepemimpinan itu memiliki beberapa unsur di dalamnya, hal itu sebagai berikut:

- a. Unsur orang yang mempengaruhi atau pemimpin
- b. Ada unsur bawahan yang dipimpin atau dipengaruhi
- c. Ada unsur sebab akibat dalam menggerakkan orang lain
- d. Unsur adanya tujuan
- e. Dalam ruang lingkup kelompok atau organisasi

Keberhasilan sebuah organisasi tidak akan terlepas dari beberapa faktor yang mempengaruhi. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi ialah sosok pemimpin organisasi. Pada proses menjalankan organisasi pemimpin adalah orang yang memiliki hubungan secara langsung terhadap bawahannya, hal ini menunjukkan bahwa

¹⁸ Charles J Keating, *The leadership book* (Paulist press, 1982), hal 9.

¹⁹ Candra Wijaya dan Ojak Manurung, *Produktivitas Kerja: Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, Dan Motivasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2021), hal 13.

²⁰ Novita Indah Sari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sma Negeri 3 Palopo", (IAIN Palopo, 2022), 3.

pemimpin adalah bagian sentral dari posisi kepala sekolah dalam proses berjalannya organisasi yang sesuai dengan tujuan, visi dan misi.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis, biasa disebut sebagai kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan ini merupakan model kepemimpinan yang mengedepankan pemimpin yang melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan.²¹ Pemimpin tidak hanya memberikan instruksi saja tetapi juga mendorong anggota dengan menerapkan komunikasi dua arah, membagi tanggung jawab dan menciptakan rasa kepemilikan terhadap lembaga dan anggota tim. Gaya kepemimpinan ini cenderung memberikan efektifitas dalam berjalannya organisasi, karena mendukung hubungan antara anggota dalam pengembangan yang positif dan hasil yang baik terhadap berjalannya organisasi.

Kepemimpinan demokratis selalu mengedepankan sikap menghargai kemampuan setiap individu dan mendengarkan segala pandangan bawahan. Seorang pemimpin juga bersedia menerima masukan dari para spesialis di bidangnya masing-masing dan mampu mengoptimalkan kemampuan setiap anggota secara efektif. Kepemimpinan demokratis sering kali disebut sebagai kelompok pengembang.²² Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa

²¹Ninik Mega Pratiwi dan Leonard Adrie Manafe, "Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan" *Jurnal Visionida* Vol, 8, no. 1 (2022): hal, 3.

²²Imam Machali dan Ara Hidayat, *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, (Yogyakarta: Kaukaba, 2012), hal. 85.

kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang selalu mengedepankan musyawarah dalam proses pengambilan keputusan dan terbuka terhadap kritik dan saran dari anggota. Sehingga organisasi yang dijalankan bisa sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan dan mampu membentuk organisasi sedinamis mungkin.

3. Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis

Untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang dijalankan, diperlukan untuk mengetahui ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis yang di terapkan oleh pemimpin tersebut, adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis seperti dibawah ini:²³

a. Pengambilan Keputusan di ambil dengan Musyawarah

Dalam perumusan kebijakan maupun keputusan keterlibatan gaya kepemimpinan demokratis cenderung membuka seluruh pandangan dari anggota, sehingga memunculkan ide atau gagasan yang dapat dilaksanakan secara keseluruhan. Pengambilan keputusan dengan musyawarah juga menghasilkan keputusan yang dapat di kontrol secara langsung oleh pemimpin dan anggota, sehingga keputusan di awasi banyak orang dan menghasilkan keluaran dengan tepat.

b. Komunikasi Dua Arah

Komunikasi merupakan instrumen yang tidak bisa terlepas dari proses berjalannya suatu kelompok. Dalam penerapan kepemimpinan demokratis suatu komunikasi menjadi bagian yang paling penting,

²³ Beta Salsabilla dkk., "Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 2 (2022): hal. 9

sehingga dalam perencanaan, pengorganisasian dan evaluasi sangat membutuhkan komunikasi antara pemimpin dan bawahan, supaya segala informasi yang ada dapat menjadi senjata untuk setiap proses manajemen berjalan.

c. Pembagian Tanggung Jawab

Gaya kepemimpinan ini membuka ruang bagi bawahan untuk berbagi tanggung jawab dalam mengimplementasikan keputusan. Dalam proses pembagian tanggung jawab dalam organisasi memiliki dampak yang baik untuk merealisasikan keputusan, tentunya pembagian ini dilakukan sesuai dengan potensi yang dimiliki individu organisasi.

d. Peningkatan Kapasitas

Sumber daya manusia menjadi ciri lain dari gaya kepemimpinan demokratis. Upaya untuk meningkatkan kapasitas merupakan tindakan untuk memberikan peluang peningkatan potensi diri kepada bawahan, ciri ini memberikan dampak terhadap individu maupun lembaga untuk mencapai target dengan efektif.

Sehan Rifky dkk, menyatakan bahwa beberapa indikator yang mencirikan keberhasilan kepemimpinan demokratis melibatkan beberapa aspek di bawah ini:²⁴

a. Kemampuan untuk menetapkan strategi guna mencapai tujuan organisasi.

²⁴ Sehan Rifky Arfanaldy, Dede Supendi, dan Ahmad Ridwan, *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Cet. ke 1 (Sleman: Sulus Pustaka, 2024).

- b. Memiliki pemahaman secara menyeluruh terhadap organisasi yang dipimpin.
- c. Menerapkan pendekatan integralistik dalam mengoperasikan kepemimpinan.
- d. Memprioritaskan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi.
- e. Mengakui bawahan sebagai individu dengan keunikan masing-masing.
- f. Membuka ruang kepada bawahan dalam perumusan keputusan.
- g. Bersikap terbuka terhadap gagasan, perspektif, dan saran dari orang lain.
- h. Memperlihatkan perilaku yang menjadi tauladan bagi bawahan.
- i. Berfikir rasional dan objektif dalam menilai perilaku dan kinerja orang lain.
- j. Membentuk dan menjaga suasana kerja yang inovasi dan kreativitas bawahan.

Gaya kepemimpinan demokratis dapat diterapkan pada seluruh organisasi, seperti seorang pemimpin yang melibatkan bawahan dalam proses penyusunan kebijakan. Dalam konteks ini, bawahan didorong untuk memberikan masukan dalam pengambilan keputusan bersama. Gaya kepemimpinan ini menghadirkan strategi yang efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, kooperatif, dan kreatif.²⁵ Dengan

²⁵ Fitri Susanti dkk., "Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pelaksanaan Manajemen Berbasis Madrasah," *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan* 2, no. 1 (2023): 1–17.

kemampuan untuk beradaptasi terhadap dinamika organisasi, pendekatan ini memiliki potensi besar untuk memberdayakan bawahan dan mendorong pencapaian visi bersama. Pemimpin yang menerapkan pendekatan ini tidak hanya memperkuat akar rumput organisasi tetapi juga meningkatkan kualitas interaksi serta produktivitas kelompok.

B. Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan atau *leadership* berasal dari kata “memimpin” (lead). Kata “lead” sendiri berasal dari bahasa Anglo Saxon yang berarti rute perjalanan kapal atau seseorang yang mengarahkan kapal dan awak kapalnya. Dengan demikian, pemimpin kapal (nahkoda) harus mampu mengarahkan kapal sebagai representasi dari organisasi.²⁶ Menurut Hadari Nawawi, kepemimpinan adalah suatu proses yang melibatkan pengarahan, bimbingan, pengaruh, atau pengawasan terhadap pemikiran, perasaan, tindakan, dan perilaku orang lain.²⁷ Kepemimpinan merupakan karakter yang melekat dalam diri seorang pemimpin organisasi. Kepemimpinan juga memiliki artian bahwa individu mampu mempengaruhi dan mengarahkan individu lainnya dalam mencapai target bersama. Karakter ini yang menjadi faktor utama seseorang bisa di katakan sebagai sosok pemimpin. Al-Qur’an menjelaskan tentang kepemimpinan dalam Surat Al-Imran ayat 159 yang disebutkan:²⁸

²⁶ Husaini Usman, *Kepemimpinan Efektif: Teori, Kepemimpinan, Dan Praktik* (Bumi Aksara, 2019), hal.3.

²⁷ Hadari Nawawi, "Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi", (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2018), hal. 224.

²⁸ Departemen Agama Republik Indonesia Indonesia, *Al-Qur'an dan terjemahannya*, hal. 45.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظًا لَّانفَضُّوا مِن حَوْلِكَ ۗ
فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ عَلَىٰ شَيْءٍ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ
الْمُتَوَكِّلِينَ

Tarjamahnya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu menyatakan keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal kepada-Nya” (Q.S. Ali Imran Ayat 159)

Menurut Stogdill dan Bass, pemimpin harus memiliki kepribadian yang lebih kuat dari pada bawahannya agar dapat memengaruhi perilaku mereka, menunjukkan bahwa seorang pemimpin perlu memiliki karakter yang kuat. Terdapat tiga elemen kunci yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu:²⁹

- a. *Power* (kekuasaan), yang mencakup wewenang dan legalitas untuk memberikan pemimpin dalam memengaruhi dan memotivasi bawahan untuk melakukan tugas tertentu.
- b. *Authority* (kewibawaan), merujuk pada keunggulan, kelebihan, dan keutamaan yang memungkinkan pemimpin untuk mengelola orang lain dan mendapatkan ketaatan dari mereka.
- c. *Ability* (kemampuan), melibatkan sumber daya kekuatan, kemampuan, dan keahlian teknis maupun sosial yang melebihi kemampuan anggota biasa.

²⁹ Bernard M Bass dan Ralph Melvin Stogdill, *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications* (Simon and Schuster, 1990).

Menurut Herlina Nurhidayati, terdapat beberapa kriteria yang diperlukan untuk kepemimpinan yang efektif, antara lain:

- a. Kemampuan dalam pengawasan pada suatu jabatan atau pelaksanaan fungsi manajemen, khususnya dalam membimbing dan memantau pekerjaan orang lain (bawahan).
- b. Dorongan untuk mencapai prestasi dalam pekerjaan, melibatkan hasrat untuk mengambil tanggung jawab dan keinginan untuk mencapai kesuksesan.
- c. Kecerdasan, melibatkan kebijaksanaan, kemampuan berpikir kreatif, dan pola pikir yang baik.
- d. Ketegasan (keputusan), atau kompetensi untuk membuat kebijakan dan mengatasi masalah dengan efektif.
- e. Inisiatif, merupakan kemampuan untuk bertindak secara mandiri, mengembangkan rangkaian aktivitas, dan menciptakan metode atau inovasi baru.³⁰

Tentunya pemimpin juga memiliki berbagai definisi yang memberikan artian bahwa kepemimpinan memiliki ruang gerak yang berbeda dengan para anggotanya, hal ini meliputi upaya yang dilakukan pemimpin dalam mendorong dan menggerakkan organisasi pada level perubahan yang ingin dicapai. Dengan demikian bahwa pemimpin dapat dikatakan sebagai agen penggerak organisasi merupakan kata kunci dari keberhasilan suatu organisasi.

³⁰ Herlina Nurhidayati, "Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di smk yayasan perguruan bina satria Medan Marelan" (Skripsi Thesis, Sumatera Utara, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2018).

Pada pandangan yang lain kepemimpinan memiliki ruang yang berbeda dan ruang itu dibagi menjadi tiga, berikut pembagian dari tiga ruang tersebut:

- a. Pemimpin harus sudah selesai dengan memimpin dirinya sendiri.
- b. Pemimpin dari suatu organisasi, pemimpin harus mampu mengetahui tugas dirinya sendiri, tugas anggota dan mementingkan tujuan bersama.
- c. Pemimpin organisasi, hal ini merupakan kompetensi yang dimiliki pemimpin organisasi dalam mengatur, mengkoordinasikan dan mengarahkan bawahan kepada tujuan bersama.³¹

Esensi dari kepemimpinan merupakan proses yang dijalankan pemimpin didalam organisasi. Namun dengan melihat pandangan-pandangan para ahli tentunya mereka punya cara untuk mendefinisikan kepemimpinan dengan melihat indikator-indikator yang muncul. Namun secara umum bahwa kepemimpinan merupakan upaya yang dilakukan untuk memberikan nilai perubahan pada organisasi.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan diranah pendidikan biasa disebut sebagai pemimpin sekolah. Pemimpin pendidikan merupakan seseorang yang memiliki karakter kepemimpinan, memiliki kesadaran terhadap anggapan bahwa ia adalah panutan yang menjadi patron terhadap organisasi sekolah agar tetap berjalan. Kepemimpinan kepala sekolah harus memiliki

³¹Siti Julaiha, "Konsep kepemimpinan kepala sekolah", *tarbiyah wa ta'lim: jurnal penelitian dan pembelajaran* (2019): 3.

keunikan didalam menjalankan organisasinya (seni memimpin) dan integritas individu yang unggul, sehingga mampu menempatkan dirinya terhadap posisi yang sesuai.³²

Dalam implementasinya pemimpin sekolah adalah seseorang yang mengatur jalannya organisasi sekolah, pemimpin dengan struktural tertinggi ini di sebut sebagai kepala sekolah. Kepala sendiri identik dengan anggota tubuh yang berada di atas dan memiliki berbagai fungsi, sehingga posisi ini menjadi sentral dan tidak bisa hilang pada sistem tubuh manusia. Tentunya kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang cukup besar yakni mengelola dan menjalankan lembaga sekolah dengan baik.

Sedangkan sekolah sendiri memiliki artian sebagai instansi atau organisasi yang memiliki kesinambungan satu sama lain. Organisasi sekolah memiliki ruang lingkup kegiatan kebudayaan, pengetahuan, intraksi sosial, pengembangan keterampilan dan keagamaan.³³ Sehingga sekolah juga disebut sebagai lembaga untuk belajar dan mengajar, yang didalamnya terjadi hubungan antara kepala sekolah, guru dan siswa. Kepala sekolah sendiri memiliki peran sebagai fasilitator terhadap kebutuhan guru, siswa maupun kebutuhan lembaga.

Sedangkan menurut Abdullah Munir dalam buku Menjadi Kepala Sekolah Efektif bahwa kepala sekolah merupakan fungsional guru yang

³²Achmad Krisbiyanto, “Efektifitas Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Mutu Pendidikan MTsN 2 Mojokerto”, *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2019): 52–69.

³³Ira Wirdatus Solichah, Fahim Tharaba, Dan Susi Susilawati, “Kepemimpinan Responsif Adaptasi Kepala Madrasah Terhadap Kurikulum Baru”, *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 9, no. 04 (2024): 231–43.

memiliki tugas tambahan untuk mengelola sekolah, yang menjadi ruang terjadinya intraksi antara guru dan murid untuk bertukar pengetahuan.³⁴

Menurut Gunawan dan Ibrahim, kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak langsung pada kepuasan kinerja guru. Pandangan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan efektif menunjukkan perhatian seimbang antara tugas dan hubungan. Selain itu, ini juga menunjukkan bahwa dukungan kepala sekolah dalam mengurangi kesenjangan antara kepuasan guru saat dan kepuasan ideal sangat penting. Pengakuan nonfinansial dapat digunakan oleh kepala sekolah untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja guru.³⁵

Seperti yang dikemukakan oleh Rodli Fiabdillah, bahwa kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan perannya dalam memimpin lembaga sekolah harus memiliki tiga keterampilan pokok yaitu keterampilan teknis (*technical skill*), keterampilan berkomunikasi (*human relations skill*), dan keterampilan konseptual (*conceptual skill*).³⁶

Dengan adanya pandangan ini memperkuat bahwa kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi yang memiliki tanggung jawab dalam mengelola, mengkoordinir dan menjalankan lembaga pendidikan menuju mutu pendidikan yang lebih baik.

³⁴Abdullah Munir, "Menjadi kepala sekolah efektif," *Yogyakarta: Ar-Ruzz Media*, 2008, hal. 113-114.

³⁵Musdiani, Gunawan, dan Ibrahim, *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru* (Jakarta: Sefa Bumi Persada, 2020), Hal. 49.

³⁶Rodli Fiabdillah, dkk, "Kepala Sekolah Yang Ideal", *Jurnal Education, Psychology and Counseling*, Volume 2 No 1 (2020).

a. Tugas dan Peran Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan seseorang yang memiliki tugas sebagai aktor utama dalam proses berjalannya lembaga sekolah dan menjaga mutu pendidikan.³⁷ selain dari pada itu, kepala sekolah juga memiliki tanggung jawab untuk mengelola berbagai kegiatan dan administrasi sekolah, seperti proses kegiatan belajar mengajar, pengembangan siswa, sarana prasarana sekolah dan peningkatan mutu pendidikan. Melihat faktor-faktor yang di kelola kepala sekolah begitu kompleks, kepala sekolah diharuskan memiliki jiwa kepemimpinan yang sudah mendarah daging, menjadi penggerak dan visioner terhadap tujuan terbaik lembaga sekolah.

Peran kepala sekolah adalah faktor utama yang mendorong dinamika kehidupan di sekolah. Kepala sekolah memiliki peran krusial dalam menentukan kesuksesan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga tersebut. Oleh karena itu, diperlukan kepala sekolah yang mampu memahami dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dengan efektif.³⁸

Kepala sekolah memegang peran strategis dan sentral dalam menentukan kualitas pendidikan di sebuah lembaga. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah bertanggung jawab atas pengelolaan, pengembangan dan pelaksanaan berbagai kebijakan yang berdampak positif terhadap pencapaian tujuan sekolah. Sehingga

³⁷ Hecksa Manora, "Peranan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan," *Edification Journal: Pendidikan Agama Islam* 1, no. 1 (2019): 119–25.

³⁸ Dedi Lazwardi, "Peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru," *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 6, no. 2 (2016).

tugas dan peran kepala sekolah di jalankan sesuai dengan porsi dan tupoksinya, adapun tugas dan peran sekolah meliputi:³⁹

1) Peran Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pendidikan

Kepala sekolah berfungsi sebagai pemimpin yang bertanggung jawab untuk mengarahkan seluruh komponen sekolah dalam mencapai visi dan misi institusi. Hal ini didasarkan pada analisis yang matang, di mana kepala sekolah mempertimbangkan strategi pengembangan yang relevan dengan kebutuhan siswa, guru, serta komunitas sekolah. Sebagai seorang fasilitator, kepala sekolah berperan dalam membentuk lingkungan belajar yang nyaman dan inovatif. Kemampuan kepala sekolah dalam memberi motivasi kepada guru dan siswa menjadi hal yang sangat penting, terutama ketika menghadapi tantangan seperti perubahan kebijakan kurikulum dan keterbatasan sumber daya manusia. Dengan kepemimpinan yang efektif, kepala sekolah mampu menggali potensi setiap individu di sekolah, memastikan bahwa semua guru dapat memberikan kontribusi maksimal untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Menurut pandangan Arfandy menyatakan bahwa kepala sekolah, dalam perannya sebagai pemimpin, dapat dievaluasi melalui aspek-aspek seperti kepribadian, pemahaman tentang tenaga pendidikan, visi dan misi sekolah, keterampilan pengambilan

³⁹ Muh Fitrah, "Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan," *Jurnal penjaminan mutu* 3, no. 01 (2017): 31–42.

keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Karakter kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin dapat dikenali melalui sifat-sifat seperti kejujuran, kepercayaan diri, tanggung jawab, keberanian menghadapi risiko dan mengambil keputusan, jiwa kepemimpinan, stabilitas emosi, dan menjadi contoh bagi yang lain.⁴⁰

2) Memanajemen Administrasi dan Operasional

Tugas kepala sekolah mencakup pengelolaan administrasi secara efektif, termasuk menyusun anggaran, mengelola sumber daya manusia, dan mengawasi aktivitas sehari-hari di sekolah. Kepala sekolah juga memiliki kewajiban untuk memastikan seluruh proses administratif yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan standar yang ditetapkan. Selain itu, kepala sekolah juga memiliki tanggung jawab untuk memantau mutu pembelajaran di kelas, mengevaluasi kinerja para guru, serta mengambil langkah strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

3) Membangun Hubungan Interpersonal dan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah salah satu faktor kunci keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola suatu lembaga pendidikan. Seorang kepala sekolah juga perlu membangun hubungan yang baik dengan siswa, guru, orang tua, dan masyarakat sekitar. Sebagai penghubung antara sekolah dan

⁴⁰ Arfanaldy, Supendi, dan Ridwan, *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah*, 2024, Hal. 65.

pihak luar, kepala sekolah dituntut untuk mendengarkan berbagai masukan, membangun kepercayaan, dan mendukung penerapan nilai-nilai pendidikan yang inklusif. Dalam hal ini, pendekatan kolaboratif sering menjadi cara yang efektif untuk mengatasi berbagai tantangan yang ada.

b. Fungsi Kepala Sekolah

Dalam proses berjalannya sebuah organisasi atau instansi sekolah yang efektif, tentunya tidak terlepas dari fungsi dari seorang pemimpin dalam menjalankannya. Hal demikian sesuai dengan apa yang sudah di contohkan oleh Nabi Muhammad SAW dalam proses menjadi pemimpin, bahwa ada dua hal yang melekat dari seorang pemimpin, yaitu:⁴¹

1) Pelayan

Menjadi pemimpin tidak akan pernah terlepas dari upaya memuliakan, membahagiakan dan memakmurkan bawahan dengan segala tuntutan organisasi, sehingga fungsi seorang pemimpin ialah sebagai pelayan dari bawahannya.

2) Penjaga

Dari fungsi yang kedua seorang pemimpin, bahwa seorang pemimpin juga mempunyai kewajiban sebagai penjaga bawahan dari segala ancaman yang muncul, sehingga bawahan memiliki kenyamanan dalam menjalani proses berorganisasinya.

⁴¹ A Dedi Nopembri, "Fungsi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru," *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana* 9, no. 3 (2015).

Kemudian dari fungsi-fungsi yang di ambil dari tauladan kepemimpinan Nabi Muhammad SAW, dan di perkuat dengan konsep lain. Bahwa fungsi kepemimpinan di bagi menjadi lima fungsi pokok, hal ini di uraikan sebagai berikut:⁴²

1) Fungsi instruktif

Fungsi ini memiliki sifat komunikasi searah, dalam pengambilan suatu keputusan, sifat dari fungsi instruktif adalah perintah dari pemimpin organisasi sekolah. Fungsi ini adalah upaya mempengaruhi guru, dan masyarakat agar menjalankan keputusan sekolah.

2) Fungsi konsultasi

Fungsi ini berjalan dengan pola komunikasi dua arah, antara pemimpin dan bawahan, hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan bahan pertimbangan pada tahap pengambilan keputusan. Pemimpin di haruskan berkonsultasi dengan bawahan sehingga suatu keputusan dapat dilaksanakan dengan seksama.

3) Fungsi delegasi

Fungsi ini berjalan dengan prinsip terpercaya dalam menjalankan amanah dan keputusan, hal ini dibangun dengan pemimpin memercayai bawahan dalam menjalankan tugas organisasi, dengan prinsip bawahan juga harus mampu menjaga amanah itu dengan bertanggung jawab. Sehingga fungsi delegasi berjalan

⁴²Wahyudin Nur Nasution, "Kepemimpinan pendidikan di sekolah," *Jurnal Tarbiyah* 22, no. 1 (2016): hal 4.

antara pemimpin dan bawahan dalam menjalankan tanggung jawab organisasi.

4) Fungsi partisipasi

Fungsi ini biasanya dilakukan dengan dua arah, seperti halnya anggota yang menjalankan keputusan. Pemimpin dituntut bukan hanya membuat dan memutuskan keputusan, namun juga harus bisa menjalankan keputusan yang sudah di sepakati bersama. Fungsi ini juga memberikan dampak agar seluruh anggotanya menjalankan keputusan dengan efektif.

5) Fungsi pengendalian

Fungsi ini dilandasi dengan satu arah, hal ini dilakukan pemimpin dengan tujuan menjaga organisasi dari kerancuan yang bisa terjadi didalam organisasi, fungsi ini berjalan dengan pengorganisasian, pengordiniran dan membimbing bawahan.

Kepemimpinan dapat berjalan dengan efektif biasanya juga di landasi dengan fungsi yang tepat, sehingga pemimpin dituntut memiliki kerangka dan analisis yang kuat terhadap realitas sosial dan kebutuhan lembaga sekolah yang terjadi, supaya fungsi dari kepemimpinan berjalan pada porosnya.

c. Prinsip-prinsip dan kompetensi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Prinsip pemimpin merupakan aspek fundamental yang harus melekat dan ada didalam setiap tingkah laku dari sikap pemimpin, agar

organisasi menjadi efektif dan efisien. Adapun prinsip yang harus ada sebagai berikut.⁴³

- 1) Tingkat personal, yaitu seorang pemimpin harus dipercaya secara lisan dan tindakan
- 2) Tingkatan antar sesama, hal ini harus dilakukan setiap antara pemimpin dengan anggota dengan saling memercayai satu sama lain.
- 3) Tingkat organisasi, prinsip ini harus sejajar dengan tujuan bersama. Bahwa organisasi tentu memiliki tujuan yang di usung dan ingin di capai bersama, hal ini juga harus di tuangkan dalam visi dan misi dari organisasi, sehingga tujuan yang ingin dicapai dilakukan secara bersama-sama.
- 4) Tingkat manajerial, pada tingkatan prinsip yang terakhir adalah pemberdayaan terhadap segala aspek yang ada didalam organisasi, sehingga segala aspek yang ada bisa saling berhubungan dan tidak bisa berpisah.

Dari prinsip-prinsip yang sudah dipaparkan dapat di tarik benang merah bahwa pemimpin harus memiliki pijakan yang kuat, sehingga kepemimpinannya dapat berjalan dengan efektif. Prinsip yang ada didalam diri pemimpin akan memberikan dampak terhadap organisasi.

⁴³Ratih Kurnia Hidayati dan Danang Trijayanto, "Citra Kepemimpinan Menteri Kesehatan dalam Penanganan Permasalahan Kesehatan di Indonesia (Framing Budi Gunadi Sadikin pada Pemberitaan di Detik. com Periode November 2022)," *Promedia (Public Relation Dan Media Komunikasi)* 8, no. 2 (2022).

Menurut Permendiknas RI No. 13 tahun 2007 tentang standar kompetensi kepala sekolah. di jelaskan bahwa seorang kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki lima kompetensi utama, yaitu:⁴⁴

1) Dimensi Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian mencerminkan jati diri dan karakter seorang kepala sekolah. Seorang kepala sekolah dituntut untuk memiliki integritas yang tinggi, bertanggung jawab, serta menjadi teladan bagi guru, siswa, dan warga sekolah lainnya.

2) Dimensi Kompetensi Manajerial

Kompetensi ini berkaitan dengan kemampuan kepala sekolah dalam merancang, mengelola, dan mengevaluasi berbagai sumber daya di sekolah agar tujuan pendidikan tercapai secara efektif dan efisien.

3) Dimensi Kompetensi Kewirausahaan

Kepala sekolah juga berperan sebagai inovator dan agen perubahan. Kompetensi kewirausahaan mencakup kreativitas dan kemampuan mengambil inisiatif untuk menciptakan terobosan baru dalam pengelolaan sekolah.

4) Dimensi Kompetensi Supervisi

Supervisi bukan sekadar kegiatan mengawasi, tetapi mendampingi dan membina guru serta tenaga kependidikan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

⁴⁴ Permendiknas No, "Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah," *Jakarta: Balai Pustaka*, 13.

5) Dimensi Kompetensi Sosial

Sebagai pemimpin di lingkungan pendidikan, kepala sekolah harus memiliki kemampuan membangun relasi sosial yang harmonis dan efektif dengan berbagai pihak.

Dari kelima dimensi ini saling berkaitan dan menjadi fondasi utama dalam mewujudkan kepala sekolah yang profesional, inovatif, dan mampu membawa sekolah ke arah yang lebih baik.

Kelima dimensi ini memberikan standart bagi Seorang kepala sekolah yang kompeten dalam mengelola lembaga pendidikan sesuai dengan kebutuhan zaman, melihat dunia pendidikan hari ini mendapat sorotan oleh masyarakat, sehingga hal ini menjadi pedoman kepala sekolah untuk selalu memompa mutu lembaga pendidikan.

C. Konsep Profesionalisme Guru

Profesionalisme berasal dari bahasa latin “*professio*”, dari kata dasar “*profesi*” yang memiliki definisi “pekerjaan atau keahlian”. Dalam perkembangan penggunaan kosa kata ini, biasanya digunakan untuk merujuk pada keterampilan atau pekerjaan yang memerlukan pengetahuan khusus dan standart tertentu. sehingga kata profesionalisme dapat di artikan sebagai sikap, tingkah laku dan kualitas tindakan yang memiliki standart dan etika dalam menjalankan suatu pekerjaan. Sedangkan profesionalitas guru, yaitu guru yang dapat merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran

dan memberikan penilaian terhadap capaian siswa dalam usaha memaksimalkan proses pembelajaran.⁴⁵

Dalam ruang lingkup pendidikan khususnya pada proses kegiatan belajar mengajar, profesionalisme merupakan satu kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah, guru dan pegawai sekolah.⁴⁶ Hal ini memiliki penafsiran bahwa guru memiliki keahlian secara khusus dalam penguasaan materi secara komprehensif dan luas. Selain itu, metode dan pendekatan yang digunakan untuk mentransfer materi harus sesuai dengan kurikulum, silabus dan kebutuhan siswa. Dengan demikian seorang guru yang memiliki kriteria profesi harus memiliki tiga indikator. Yaitu meliputi pengetahuan, keahlian dan jenjang akademik.⁴⁷

Selanjutnya Musdiani mengatakan bahwa guru harus mempunyai kompetensi mengajar yang dikenal dengan kompetensi profesional. Secara rinci, kompetensi profesional merujuk pada pengetahuan dasar mengenai disiplin ilmu yang sedang diajarkan atau menjadi bidang keahliannya, baik dalam aspek teori maupun praktik, kemampuan didaktik, metodologi, psikologi, keterampilan dalam merencanakan pembelajaran, serta kemampuan untuk mengevaluasi hasil proses belajar mengajar.⁴⁸

⁴⁵ Aep Saepul Anwar, "Pengembangan sikap profesionalisme guru melalui kinerja guru pada satuan pendidikan MTs Negeri 1 Serang," *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2020): 147–73.

⁴⁶ Emas Kurnianingsih, "Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru," *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review* 1, no. 1 (2018): 11–18.

⁴⁷ Sutiono, "Profesionalisme Guru," *Tahdzib Al-Akhlaq: Jurnal Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2021): 16–25.

⁴⁸ Musdiani, Gunawan, dan Ibrahim, *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru*, Hal. 3-4.

Adapun guru yang profesional merupakan seseorang yang memiliki kualitas, integritas dan intelektual. Dalam hal ini seorang guru harus mampu mempengaruhi dan mengarahkan seorang siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, menerima nilai dan prestasi belajar yang baik. Hal ini sejalan dengan pandangan Heri Susanto bahwa profesionalisme adalah ketika seorang guru memiliki kemampuan seperti:⁴⁹

- 1) Perencanaan dalam proses pengajaran
- 2) Pelaksanaan dalam proses pengajaran
- 3) Melaksanakan dan penjagaan terhadap relasi antara siswa dan guru
- 4) Memiliki keahlian di bidangnya
- 5) Memiliki tanggung jawab dan rasa kepemilikan

Profesionalisme guru menggambarkan kesesuaian antara nilai, tujuan, dan keterampilan dalam bidang pendidikan dan pengajaran, yang menjadi bentuk pengabdian serta sumber mata pencaharian bagi individu. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki kualitas tinggi, kompetensi yang cukup, dan mampu membimbing siswa untuk meraih hasil belajar yang maksimal.

1. Karakter Profesionalisme Guru

Seorang guru yang merupakan pendidik profesional memiliki posisi istimewa di mata masyarakat, terutama jika ia mampu membuktikan bahwa dirinya layak dijadikan panutan atau contoh bagi lingkungan sekitarnya. Masyarakat menilai guru berdasarkan perilaku dan

⁴⁹ Heri Susanto, *Profesi Keguruan* (Banjarmasin: Program Studi Pendidikan Sejarah FKIP ULM, 2020).

tindakannya sehari-hari, apakah ada aspek yang dapat dijadikan teladan atau tidak. Meskipun setiap tindakan guru selalu menjadi perhatian masyarakat, yang paling penting adalah sikap guru yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab profesinya.⁵⁰

Guru memegang peran kunci dalam membentuk siswa cerdas, berintegritas, dan mempunyai kemampuan yang mumpuni. Profesionalisme dalam kinerja guru menjadi elemen penting untuk menjamin proses pembelajaran yang efektif, bermakna, dan sesuai dengan kebutuhan zaman. Profesionalisme tidak hanya mencakup keahlian dalam mengajar, tetapi juga melibatkan etika, kepribadian, serta dedikasi terhadap pengembangan diri. Berikut ini adalah sejumlah aspek profesionalisme kinerja guru yang perlu dimiliki untuk menghadapi tantangan dunia pendidikan masa kini.⁵¹

Kemudian ketika menyoal tentang tujuan pendidikan nasional yakni sesuai dengan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang berbunyi mencerdaskan kehidupan bangsa. Dengan tujuan tersebut maka seorang pendidik memiliki tanggung jawab mendidik generasi saat ini. Sehingga seorang guru memiliki tanggung jawab lebih dari pada mempersiapkan generasi menuju era baru selanjutnya.

⁵⁰ Munawir Munawir dan Amilya Nurul Erindha, “Memahami Karakteristik Guru Profesional,” *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 8, no. 1 (2023): 384–90.

⁵¹ Aep Saepul Anwar, “Pengembangan sikap profesionalisme guru melalui kinerja guru pada satuan pendidikan MTs Negeri 1 Serang,” *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2020): hal. 4.

Karakter guru yang memiliki profesionalitas dalam proses kinerja di lembaga sekolah harus memenuhi kriteria yang spesifik seperti di bawah ini:⁵²

a. Menaati Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku

Setiap hirarkis di ruang lingkup kerja-kerja profesional tentunya memiliki aturan yang berlaku, yang mana aturan ini memiliki tujuan untuk memberikan standart operasional pelaksanaan bagi guru. Hal ini juga di laksanakan di struktur pemerintahan pusat, daerah dan kabupaten atau kota. Sebagaimana kode etik yang sudah ditetapkan dan wajib dilaksanakan tenaga profesional di ruang lingkup pendidikan.

b. Memelihara dan Meningkatkan Mutu Organisasi Profesi

Mutu organisasi profesi merupakan kualitas yang ada di lembaga profesi tersebut, hal ini bukan berorientasi terhadap karier personal saja, namun juga menyangkut penjagaan terhadap mutu dan integritas lembaga organisasi. Ada beberapa contoh organisasi profesi guru yang perlu untuk dijaga integritas dan mutunya meliputi : Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), Federasi Guru Independen Indonesia (FGII), Persatuan Guru Honorer Indonesia (PGHI), Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (ISPI), Ikatan Petugas Bimbingan Indonesia (IPBI), Ikatan Guru Indonesia (IGI). Dalam hal ini, fungsi organisasi tersebut juga menyangkut terhadap peningkatan terhadap kompetensi guru terhadap tugas dan kewajibannya.

⁵² Syarifan Nurjan, "Profesi Keguruan (Konsep dan Aplikasi)," 2015, hal.20.

c. Membimbing Peserta Didik

Kewajiban dan tugas seorang guru atau pendidik merupakan membimbing siswa menuju keberhasilan pembelajaran yang baik di sekolah maupun diluar sekolah. Namun yang menjadi koridor utama dari keberhasilan itu semua, bahwa tujuan dari pada pendidikan nasional harus juga di tuangkan dalam proses pembelajaran.

d. Mampu Menciptakan Dan Memelihara Suasana Yang Baik

Lingkungan yang positif dan kondusif menjadi harapan semua anggota organisasi, dan hal ini sangat bergantung pada tanggung jawab mereka dalam organisasi tersebut. Setiap anggota organisasi sekolah memiliki kewajiban untuk menciptakan serta menjaga hubungan dan suasana yang harmonis di antara mereka. Anggota sekolah mencakup kepala sekolah, guru, siswa, dan staf lainnya di sebuah lembaga pendidikan.

e. Taat Terhadap Kepala Sekolah

Selain wajib mematuhi kebijakan atau peraturan yang berlaku dalam struktur hirarki lembaga pendidikan, seorang guru yang profesional juga harus mengikuti kebijakan atau peraturan yang ditetapkan oleh kepala lembaga tempat ia bekerja.

f. Menjaga Martabat dan Mencintai Profesi Guru

Karakter guru yang memiliki sikap profesional merupakan guru yang selalu berhati-hati dalam setiap yang dilakukan, hal ini di lakukan diluar sekolah maupun di dalam sekolah. Tentu tujuan dari pada itu semua adalah untuk menjaga martabat gelar guru maupun sekolah.

Kemudian guru juga memiliki rasa kepemilikan terhadap lembaga yang di didik, sehingga loyalitas dari pada guru tersebut tidak diragukan lagi.

2. Kompetensi Profesionalisme Guru

Kompetensi guru adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien dalam lingkungan pendidikan, yang harus ada dan melekat pada dirinya. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Bab IV Pasal 10, dijelaskan bahwa ada empat kompetensi yang harus dikuasai oleh guru agar diakui sebagai pendidik profesional, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.⁵³ Ada beberapa prinsip dasar yang harus dimiliki guru profesional, hal ini mengacu pada Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Bab III Pasal 7 yaitu sebagai berikut:

- a. Memiliki bakat, minat panggilan jiwa, dan idealism.
- b. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
- c. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas
- d. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
- e. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
- f. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.

⁵³ Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bab VI pasal 10.

- g. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.
- h. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
- i. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.⁵⁴

Al-Qur'an menjelaskan tentang profesionalisme guru pada surat Al-Bayyinah Ayat 7 yang disebutkan:⁵⁵

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ

Tarjamahnya: “*Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk.*”(Q.S. Al-Bayyinah Ayat 7)

Kompetensi guru merupakan salah satu instrumen yang dapat mempengaruhi profesionalitas kinerja guru. Seluruh kompetensi profesional merupakan relasi yang tidak bisa di terputus, artinya bahwa satu sama lain dapat membangun pondasi yang kuat untuk pribadi seorang guru. Senada dengan pandangan diatas, bahwa kompetensi profesionalisme guru yang di keluarkan oleh Permendiknas No. 16 Tahun 2007, bahwa ada lima indikator guru bisa di akui keprofesionalannya yaitu:⁵⁶

⁵⁴ Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bab III pasal 7

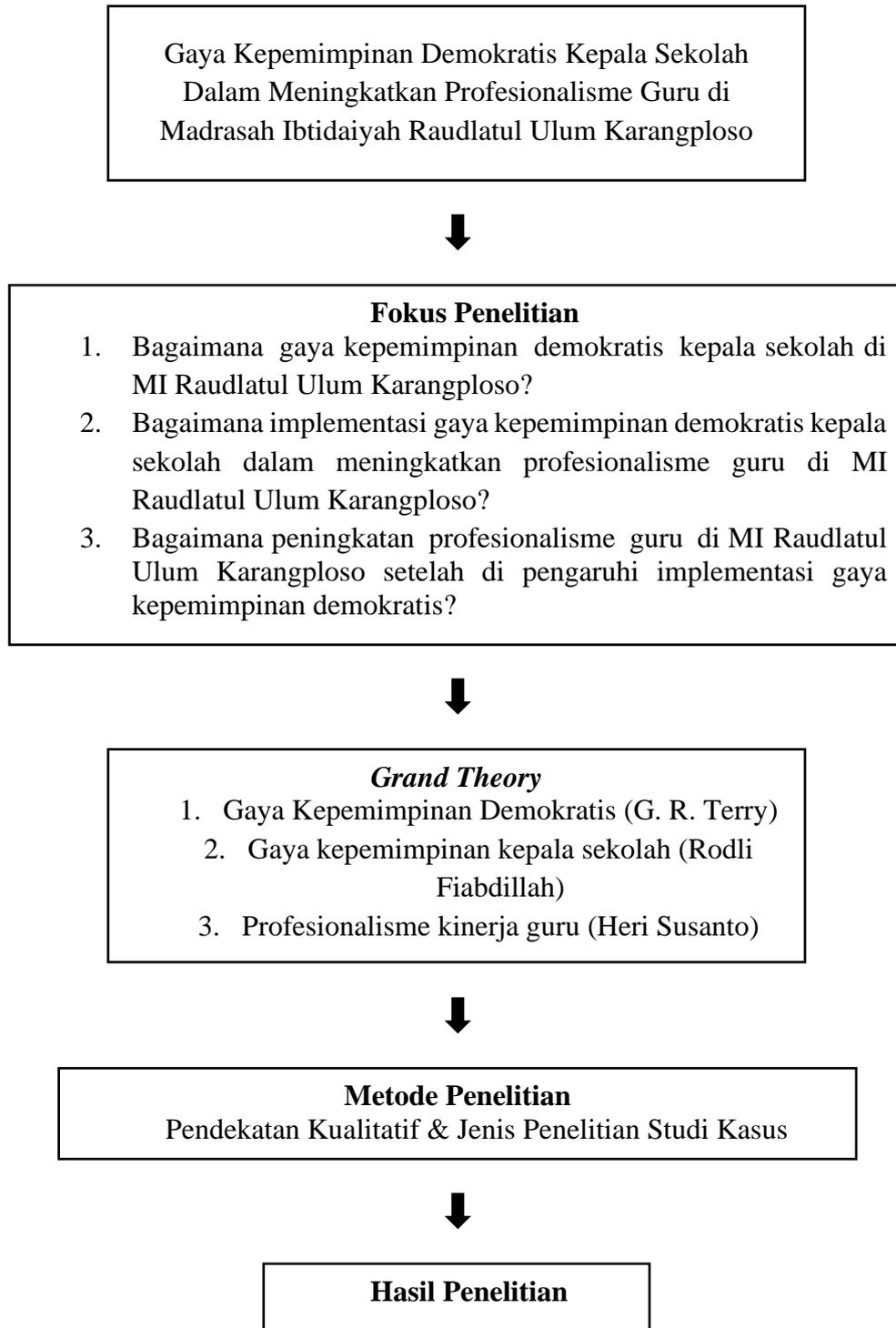
⁵⁵ Departemen Agama Republik Indonesia Indonesia, *Al-Qur'an dan terjemahannya*, hal. 98.

⁵⁶ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru

- a. Guru perlu menguasai materi, struktur, konsep, dan cara berpikir ilmiah yang mendasari mata pelajaran yang diajarkannya.
- b. Guru harus menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar dari mata pelajaran yang diajarkannya.
- c. Guru harus mengembangkan bahan ajar yang diajarkannya dengan cara yang kreatif.
- d. Guru perlu mengembangkan profesionalismenya secara berkelanjutan dengan melakukan refleksi diri.
- e. Guru harus memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

Dengan demikian, puncak dari pada kompetensi profesionalisme guru yaitu merujuk pada kemampuan seorang guru dalam menguasai bidang ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya yang menjadi tanggung jawabnya, terutama penguasaan materi pembelajaran secara menyeluruh dan mendalam.

D. Kerangka Berfikir



Bagan 2.1 Kerangka Berfikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini berjudul “Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Ibtidaiyah Raudlatul Ulum Karangploso”. Penelitian ini menerapkan metode kualitatif. Menurut Ahmad Tanzeh, penelitian kualitatif bertujuan untuk mengungkap suatu fenomena secara menyeluruh dan dalam konteksnya, yakni dengan pendekatan yang komprehensif serta sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data dari lingkungan alami sebagai sumber utama, menggunakan instrumen penelitian yang disiapkan oleh peneliti sendiri.⁵⁷ Pendekatan ini melibatkan berbagai pihak untuk mengumpulkan data melalui dokumentasi, observasi, dan wawancara, yang kemudian akan dianalisis. Dengan demikian, hasil analisis data akan menggambarkan seluruh realitas dalam konteks penelitian, yang pada akhirnya akan menjadi kesimpulan dari penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan jenis studi kasus tentang gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan profesionalisme kinerja guru di MI Raudlatul Ulum Karangploso. Menurut Sarosa Sumiaji, studi kasus adalah salah satu bentuk pendekatan penelitian kualitatif di mana peneliti menganalisis suatu kasus secara mendalam. Kasus tersebut bisa berupa

⁵⁷ Ahmad Tanzeh, *Rancangan Penelitian*, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Press, (2022).

program, acara, kegiatan, proses, atau individu-individu tertentu.⁵⁸ Dengan menerapkan metode studi kasus, peneliti mampu mengeksplorasi deskripsi secara mendalam dan sistematis. Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang terstruktur dan rinci sesuai dengan fenomena yang diteliti.

B. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian kualitatif, peneliti berfungsi sebagai instrumen utama. Peneliti memiliki tanggung jawab penuh mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan, termasuk pengumpulan dan analisis data, interpretasi data, serta pelaporan hasil penelitian. Sebelum memulai, peneliti terlebih dahulu meminta izin untuk melakukan survei kepada informan yang relevan. Informan dipilih melalui prosedur purposive, di mana peneliti mencari informan kunci yang memiliki pemahaman mendalam terkait fokus penelitian. Kehadiran peneliti di lapangan melalui beberapa tahap, yaitu:

1. Mencari key informan atau tokoh yang menguasai informasi konkret di lapangan.
2. Dalam hal ini, yang menjadi informan adalah kepala MI Raudlatul Ulum Karangploso, kordinator bidang kesiswaan, kordinator bidang kurikulum, para guru.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi dan ukuran sekolah juga berpengaruh terhadap proses belajar mengajar, karena sekolah memerlukan lingkungan yang tenang dan nyaman untuk mendukung kegiatan pembelajaran. Penelitian ini dilakukan di MI Raudlatul Ulum yang secara geografis berada di Jalan Raya Ngijo Karangploso

⁵⁸ Samiaji, Sarosa.(2021) Analisis data penelitian kualitatif. Yogyakarta: Kanisius.

Malang, RT.07, RW.06, Desa Ngijo, Kecamatan Karangploso, Kabupaten Malang, Provinsi Jawa Timur.

MI Raudlotul Ulum merupakan salah satu Madrasah swasta yang ada di kecamatan Karangploso, yang menjadi wajah madrasah yang memiliki daya tarik tersendiri dalam menghasilkan lulusan yang terbaik di kecamatan Karangploso. Dibuktikan dengan prestasi siswa dan guru, kemudian sekolah ini juga sering menjadi juara umum dalam perlombaan di tingkat kecamatan dan kabupaten, bahkan ketika peneliti menjalani aktivitas penelitian ada 4 anak yang sedang berlomba di kancah provinsi untuk mewakili kabupaten Malang. Dengan beberapa data di atas maka peneliti tertarik dengan mengadakan penelitian di lembaga sekolah ini, adapun alasan peneliti memilih MI Raudlotul Ulum sebagai berikut:

- a. Kepala Madrasah MI Raudlotul Ulum Karangploso dikenal sebagai kepala sekolah yang mengimplementasikan gaya kepemimpinan demokratis.
- b. Sekolah ini memiliki guru yang berasal dari beberapa latar belakang yang berbeda mulai status sosial, suku madura dan jawa. Dengan keberagaman ini peneliti merasa tertantang untuk meneliti di sekolah ini, karena dengan perbedaan kepala madrasah mampu membaca peluang untuk mengorkestrasikan para guru.
- c. Sekolah ini terletak di wilayah strategis di pinggiran kabupaten Malang, yang bersebelahan dengan kota Malang. Sehingga sekolah ini memberikan akses yang mudah dan pertukaran kebiasaan dan pola pikir antara siswa dari pedesaan dan kota.

D. Data dan Sumber Data Penelitian

Sebagai penelitian yang berbentuk tulisan untuk mengemukakan hasilnya maka penelitian ini yang bermetode kualitatif dengan penjelasan deskriptif maka ada beberapa macam data-data didalam penelitian ini. Oleh karena itu, jenis data pada bagian ini dibagi menjadi dua sumber data yang dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan atau masalah yang telah diidentifikasi dalam penelitian.⁵⁹ Dalam penelitian ini, data primer terutama diperoleh melalui observasi dan wawancara langsung mengenai gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah raudhlatul Ulum Karangploso. Informan yang dipilih untuk memberikan informasi tersebut antara lain kepala sekolah, kordinator bidang kesiswaan, kordinator bidang kurikulum, guru, dan staf di sekolah ini. Pemilihan informan tersebut dilakukan agar peneliti dapat memahami objek penelitian secara komprehensif.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder ini adalah data pendukung pernyataan yang juga disebut, data sekunder berasal dari sumber yang lain selain data primer.⁶⁰ Data sekunder dapat membantu peneliti dalam melakukan

⁵⁹ Sugiyono, *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013)..

⁶⁰ Sugiyono, *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013).

analisis kritis, dan data sekunder tersebut meliputi profil sekolah, visi misi, desain besar sekolah, serta dokumen pendukung lainnya, termasuk dokumen terkait profesionalisme kinerja guru di MI Raudlotul Ulum. Dokumen-dokumen ini memberikan konteks dan informasi tambahan yang penting untuk memahami gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah raudlatul ulum Karangploso.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis berbagai gejala atau fenomena yang sedang diselidiki dan diteliti.⁶¹ Oleh sebab itu, peneliti harus cermat dalam melakukan observasi agar tidak ada data yang terabaikan. Sedangkan menurut Suharsimi, dalam konteks psikologis, observasi atau pengamatan melibatkan fokus perhatian pada suatu objek dengan memanfaatkan semua indera. Dengan kata lain, observasi dapat dilakukan melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap.⁶² Dimana data dikumpulkan dengan mengobservasi langsung situasi dan kondisi kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru di MI Raudlatul Ulum Karangploso. Berdasarkan pengertian ini, peneliti menggunakan metode observasi untuk langsung memeriksa kondisi objek yang diteliti.

⁶¹ Lexi J Moleong. "Metodologi penelitian," *Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya* 3, no. 01 (2004).

⁶² Suharsimi Arikunto, "Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek," (2010).

2. Wawancara

Dalam penelitian ini, metode wawancara juga digunakan dalam melengkapi informasi data yang akan di input, Adapun wawancara ini berbentuk wawancara bebas. Menurut Sugiyono, wawancara adalah "pertemuan antara dua orang untuk saling bertukar informasi dan ide melalui sesi tanya jawab, sehingga makna mengenai topik tertentu dapat dibangun."⁶³ Tujuan dari hal ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif mengenai masalah tersebut. Subjek yang diwawancarai meliputi kepala sekolah, kordinator bidang dan guru di MI Raudlatul Ulum karangploso. Pertanyaan wawancara akan diajukan kepada keduanya, kepala sekolah dan guru.

3. Dokumentasi

Teknik ini digunakan untuk melengkapi observasi dan wawancara dengan bukti dokumen yang mendalam. Menurut Arikunto, dokumentasi diartikan sebagai "proses pengumpulan data yang berupa catatan, transkrip, buku, dan sebagainya. Dokumentasi sangat berguna ketika peneliti menghadapi kesulitan dalam memperoleh informasi langsung dari informan melalui wawancara. Dokumen ini dapat berwujud dalam bentuk fisik (*hardcopy*) maupun digital (*softcopy*).⁶⁴ Dokumen-dokumen tertentu dipergunakan sebagai pendukung yang berasal dari laporan-laporan terkait dan proses pengumpulan informasi terkait. Dalam konteks penelitian ini, dokumentasi dilakukan untuk mendapatkan data mengenai sejarah

⁶³Sugiyono, *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013).

⁶⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Bina Aksara, 2010).

pendirian, visi dan misi, struktur organisasi, kondisi guru, karyawan, peserta didik, serta sarana dan prasarana MI Raudlatul Ulum Karangploso.

Tabel 3.1 Instrumen Wawancara

| No | Narasumber | Pertanyaan |
|----|-----------------------|--|
| 1. | Kepala Sekolah | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana Anda memahami gaya kepemimpinan demokratis, khususnya dalam konteks madrasah? 2. Mengapa Anda memilih menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dalam memimpin sekolah? 3. Apa saja prinsip utama yang Anda pegang dalam kepemimpinan demokratis di madrasah ini? 4. Bagaimana cara Anda melibatkan guru dalam pengambilan keputusan sekolah? 5. Apa langkah-langkah konkret yang Anda ambil untuk meningkatkan profesionalisme guru? 6. Bagaimana Anda mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi profesional guru? 7. Seberapa penting peran komunikasi dalam mendukung kepemimpinan demokratis Anda? 8. Bagaimana Anda menciptakan ruang diskusi dan umpan balik untuk para guru? 9. Apakah Anda memberikan kebebasan bagi guru untuk mengembangkan ide dan inovasi pembelajaran? Jika iya, bagaimana bentuknya? 10. Bagaimana Anda menangani konflik yang terjadi antara guru atau staf? 11. Apa jenis pelatihan atau workshop yang pernah Anda dorong untuk meningkatkan kompetensi profesionalisme guru? 12. Bagaimana Anda mengevaluasi hasil dari pelatihan atau pengembangan yang diikuti guru? |

| | | |
|----|-------------|--|
| | | <p>13. Apa peran Anda dalam memastikan setiap guru merasa didukung dalam mengembangkan keterampilannya?</p> <p>14. Bagaimana Anda memotivasi guru agar tetap semangat dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme mereka?</p> <p>15. Apakah ada hambatan tertentu yang Anda hadapi dalam menerapkan kepemimpinan demokratis? Bagaimana Anda mengatasinya?</p> <p>16. Bagaimana Anda menyeimbangkan antara arahan langsung dan kebebasan dalam kepemimpinan?</p> <p>17. Bagaimana peran supervisi dalam model kepemimpinan demokratis Anda?</p> <p>18. Apa indikator keberhasilan yang Anda tetapkan dalam meningkatkan profesionalisme guru?</p> <p>19. Bagaimana dukungan dari pihak madrasah atau komite sekolah terhadap gaya kepemimpinan demokratis Anda?</p> <p>20. Apakah ada perubahan atau peningkatan yang signifikan dalam kompetensi guru sejak Anda menerapkan gaya kepemimpinan ini?</p> |
| 2. | Guru | <p>1. Bagaimana Anda melihat peran kepala sekolah dalam memimpin madrasah ini?</p> <p>2. Menurut Anda, apakah kepala sekolah di sini sudah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis? Bisa dijelaskan?</p> <p>3. Apakah Anda merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan sekolah? Jika ya, dalam hal apa saja?</p> <p>4. Bagaimana kepala sekolah memberikan kesempatan untuk guru dalam menyampaikan pendapat?</p> <p>5. Apakah kepala sekolah sering mengadakan rapat untuk mendiskusikan isu-isu sekolah dengan guru? Seberapa sering?</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | | <ol style="list-style-type: none"> 6. Bagaimana pola komunikasi yang digunakan kepala sekolah dengan para guru di sini? 7. Apakah Anda merasa kepala sekolah mendukung dan menghargai ide-ide yang Anda ajukan? 8. Bagaimana kepala sekolah mendorong Anda untuk mengembangkan profesionalisme dalam mengajar? 9. Apakah kepala sekolah memberikan kebebasan kepada Anda berinovasi dalam pembelajaran? Bisa beri contoh? 10. Bagaimana kepala sekolah menangani atau menyelesaikan konflik antar guru atau staf? 11. Apakah kepala sekolah menyediakan pelatihan atau workshop untuk meningkatkan keterampilan guru? Jika ya, seberapa bermanfaat menurut Anda? 12. Bagaimana kepala sekolah memberikan respon terhadap kinerja Anda? 13. Apakah kepala sekolah memberikan penghargaan atau apresiasi untuk guru yang berprestasi? 14. Apakah kepala sekolah membantu Anda dalam menghadapi tantangan atau kesulitan yang Anda alami dalam mengajar? 15. Bagaimana kepala sekolah memotivasi Anda untuk terus meningkatkan kompetensi profesional? 16. Apakah Anda merasa kepala sekolah menghargai masukan atau kritik dari guru? 17. Bagaimana Anda melihat peran kepala sekolah dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi guru? 18. Apakah kepala sekolah memberikan kesempatan kepada Anda untuk berkolaborasi dengan guru lain? Dalam hal apa saja? 19. Menurut Anda, apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah telah berkontribusi dalam meningkatkan profesionalisme Anda? Bagaimana? |
|--|--|--|

| | | |
|--|--|---|
| | | 20. Apa harapan Anda terhadap kepala sekolah dalam mendukung pengembangan kompetensi Anda sebagai guru? |
|--|--|---|

Tabel 3.2 Instrumen Dokumentasi

| No | Data Dokumentasi |
|-----|---|
| 1. | Profil MI Raudlatul Ulum Karangploso |
| 2. | Sejarah MI Raudlatul Ulum Karangploso |
| 3. | Visi Misi MI Raudlatul Ulum Karangploso |
| 4. | Struktur Organisasi MI Raudlatul Ulum Karangploso |
| 5. | Data Sarana dan Prasarana |
| 6. | Data Pendidik dan pegawai sekolah |
| 7. | Data Peserta Didik |
| 8. | Data Guru yang Sertifikasi |
| 9. | Data kompetensi Guru |
| 10. | Dokumentasi Pelatihan Guru |
| 11. | Agenda Kegiatan Kepala Sekolah |

F. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dimulai dari tahap persiapan sebelum terjun ke lapangan hingga setelah proses pengumpulan data di lapangan selesai. Data yang dikumpulkan melalui berbagai teknik kemudian diseleksi dan dianalisis untuk menghasilkan kesimpulan yang menjelaskan fenomena yang diteliti. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis data kualitatif interaktif Miles & Huberman (2014), menurutnya analisis data kualitatif melibatkan tiga aliran kegiatan yang dilakukan secara simultan, yakni⁶⁵:

⁶⁵ Matthew B Miles, A Michael Huberman, and Johnny Saldaña, "Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook. 3rd" (Thousand Oaks, CA: Sage, 2014).

1. Kondensasi Data

Kondensasi data adalah teknik untuk menentukan data mana yang perlu disimpan, disusun, disederhanakan, atau digeneralisasi. Proses ini mencakup pengelolaan berbagai sumber informasi, seperti catatan lapangan, hasil wawancara, dokumen, teks, dan temuan yang didapat selama penelitian. Data yang terkumpul oleh peneliti kemudian digabungkan, diberi kode, dan dipermudah. Kondensasi data berarti merangkum dan fokus pada elemen-elemen penting untuk mengidentifikasi pola dan tema di MI Raudlatul Ulum Karangploso. Dengan demikian, setelah data disederhanakan, akan terbentuk gambaran yang lebih jelas, yang mempermudah peneliti untuk melanjutkan proses pengumpulan dan analisis data.

2. Penyajian Data

Penjelasan ringkas yang disertai dengan ilustrasi, diagram, dan tabel disajikan untuk mempermudah pembaca dalam memahami studi deskriptif secara lebih jelas. Situasi yang sedang berlangsung menjadi lebih mudah dipahami oleh peneliti, sehingga keputusan mengenai langkah selanjutnya dapat dibuat. Ini membuka peluang untuk melakukan analisis lebih lanjut atau tindakan tambahan dengan menggali temuan secara lebih mendalam di MI Raudlatul Ulum Karangploso.

3. Penarikan Kesimpulan

Pada tahap penarikan kesimpulan, peneliti menyajikan data yang diperoleh dari MI Raudlatul Ulum Karangploso. Proses ini diawali dengan pengumpulan, penguraian, dan penyajian data. Kesimpulan awal masih

bersifat sementara, karena diperlukan penelitian lanjutan untuk memastikan keandalan bukti yang mendukung tahap berikutnya, yaitu pengumpulan data lebih lanjut.

Kesimpulan yang diambil setelah hasil wawancara, dokumentasi, dan observasi disajikan dianggap valid apabila kesimpulan awal tersebut memiliki dasar yang kuat. Saat pengumpulan data, bukti yang mendukung harus kredibel dan konsisten. Langkah akhir dalam proses ini adalah menarik kesimpulan langsung dari temuan penelitian yang telah dikumpulkan.

G. Teknik Keabsahan Data

Dalam menguji keabsahan data, triangulasi merupakan salah satu teknik yang digunakan untuk memastikan validitas dan kepercayaan temuan dalam penelitian kualitatif. Norman K. Denkin dalam Dedi Susanto dan M. Syahrani Jailani menjelaskan bahwa triangulasi melibatkan berbagai sudut pandang dan perspektif yang saling terkait melalui kombinasi atau penggabungan. Pendekatan analisis ini masih sering digunakan oleh peneliti di berbagai bidang. Menurutnya, triangulasi mencakup tiga hal, yaitu: (1) triangulasi metode, (2) triangulasi sumber data, dan (3) triangulasi teori.⁶⁶ Dalam tahap uji keabsahan data, peneliti menggunakan tiga jenis triangulasi, sebagai berikut:

1. Triangulasi metode

Metode triangulasi dilakukan dengan membandingkan informasi atau data yang diperoleh melalui berbagai pendekatan yang berbeda.

⁶⁶Dedi Susanto dan M Syahrani Jailani, "Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Penelitian Ilmiah," *QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora* 1, no. 1 (2023): 53–61.

Tujuan utamanya adalah untuk memastikan keandalan informasi dan memperoleh gambaran yang lebih lengkap tentang kondisi MI Raudlatul Ulum Karangploso. Peneliti dapat menggunakan berbagai metode, seperti wawancara bebas dan terstruktur, atau menggabungkan wawancara dengan observasi untuk memeriksa konsistensi informasi yang diperoleh.

2. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber dilakukan dengan cara memverifikasi data terlebih dahulu, yaitu dengan membandingkan informasi yang diberikan oleh beberapa narasumber dengan data yang didapatkan dari sumber atau narasumber lainnya. Tujuan utama dari proses ini adalah untuk memperkuat kepercayaan terhadap data yang telah dikumpulkan di MI Raudlatul Ulum Karangploso. Dengan mengumpulkan data dari kepala sekolah, kordinator kesiswaan, kordinator kurikulum dan beberapa guru kelas, dengan narasumber tersebut kualitas dan ketepatan informasi dapat dinilai dan dipastikan melalui sudut pandang yang berbeda.

3. Triangulasi teori

Hasil akhir dari penelitian kualitatif disajikan dalam bentuk formulasi informasi atau pernyataan temuan. Informasi ini kemudian dibandingkan dengan perspektif teori yang relevan untuk menghindari adanya bias dari peneliti terhadap hasil atau kesimpulan yang diperoleh di MI Raudlatul Ulum Karangploso. Selain itu, triangulasi teori dapat memperdalam pemahaman, asalkan peneliti mampu menggali pengetahuan teoritis secara mendalam yang berkaitan dengan hasil analisis data yang ditemukan. Tahap ini dianggap sebagai bagian yang paling

menantang karena peneliti harus mendapatkan penilaian dari ahli saat membandingkan hasil penelitian dengan pandangan tertentu, terutama jika perbandingan tersebut menunjukkan perbedaan yang signifikan.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum MI Raudlatul Ulum

1. Profil MI Raudlatul Ulum

- 1) Nama Madrasah : MI RAUDLATUL ULUM
- 2) NSM : 111235070106
- 3) Tahun Berdiri : 1952
- 4) No. SK Ijin Operasional : MIS / 07.0106 / 2016
- 5) NPSN : 60715087
- 6) Kepala Madrasah : Romdlon, S. Pd. I
- 7) Alamat : JL. Raya Ngijo, Desa Ngijo,
Kecamatan Karangploso,
Kabupaten Malang, Jawa timur
- 8) Email : mis18ru.ngijo@gmail.com
- 9) Website : <http://miraudlatululum.sch.id>
- 10) Status Madrasah : Terakreditasi A
- 11) Keanggotaan LP Ma'arif : B-2223095
- 12) Organisasi Penyelenggara : Yayasan Raudlatul Ulum

2. Sejarah Singkat Berdirinya MI Raudlatul Ulum

Berawal dari sebuah kelompok mengaji anak-anak yang semakin hari semakin bertambah banyak, sehingga para tokoh masyarakat dan ulama desa Ngijo Kec. Karangploso mendorong para ustadz untuk mendirikan Sekolah Dasar yang bernafaskan islami maka dari itu Madrasah Ibtidaiyah Raudlatul Ulum didirikan pada tahun 1950 yang diprakarsai oleh Kyai Abdul Adhim almarhum.

Dua tahun kemudian MI Raudlatul Ulum mendapat SK pendirian dan penyelenggaraan Pendidikan dari Kepala Kantor Departemen Agama

Kabupaten Malang tahun 1952. MI Raudlatul Ulum Karangploso berada di lingkungan budaya Agama yang beraneka ragam. Hal ini menambah referensi Madrasah untuk memperkaya siswa akan budaya di lingkungan terdekatnya. Keberadaan MI Raudlatul Ulum menjadi potensi lain yang bisa dimanfaatkan Madrasah untuk menambah wawasan siswa MI Raudlatul Ulum. Keberagaman daerah asal dan profesi orang tua siswa pun memberikan dukungan terhadap proses belajar mengajar.

MI Raudlatul Ulum merupakan Lembaga di bawah naungan Kementerian Agama Kabupaten Malang. Adapun lokasi MI Raudlatul Ulum terletak pada geografis yang sangat cocok untuk proses belajar mengajar yang terletak di tengah pemukiman penduduk. MI Raudlatul Ulum ini dibangun dengan pertimbangan tata letak bangunan yang memberikan kenyamanan untuk belajar. Hal ini dapat di lihat dari tata letak ruang belajar yang berada dipinggir jalan raya.

Adapun batas-batas dari lokasi MI Raudlatul Ulum adalah sebelah utara berbatasan dengan Jalan raya sebelah barat berbatasan dengan Jalan Desa sebelah selatan berbatasan dengan perkampungan warga, sebelah timur berbatasan dengan rumah warga ngepeh.

3. Visi dan Misi MI Raudlatul Ulum

a. Visi MI Raudlatul Ulum

Terwujudnya peserta didik yang beriman, berakhlakhul karimah, unggul dalam prestasi, dan berwawasan kebangsaan.

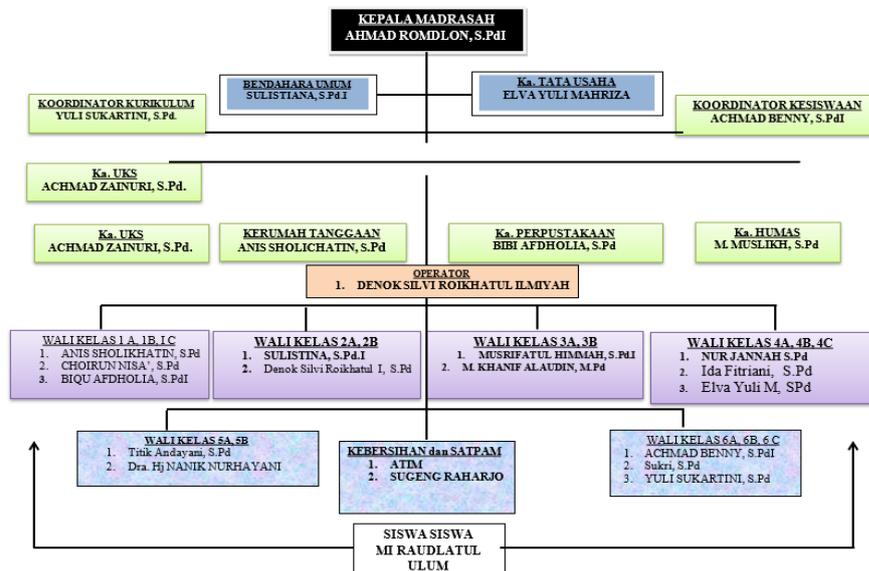
b. Misi MI Raudlatul Ulum

- 1) Melaksanakan pembelajaran adab dan atau tatakrama berhubungan kepada Allah Swt, manusia dan alam sekitarnya dan menjadikan pembiasaan adab kesopanan sehingga menjadi akhlak baik yang melekat pada pribadi
- 2) Menumbuhkan sikap giat, berkompetisi secara sehat dan berdaya juang tinggi dalam belajar
- 3) Membina kepedulian sosial, empati, mampu menyesuaikan diri dalam pergaulan dan tindakan siswa dengandilandasi nilai-nilai ajaran agama yang dianut dan kearifan lokal.
- 4) Membangun kebiasaan tertib beribadah dan kebiasaan 7S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun, Semangat dan Sepenuh hati) pada siswa
- 5) Menumbuhkan dan melestarikan budaya lokal yang berkembang di lingkungan masyarakat dan peningkatan dalam kerjasama dengan orang tua dan masyarakat
- 6) Menciptakan lingkungan yang kondusif, tertib, aman dan nyaman dalam mendukung kualitas belajar siswa di sekolah.

4. Struktur Organisasi MI Raudlatul Ulum

Salah satu bagian penting dari keberadaan sekolah sebagai suatu sistem adalah struktur organisasi sekolah, pembentukan organisasi sekolah adalah bagian dari pedoman arah kepemimpinan yang menunjukkan kehadiran pembagian tugas (*Job Description*), koordinasi, dan wewenang dalam jabatan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian administrasi deskripsinya sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi MI Raudlatul Ulum

5. Data Sarana Prasarana MI Raudlatul Ulum Tahun Pelajaran 2024-2025

Salah satu unsur penting yang mendukung tercapainya tujuan pembelajaran adalah tersedianya sarana dan prasarana yang merupakan unsur penunjang profesionalisme guru. Dengan sarana dan prasarana yang memadai bisa meningkatkan mutu pendidikan yang baik. Sebuah gedung sekolah yang baik akan menjadi menciptakan suasana yang kondusif dalam pelaksanaan proses kegiatan pembelajaran, perlengkapan sekolah yang lengkap akan memudahkan para guru melakukan terobosan dan variasi dalam menyajikan materi pelajaran peserta didik.

Tabel 4.1 Data Sarana Prasarana MI Raudlatul Ulum

| No | Prasarana | Jumlah | Kondisi |
|----|----------------------|--------|---------|
| 1. | Kantor guru | 1 | Baik |
| 2. | Ruang kepala sekolah | 1 | Baik |

| | | | |
|-----|--------------------------------|----|------|
| 3. | Ruang tata usaha | 1 | Baik |
| 4. | Ruang kelas | 15 | Baik |
| 5. | Aula | 1 | Baik |
| 6. | Masjid | 1 | Baik |
| 7. | Perpustakaan | 1 | Baik |
| 8. | Laboratorium computer | - | - |
| 9. | Toilet Guru | 2 | Baik |
| 10. | Toilet Siswa | 10 | Baik |
| 11. | Kantin | 3 | Baik |
| 12. | Gudang | 5 | Baik |
| 13. | Tempat Parkir | 1 | Baik |
| 14. | Ruang ketrampilan dan kesenian | 1 | Baik |
| 15. | Koperasi Madrasah | 1 | Baik |
| 16. | UKS | 1 | Baik |
| 17. | Ruang Satpam | 1 | Baik |
| 18. | Dapur | 1 | Baik |
| 19. | Lapangan bermain | 2 | Baik |
| 20. | Ruang Tamu | 1 | Baik |

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sarana dan prasarana yang dimiliki MI Raudlatul Ulum sudah terbilang memadai dan dapat menunjang proses pembelajaran di sekolah.

6. Data Tenaga Pendidik MI Raudlatul Ulum

Sebuah lembaga pendidikan terdiri dari berbagai elemen pendukung yang berperan penting dalam menciptakan institusi pendidikan yang ideal. Salah satu elemen krusial tersebut adalah tenaga pendidik di MI Raudlatul Ulum Karangploso, terdapat total 20 tenaga pendidik yang berkontribusi dalam proses pembelajaran. Berikut adalah tabel yang memuat data kependidikan di sekolah tersebut.

Tabel 4.2 Daftar guru MI Raudlatul Ulum

| No | Status | SMA | S1 | S2 | Jumlah |
|-------------|------------------|-----|----|----|--------|
| 1. | Guru sertifikasi | - | 9 | - | 9 |
| 2. | Guru Honorer | 1 | 9 | 1 | 11 |
| Jumlah Guru | | | | | 20 |

7. Data Peserta Didik MI Raudlatul Ulum

Peserta didik merupakan elemen fundamental dalam suatu lembaga pendidikan. Tanpa keberadaan peserta didik, suatu institusi tidak dapat dikategorikan sebagai lembaga pendidikan. Secara umum, peserta didik adalah individu dalam masyarakat yang berupaya mengembangkan potensi dirinya melalui proses pembelajaran yang diselenggarakan di jenjang dan jenis pendidikan tertentu. Berikut adalah data peserta didik untuk tahun ajaran 2024/2025, dengan total sebanyak 452 siswa

Tabel 4.3 Data Murid

| No | Kelas | Laki-laki | Perempuan | Jumlah |
|----|---------|-----------|-----------|--------|
| 1. | Kelas 1 | 44 | 42 | 86 |
| 2. | Kelas 2 | 33 | 31 | 64 |
| 3. | Kelas 3 | 32 | 37 | 69 |
| 4. | Kelas 4 | 46 | 37 | 83 |
| 5. | Kelas 5 | 29 | 29 | 58 |
| 6. | Kelas 6 | 46 | 46 | 92 |
| | Jumlah | 229 | 223 | 452 |

B. Paparan Data Penelitian

Deskripsi yang berkenaan dengan hasil penelitian ini, disusun berdasarkan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian melalui wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Pertanyaan-pertanyaan tersebut ada tiga yaitu sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah di MI Raudlotul Ulum Karangploso

Keberhasilan suatu sekolah dapat diukur dari efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Sedangkan di MI Raudlotul Ulum Karangploso, kepala sekolah menerapkan model kepemimpinan yang berperan penting dalam

memperkuat serta mengembangkan profesionalitas kinerja guru. Karena perannya yang krusial dalam perkembangan sebuah lembaga pendidikan, kepala sekolah menjadi perhatian peneliti. Salah satu aspek yang dikaji adalah bagaimana gaya kepemimpinan demokratis yang dilaksanakan di MI Raudlatul Ulum.

a. Pengambilan keputusan pemimpin melibatkan bawahannya dan tidak di ambil sendiri

Dalam penerapan gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah tidak membedakan setiap guru baik dari ras, suku dan budayanya. Semua dianggap penting karena kepala sekolah tidak akan berarti apapun tanpa ada tenaga kependidikan yang lain. Begitu pula dalam memegang teguh prinsip demokratis dalam forum rapat. Dalam proses rapat, apabila saran ataupun kritikan masih dalam lingkup positif dan bersifat membangun maka semua itu menjadi pertimbangan dalam mengambil keputusan. Pemikiran yang berbeda-beda merupakan suatu hal wajar dalam suatu instansi karena banyaknya karakter guru yang berkumpul menjadi satu, tugas kepala sekolah yakni menghargai, mendengarkan dan mengorkestrasikan dengan baik masukan tersebut. Hal demikian sesuai dengan yang di sampaikan oleh bapak Romdlon sebagai berikut:

“Keputusan atau kebijakan yang ada di sekolah ini tidak di rumuskan secara mandiri oleh saya, namun kebijakan atau keputusan yang ada di sekolah adalah hasil musyawarah mufakat yang di sepakati oleh seluruh guru. Di sisi lain ada beberapa keputusan yang bukan hanya melibatkan guru, tapi melibatkan wali murid, komite sekolah dan pengurus yayasan. Saya contohkan keputusan untuk perluasan lahan sekolah, maka keputusan harus melibatkan banyak elemen sehingga nanti tidak ada

miskomunikasi antara pihak sekolah dengan para pengurus yayasan dan komite”.⁶⁷

Pernyataan tersebut juga di perkuat oleh Ibu Yuli Sukartini, yang mengungkapkan pandangan serupa mengenai hal tersebut,

“Bapak kepala sekolah selalu membuka ruang diskusi dengan seluruh guru yang ada di sekolah, hal ini dilakukan kepala sekolah dengan tujuan agar segala persoalan yang ada di sekolah bisa di sampaikan dengan sedalam-dalamnya. Sehingga seluruh guru mendapatkan kenyamanan dalam proses penyampaian pendapat terhadap segala hal yang menyangkut lembaga, kemudian untuk persoalan yang menyangkut pembangunan, pelengkapan sarana prasarana dan acara-acara besar. Kepala sekolah selalu melibatkan seluruh guru sekolah dalam memutuskan keputusannya, namun ada beberapa persoalan yang sifatnya mendesak maka hal ini di bahas dengan bagian-bagian tertentu seperti kordinator kurikulum, kesiswaan, bendahara sekolah dan beberapa kordinator lainnya”.⁶⁸



Gambar 4.2 Rapat Kepala Sekolah Dan Guru

Pada gambar ini menunjukkan bahwa kepala sekolah MI Raudlatul Ulum mengumpulkan para guru untuk menjalankan rapat rutin yang membahas kinerja guru, disiplin guru dan membahas pembelajaran di kelas. Hal ini dilakukan kepala sekolah rutin setiap hari selasa setelah sesi pembelajaran selesai, tentu selain tujuannya untuk

⁶⁷ Wawancara dengan Kepala Sekolah Ahmad Romdlon, S.Pd.I pada senin, 18 Maret 2025.

⁶⁸ Wawancara dengan Koorbid Kurikulum Yuli Sukartini, S.Pd pada senin, 18 Maret 2025.

mengoptimalkan dan memotivasi guru, rapat ini juga untuk menjaga hubungan antara tenaga pendidik.

Dari penyampaian di atas bahwa pengambilan keputusan dan kebijakan sekolah di ambil dari berbagai instrumen dengan dialog antara kepala sekolah dengan guru, komite sekolah, wali murid dan pengruus yayasan, dimana hal ini menjadi landasan yang kuat untuk menjalankan keputusan secara bersama- sama. Dengan menggunakan pendekatan demokratis yang melibatkan seluruh anggota maka menumbuhkan rasa komitmen dan kepedulian yang besar terhadap keberhasilan berbagai program yang direncanakan. Sehingga dalam pendidikan, fungsi kepala sekolah sebagai monitor dan menjaga kerukunan antara sesama guru, menciptakan budaya kerja sama dan semangat tinggi dalam mensukseskan tanggung jawab yang diembannya.

b. Hubungan antara kepala sekolah dengan guru

Dalam suatu organisasi hubungan yang baik merupakan petunjuk dan tolak ukur keberhasilan perencanaan bersama. Tanpa hubungan yang baik maka beragam tujuan, visi dan misi tidak akan tercapai dengan baik. Sebagaimana yang terjadi di MI Raudlotul Ulum Karangploso komunikasi dan koordinasi menjadi pegangan para tenaga pendidikan dalam menjalankan program dan kegiatan di sekolah.

“Terkait hubungan dengan sesama guru sejauh ini sangat baik, mulai saya menjabat menjadi guru hingga sekarang cukup bagus,

penyambutan ketika ada guru baru juga baik. Tidak membedakan satu sama lain dan rasa kekeluargaan yang ada sangat besar”.⁶⁹

Hubungan antar pegawai disekolah terjadi akibat dari pemberian contoh yang baik oleh kepala sekolah dengan melakukan komunikasi yang baik pada seluruh guru. Contohnya ketika terdapat guru yang mengalami kendala dalam proses belajar mengajar, maka kepala sekolah akan membantu menyelesaikan kendala tersebut serta memberikan arahan yang baik. Dan setiap kegiatan di sekolah yang telah selesai dilaksanakan kepala sekolah akan meminta laporan terkait kegiatan tersebut.

Pandangan diatas sesuai dengan yang di sampaikan oleh bapak Achmad Benny:

"Hubungan yang terjadi antara kepala sekolah dengan para guru tentu saja dipengaruhi oleh banyak faktor penting yang saling berkaitan. Beberapa di antaranya adalah kualitas komunikasi yang terjalin secara intens dan terbuka, sikap saling menghargai terhadap setiap pekerjaan yang dilakukan, serta pendekatan emosional yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam membina hubungan kerja. Semua upaya ini merupakan bagian dari upaya kepala sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan bebas dari prasangka negatif. Bahkan, secara konsisten, bapak Kepala Sekolah juga senantiasa mengingatkan seluruh tenaga pendidik untuk menjaga dan membangun ruang kerja yang humanis, penuh empati, serta menjunjung tinggi rasa saling menghormati antara guru satu dengan guru lainnya, demi terciptanya sinergi dan kolaborasi yang positif dalam proses pendidikan bahkan bapak kepala sekolah juga sering memantau kegiatan belajar mengajar yang dilakukan guru di kelas masing-masing”.⁷⁰

Dengan demikian upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah MI Raudlotul Ulum Karangploso dalam menciptakan hubungan pada

⁶⁹ Wawancara dengan Kepala Sekolah Ahmad Romdlon, S.Pd.I pada senin, 18 Maret 2025.

⁷⁰ Wawancara dengan guru kelas Achmad Benny, S.Pd.I pada senin, 18 Maret 2025.

seluruh bawahannya tergolong baik terbukti melalui sikap kepala sekolah terhadap bawahannya dan pendekatan yang diberikan. Dengan strategi ini selain menciptakan suasana kerja yang nyaman juga dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai sekolah. Semakin seseorang dihargai di suatu tempat maka akan terdapat keeratan emosi, hati dan pikiran baik pada tempat ataupun orang-orang yang bersangkutan di tempat tersebut.

c. Peningkatan Kemampuan Guru Dengan Pembinaan dan Pelatihan

Kunci penting dalam peningkatan profesionalisme guru yaitu adanya kemauan dan kegigihan seorang guru. apabila dua hal tersebut tidak melekat maka profesionalisme akan sulit dijangkau. Pembinaan dan pelatihan terus dilakukan di MI Raudlatul Ulum Karangploso, tujuannya tentu untuk meningkatkan kompetensi yang disesuaikan dengan standar guru profesional. Salah satu contoh pembinaan dan pelatihan guru contohnya “Ice Breaking Membahana di PKB KKMI Malang”, pelatihan ini bertujuan menambah kompetesnsi guru profesinal dalam mengelola kelas dan juga menambah variasi ice breaking dalam menjalankan kegiatan pembelajaran, tentu saja hal demikian berdampak pada pembelajaran yang menyenangkan dan dapat di fahami oleh peserta didik.

“Dengan adanya pelatihan ini membantu guru untuk membawa kelas lebih menyenangkan dengan adanya ice breaking yang diselipkan di sesi pembelajaran, agar anak-anak tidak jenuh dalam memahami pelajaran sekolah”.⁷¹

⁷¹ Wawancara dengan Korbid Kurikulum Yuli Sukartini, S.Pd pada senin, 18 Maret 2025.



Gambar 4.3 Pelatihan Ice Breaking

Selain pelatihan *Ice Breaking* diatas juga dilakukan pelatihan pengembangan metode pembelajaran yang diadakan di MI Raudlatul Ulum Karangploso, Sosialisasi PPDB (Penerimaan Peserta Didik Baru) guna menambah kemampuan guru dalam rangka penerimaan siswa di sekolah, pelatihan pembuatan vidio ajar, dan masih banyak lagi. Pelatihan-pelatihan tersebut rutin dilakukan untuk seluruh guru sesuai dengan tema pelatihan apa yang akan diberikan.

Kecakapan teknologi merupakan salah satu yang harus dikuasi oleh guru di era saat ini. Hal ini dikarenakan kurikulum merdeka menggunakan serangkaian program-program yang mengharuskan guru menggunakan teknologi sebagai media pembelajaran guru dan murid serta hal lain berkaitan dengan profesi. Guru yang masih menggunakan metode pembelajaran lama di MI Raudlatul Ulum Karangploso di tuntut untuk dapat belajar dan beradaptasi dengan baik dibantu oleh guru yang lain. Berdasarkan pernyataan dari beberapa narasumber di atas maka dapat diketahui bahwa pelatihan dan pembinaan dilakukan sebagai upaya kepala sekolah dalam memperbaiki kemampuan guru menggunakan metode pembelajaran

yang sesuai dengan kurikulum sehingga proses pembelajaran sesuai dengan program-program yang disiapkan.

d. Kemampuan dan keahlian mendorong bawahannya dalam menggunakan daya nalarnya dalam upaya menghadapi suatu masalah.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan kepala sekolah bahwa menjadi pemimpin yang demokratis berarti mampu untuk memahami dengan baik permasalahan apa yang dialami oleh bawahannya. Permasalahan yang dialami guru terkadang berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk menjaga komunikasi dan hubungan baik sehingga tercipta kerjasama yang efektif. Hal tersebut dilakukan untuk mencapai kepentingan bersama dalam pencapaian mutu pendidikan.

“Kepala sekolah secara tidak langsung telah memberikan stimulasi dan dorongan kepada guru untuk terus menggunakan nalar dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi. Dengan demikian kepemimpinan demokratis yang diterapkan kepala sekolah berjalan dengan baik karena adanya timbal balik yang dirasakan oleh guru di sekolah. Hal tersebut dilakukan dengan komunikasi terbuka melalui rapat dan pendekatan individu oleh kepala sekolah baik dalam lingkup sekolah maupun diluar sekolah”.⁷²

Selain itu, berdasarkan wawancara yang penulis lakukan pada wali kelas 5 bahwa kepala sekolah rutin melaksanakan survey pada kelas kelas untuk memastikan proses belajar mengajar berjalan dengan baik. Contoh yang dilakukan yaitu seperti memastikan guru hadir sesuai jadwal dan siswa menerima pembelajaran sesuai jadwal, mengontrol

⁷² Wawancara dengan guru kelas Achmad Benny, S.Pd.I pada senin, 18 Maret 2025.

kegiatan belajar mengajar guru dengan murid untuk mengetahui apabila terdapat permasalahan seperti kurangnya media pembelajaran, metode pembelajaran kurang tepat dan lain sebagainya. Kegiatan tersebut dilakukan secara langsung maupun tidak langsung melalui guru yang bersangkutan dan wali kelas masing-masing.

“Biasanya apabila terdapat guru yang mengalami kendala mengenai pembelajaran seperti yang berkaitan dengan teknologi informasi akan meminta bantuan pada sesama guru mata pelajaran atau guru senior. Jika permasalahan tersebut tidak teratasi maka akan dibantu sistem di atasnya hingga sampai ke kepala sekolah yang seringnya dimusyawarahkan bersama”.⁷³

Berdasarkan wawancara tersebut dapat diketahui bahwa terdapat serangkaian kegiatan sebagai upaya kepala sekolah untuk bertanggung jawab memastikan guru melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik dan menyelesaikan berbagai permasalahan-permasalahan yang dihadapi, hal tersebut dengan dibantu oleh wali kelas, guru senior dan tenaga pendidik lainnya. Dapat diambil kesimpulan kepala sekolah MI Raudlotul Ulum Karangploso melakukan komunikasi secara terbuka dan memberikan kepercayaan pada semua guru untuk saling membantu satu sama lain sebagai upaya mendorong bawahannya untuk menghadapi permasalahan-permasalahan yang dihadapi selama bertugas

Berdasarkan pemaparan data observasi dan wawancara tentang Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah di MI Raudlotul Ulum Karangploso dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala

⁷³ Wawancara dengan wali kelas 3A Musyrifatul Himmah S.Pd.I pada senin, 18 Maret 2025.

sekolah berjalan dengan baik meskipun terdapat beberapa persoalan yang terjadi.

2. Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MI Raudlotul Ulum Karangploso

a. Pemberian Reward

Dalam peningkatan profesionalisme guru kepala sekolah MI Raudlatul Ulum Karangploso sangat baik dalam hal pemberian penghargaan, baik yang berskala kecil maupun besar. Seperti halnya penghargaan setiap semester bagi guru teraktif atau guru berprestasi.

“Pemberian Penghargaan dan motivasi kepada guru ini merupakan salah satu bentuk stimulasi pada guru terkait produktivitas dalam bekerja. Selain dengan penghargaan guru juga di berikan tambahan fee, hal demikian bertujuan untuk memberi stimulus terhadap guru-guru yang lain, untuk memaksimalkan kinerja dan menambah prestasi individu”.⁷⁴

Dengan demikian pemberian penghargaan kepada guru ini selain sebagai stimulasi juga sebagai motivasi kepada guru untuk terus meningkatkan kualitas diri sebagai guru di sekolah. Bukan hanya sebagai pegawai di instansi pendidikan, akan tetapi juga sebagai sosok penting pada proses tercapainya visi dan misi sekolah yang berorientasi pada terwujudnya peserta didik yang beriman dan berakhlakhul karimah.

b. Kepedulian Pada Kinerja Guru

Kepedulian kepala sekolah terhadap bawahannya penting dalam

⁷⁴ Wawancara dengan Kepala Sekolah Ahmad Romdlon, S.Pd.I pada senin, 18 Maret 2025.

meningkatkan kualitas guru salah satunya profesionalisme guru, kepedulian ini tercermin terhadap sikap kepala sekolah MI Raudlatul Ulum. Sesuai dengan yang di sampaikan bapak kepala sekolah bahwa:

“Kepedulian kepada guru, saya laksanakan dengan mengatur jadwal guru dengan adil, selain itu saya memberikan izin terhadap guru yang sedang menghadapi masalah pribadi seperti guru yang hamil, sakit atau urusan mendesak lainnya.”⁷⁵

Dari hasil wawancara dapat di ketahui bahwa kepala sekolah juga ber empati terhadap jam mengajar guru dan kendala-kendala yang lain dengan memberikan izin khusus. Hal demikian juga diperkuat dengan yang disampaikan ibu yuli, bahwa:

“Dalam menjalankan kepemimpinannya, kepala sekolah menerapkan berbagai pendekatan. Ia rutin mengadakan rapat dengan para guru dan melakukan pengawasan secara tidak langsung, misalnya dengan berkunjung ke kelas dengan alasan tertentu. Kepala sekolah juga secara berkala memeriksa RPP, silabus, perangkat pembelajaran, serta mengevaluasi kedisiplinan guru di sekolah. Selain itu, kepala sekolah sering memantau kondisi kelas secara langsung untuk memastikan kehadiran guru saat mengajar. Jika diketahui ada guru yang tidak hadir, kepala sekolah akan berkoordinasi dengan wali kelas untuk menanyakan apakah guru tersebut sudah izin. Jika tidak ada keterangan yang jelas, kepala sekolah akan memberikan teguran dan meminta penjelasan atas ketidakhadiran guru tersebut”⁷⁶

Dari pernyataan tersebut maka dapat dilihat dampak positif kepemimpinan demokratis kepala sekolah pada perkembangan proses belajar mengajar dan profesionalisme kinerja guru. Dengan kepedulian yang di lakukan kepala sekolah, guru memiliki rasa segan untuk izin tidak masuk sekolah.

⁷⁵ Wawancara dengan Kepala Sekolah Ahmad Romdlon, S.Pd.I pada senin, 18 Maret 2025.

⁷⁶ Wawancara dengan Korbid Kurikulum Yuli Sukartini, S.Pd pada senin, 18 Maret 2025.

Dengan demikian bentuk kepedulian yang diberikan kepala sekolah MI Raudlatul Ulum Karangploso yaitu terhadap jam mengajar, empati dengan urusan guru dan penyelesaian tanggung jawab sebagai guru. Akan meningkatkan profesionalisme guru di sekolah salah satunya terhadap aspek kedisiplinan guru.

c. Mendorong bawahannya untuk memecahkan masalah dan mengelola inovasi dan kreatifitas dalam proses menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan kepala sekolah bahwa menjadi pemimpin yang demokratis berarti mampu untuk memahami dengan baik permasalahan apa yang dialami oleh bawahannya dan juga memberi ruang untuk berinovasi dan berkreatifitas dalam menjalan segala tugasnya. Tentu saja hal demikian juga menjadi faktor penentu guru untuk menyikapi permasalahan maupun berkreasi dalam melaksanakan kinerja di sekolah. Hal ini juga sejalan dengan yang disampaikan oleh bu Yuli:

“Sesuai dengan praktik yang telah berlangsung secara konsisten setiap harinya, kepala sekolah memberikan ruang yang luas dan kebebasan yang besar bagi para guru untuk menyalurkan kreativitas serta berinovasi, baik dalam menjalankan proses pembelajaran di dalam kelas maupun dalam berkarya di berbagai aspek lain dalam lingkup sekolah. Kebebasan ini mencerminkan kepercayaan kepala sekolah terhadap kemampuan dan profesionalitas para guru dalam menciptakan suasana belajar yang menarik, dinamis, dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Tidak hanya itu, kepala sekolah juga secara aktif berperan sebagai sumber motivasi dan penggerak semangat, dengan cara memberikan pengarahan yang membangun, dorongan moral yang positif, serta motivasi yang berkelanjutan agar para guru tetap bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sikap suportif ini sangat membantu menciptakan lingkungan kerja

yang baik dan memberdayakan, di mana para guru merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk terus berkembang”.⁷⁷

Pandangan di atas juga ditegaskan oleh bapak kepala sekolah sebagaimana berikut:

“Kami memberikan keleluasaan seluas-luasnya kepada seluruh guru untuk berinovasi dan mengembangkan berbagai ide kreatif dalam pelaksanaan tugasnya, khususnya dalam konteks proses pembelajaran maupun kegiatan lain yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan di sekolah. Kebebasan ini mencakup berbagai aspek, seperti pemilihan metode pembelajaran, strategi yang diterapkan, hingga pendekatan pedagogis yang sesuai dengan karakteristik peserta didik. Namun demikian, tetap terdapat beberapa batasan yang perlu diperhatikan dan dipatuhi oleh para guru dalam melaksanakan inovasi tersebut, agar tetap sejalan dengan visi dan misi sekolah serta tidak keluar dari koridor aturan yang telah disepakati bersama. Menariknya, setiap kali seorang guru ingin menerapkan suatu bentuk inovasi, mereka dengan penuh tanggung jawab selalu berpamitan atau meminta izin terlebih dahulu kepada saya selaku kepala sekolah, sebagai bentuk penghormatan terhadap struktur organisasi dan untuk memastikan bahwa inovasi yang dijalankan tetap berada dalam arah yang tepat. Hal ini menunjukkan adanya keseimbangan antara kebebasan berkreasi dengan komitmen terhadap tata kelola yang baik, sehingga inovasi yang dilakukan benar-benar membawa dampak positif bagi proses belajar-mengajar dan perkembangan sekolah secara menyeluruh dan tentu saja kami juga memberikan penghargaan terhadap guru yang bisa membimbing muridnya untuk mendapatkan prestasi akademik maupun non akademik”.⁷⁸

Dalam observasi yang penulis lakukan ada momen dimana seorang guru mendapat beberapa kendala dalam menjalankan proses pembelajaran, kemudian guru yang memiliki permasalahan ini mendiskusikan dengan kepala sekolah terkait kendala yang di alami kemudian kepala sekolah tidak langsung memberi solusi namun kepala sekolah membimbing guru ini untuk menyelesaikan persoalan

⁷⁷ Wawancara dengan wali kelas Yuli Sukartini, S.Pd pada senin, 18 Maret 2025.

⁷⁸ Wawancara dengan Kepala Sekolah Ahmad Romdlon, S.Pd.I pada senin, 18 Maret 2025.

yang terjadi. Dari hasil observasi ini bahwa kepala sekolah memberikan motivasi dan stimulasi pada bawahannya terkait produktivitas dalam bekerja melalui pemberian penghargaan kepada guru, apresiasi dan motivasi. Hal tersebut dilakukan oleh kepala sekolah sebagai bentuk penghormatan terhadap kinerja dan semangat para guru di sekolah. Kepala sekolah juga sangat terbuka terhadap segala bentuk inovasi dan kreativitas yang dijalankan setiap tenaga kependidikan, sehingga setiap individu merasa dihargai dengan baik.

d. Kepercayaan tinggi terhadap bawahan

Kepala sekolah memberi kebebasan yang cukup kepada guru untuk selalu berusaha sendiri menyelesaikan pekerjaannya. Segala usaha ditujukan untuk membuat bawahan senantiasa mencapai hasil yang baik dari diri sendiri. Seperti contohnya dalam hal kepanitiaan, dalam hal ini terdapat pembagian tugas sehingga guru bertanggungjawab atas tugas tersebut sehingga terciptalah budaya kerjasama antar guru. dalam meningkatkan profesionalisme guru, kepala sekolah juga memberikan kebebasan dan kepercayaan kepada guru untuk meningkatkan kompetensi akademik melalui berbagai cara. Akan tetapi kepercayaan tersebut dilakukan tanpa melepaskan tanggung jawab pengawasan.

“Pembagian job desk dan tanggung jawab secara merata. Pembagian ini sudah dilakukan ketika awal masuk tahun ajaran baru, bahkan dalam perencanaanya kita sampai melaksanakan diluar sekolah, selain itu biasanya dibagi koordinator juga,

sehingga kepala sekolah memantau dan berkomunikasi dengan koordinator masing-masing”⁷⁹

Kepala sekolah dalam melakukan gaya kepemimpinan demokratis, dapat diketahui dengan upayanya menggerakkan bawahan dengan tugas yang diberikan dan sistem koordinasi yang baik. Hal tersebut dilakukan sebagaimana pendapat bapak Sukri:

“Biasanya akan diadakan rapat terlebih dahulu, setelah itu beliau memantau progress yang sudah dilakukan melalui koordinator yang telah ditunjuk dalam rapat tadi. Dan dalam evaluasi kepala sekolah biasanya bertanya pada murid dan tidak hanya pada guru saja karena akan menghasilkan jawaban yang murni. Setelah itu akan diadakan rapat evaluasi bersama para staf pendidik dan kependidikan terkait program yang sudah dilakukan”⁸⁰

Koordinasi dilakukan oleh kepala sekolah secara terstruktur sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam pembelajaran di kelas kepala sekolah menyerahkan tanggung jawab kepada struktural di bawahnya melalui wakil kepala sekolah di bidangnya masing-masing, meliputi wakil kepala bidang kurikulum, bidang kesiswaan, bidang humas dan bidang sarana dan prasarana. Sehingga setiap permasalahan bisa di selesaikan dengan bidang-bidang tertentu.



Gambar 4.4 Rapat Koordinasi Pembagian Jobdesc

⁷⁹ Wawancara dengan Kepala Sekolah Ahmad Romdlon, S.Pd.I pada senin, 18 Maret 2025.

⁸⁰ Wawancara dengan wali kelas 6B Sukri, S.Pd pada senin, 18 Maret 2025.

Dari pengamatan selama observasi yang dilakukan oleh penulis contoh dari pemberian kepercayaan pada guru seperti pada kegiatan tertentu yaitu kepanitiaan ujian, kepanitiaan perpisahan sekolah, perlombaan di sekolah maupun luar sekolah, dan kepanitiaan hari besar. Dari pengamatan selama observasi yang dilakukan oleh penulis contoh dari pemberian kepercayaan pada guru seperti pada kegiatan tertentu yaitu kepanitiaan ujian, kepanitiaan perpisahan sekolah, perlombaan di sekolah maupun luar sekolah, dan kepanitiaan hari besar. Koordinasi dilakukan oleh kepala sekolah secara terstruktur sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam pembelajaran di kelas kepala sekolah menyerahkan tanggung jawab kepada struktural di bawahnya melalui wakil kepala sekolah di bidangnya masing-masing, meliputi wakil kepala bidang kurikulum, bidang kesiswaan, bidang humas dan bidang sarana dan prasarana. Sehingga setiap permasalahan bisa di selesaikan dengan bidang-bidang tertentu.

e. Memberikan Kesempatan Untuk Mengembangkan Profesi

Prestasi guru merupakan bukti nyata bahwa profesionalisme guru meningkat melalui pendekatan kepemimpinan demokratis kepala sekolah. Profesionalisme guru dapat di lihat dari kualifikasi akademik, sertifikasi guru, kompetensi, sehat jasmani dan rohani sesuai dengan Peraturan pemerintah Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru Bab II Pasal 2.

“Di MI Raudlatul Ulum Karangploso dari 20 guru sudah sertifikasi 9 orang pada 2025. Hal tersebut didukung oleh kepala sekolah

melalui upaya pemberian pendidikan, pembinaan, dan juga pelatihan kepada guru sehingga dari tahun ke tahun selalu mengalami peningkatan”.⁸¹

Sebagaimana guru profesional tidak pernah berhenti belajar untuk meningkatkan kompetensi dan sertifikasi, kepala sekolah dalam upayanya meningkatkan profesionalisme guru agar optimal, rutin mengikuti pelatihan pelatihan dan pembinaan kepala sekolah seperti halnya, Workshop mengenai gerak kepala sekolah mengimplementasikan praktik baik. Hal tersebut salah satu bentuk upaya yang dilakukan kepala sekolah MI Raudlatul Ulum dalam meningkatkan profesionalisme guru.

f. Bertanggung jawab dalam Manajemen dan Proses Pembelajaran Guru di Kelas

Berdasarkan wawancara dengan wali kelas Wali Kelas III kepala sekolah selalu memantau jalannya proses pembelajaran dari jauh terlebih dahulu. Kemudian secara terstruktur mulai dari wakil kepala sekolah setelah itu ke pimpinan. Apabila yang mengalami kendala adalah guru mata pelajaran maka berurutan mulai dari wali kelas lalu ke wakil kepala sekolah baru kemudian ke kepala sekolah. Untuk mengevaluasi kinerja guru biasanya dilakukan rapat koordinasi minimal 1 minggu sekali. Sedangkan dari bidang kurikulum memberikan jadwal supervisi kunjungan yang melibatkan kepala sekolah setiap 1 bulan 1 kali. Setiap guru Akan dinilai sesuai RPP dan

⁸¹ Wawancara dengan Kepala Sekolah Ahmad Romdlon, S.Pd.I pada senin, 18 Maret 2025.

kinerja di dalam ruang kelas.

“Tanggung jawab kepala sekolah dalam proses belajar mengajar guru tentu akan berdampak positif bagi pembelajaran yang lebih efektif karena guru dapat mengetahui sampai mana kemampuan yang dimilikinya. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas guru dalam menguasai program pembelajaran yang dilakukannya terutama bagi guru yang kesulitan menggunakan inovasi pembelajaran yang variatif”.⁸²

Dalam proses keterlibatan kepala sekolah pada guru di kelas dilakukan oleh kepala sekolah dengan mengedepankan konsep komunikasi. Hal ini sesuai dengan pendapat dari salah satu guru kelas

IV:

“Menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh guru, ketika ada permasalahan komunikasi paling penting. Biasanya bersifat terstruktur mulai dari wali kelas lalu ke guru yang lain baru kemudian lanjut ke wakil kepala sekolah”.⁸³

Dari pengamatan yang telah dilakukan, kepala sekolah melakukan tindak langsung mengenai perkembangan guru dalam menyampaikan pelajaran di kelas secara bertahap. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui sejauh mana guru tersebut mampu untuk mengimplementasikan program pembelajaran yang telah disiapkan sebelumnya dengan baik. Gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh kepala sekolah MI Raudlatul Ulum Karangploso berdampak positif pada peningkatan profesionalisme guru baik dalam kegiatan keprofesionalan guru dan pengembangannya serta peningkatan proses pembelajaran di kelas.

⁸² Wawancara dengan wali kelas 3A Musyrifatul Himmah S.Pd.I pada senin, 18 Maret 2025.

⁸³ Wawancara dengan wali kelas 4B Ida Fitriani, S.Pd pada senin, 18 Maret 2025.

3. Peningkatan Profesionalisme guru di MI Raudlatul Ulum Karangploso

a. Memiliki Bakat, Minat, Panggilan Jiwa dan idealisme

Guru di MI Raudlatul Ulum Karangploso ini tidak hanya kompetensi dalam mengajar yang terus dikembangkan oleh pihak sekolah, akan tetapi kemampuan minat dan bakat guru yang dimiliki akan terus diapresiasi. Tentu saja apresiasi yang diberikan kepala sekolah terhadap guru yang menjadi pembina ekstrakurikuler berupa *reward* yang diberikan secara berkala dan ketika anak bimbingannya mendapat juara di *event* tertentu.

“Bahwa guru yang ada di MI Raudlatul Ulum memiliki bakat minat sesuai dengan bidangnya masing-masing, di buktikan dengan adanya pembagian pembimbing ekstrakurikuler di sekolah dengan berbagai sebaran bidang, seperti catur, banjari, pramuka dan lain-lain”.⁸⁴

Selain memiliki minat dan bakat, para guru di MI Raudlatul Ulum juga menunjukkan panggilan jiwa serta idealisme yang tinggi dalam melaksanakan proses pembelajaran, yang tercermin melalui komitmen mereka dalam membimbing peserta didik secara sabar dan konsisten, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, serta senantiasa berupaya mengembangkan metode pengajaran yang inovatif guna mewujudkan lulusan yang berakhlak mulia dan berprestasi.

⁸⁴ Wawancara dengan kordinator pembina ekstrakurikuler A. Zainul Anwar, S.Pd pada senin, 18 Maret 2025.

b. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia

Dalam Meningkatkan mutu pendidikan bermula dari tenaga pendidik yang mengajar di kelas. Hal tersebut terkait semangat dan kemauan bersungguh-sungguh memperbaiki sistem pembelajaran agar terus efektif dan efisien sehingga sampai kepada murid dengan baik.

”Guru di MI Raudlatul Ulum Karangploso dari tahun ke tahun mengalami perubahan yang baik mengenai penguasaan materi dan bahan ajar di kelas. Hal tersebut ditunjukkan melalui proses guru untuk terus belajar satu sama lain, dengan mengembangkan kualitas mengajar seperti rapat guru, belajar dan diskusi sesama guru dan mengikuti berbagai pelatihan”.⁸⁵



Gambar 4.5 Sesi Diskusi dan Refleksi

Dokumentasi ini menunjukkan peran kepala sekolah dalam memotivasi guru untuk menjaga komitmen mereka dalam meningkatkan mutu pembelajaran, prestasi dan keimanan guru maupun siswa. Dalam meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta berakhlak mulia tentunya dimulai dari kebiasaan yang ditanamkan di sekolah. Hal tersebut berlaku pada seluruh anggota sekolah, seperti membaca asmaul husna pada pagi hari sebelum pembelajaran dimulai,

⁸⁵ Wawancara dengan Kepala Sekolah Ahmad Romdlon, S.Pd.I pada senin, 18 Maret 2025.

pengajian ramadhan, sholat berjamaah, berbagi di depan sekolah hingga kegiatan amal di bulan Ramadhan. Demikian dilakukan untuk menanamkan keimanan dan ketakwaan serta agar seluruh guru dan siswa senantiasa berakhlak mulia kapanpun dan dimanapun.

Dalam meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta berakhlak mulia tentunya dimulai dari kebiasaan yang ditanamkan di sekolah. Hal tersebut berlaku pada seluruh anggota sekolah, seperti membaca asmaul husna pada pagi hari sebelum pembelajaran dimulai, pengajian ramadhan, sholat berjamaah, berbagi di depan sekolah hingga kegiatan amal di bulan Ramadhan. Demikian dilakukan untuk menanamkan keimanan dan ketakwaan serta agar seluruh guru dan siswa senantiasa berakhlak mulia kapanpun dan dimanapun.

c. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas

Kompetensi akademik yang dimiliki oleh guru di MI Raudlatul Ulum Karangploso cukup baik. Berdasarkan pengamatan dan studi dokumentasi yang dilakukan guru mengajar sesuai dengan profesi bidang yang dikuasai. Berikut merupakan data tenaga pendidik beserta kompetensi akademiknya:

Tabel 4.4 Data Kompetensi Guru

| No | Nama Guru | Mengajar | Kompetensi |
|----|----------------------------|-----------|------------|
| 1. | Achmad Benny, S.Pd.I | Kelas 6 A | S-1 (PAI) |
| 2. | Yuli Sukartini, S.Pd | Kelas 6 C | S-1 (PGMI) |
| 3. | Nur Jannah, S.Pd | Kelas 4 C | S-1 (PKN) |
| 4. | Sukri,S.Pd | Kelas 6 C | S-1 (PAI) |
| 5. | Anis Sholikhatin,S.Pd | Kelas 1 A | S-1 (PAI) |
| 6. | Musyrifatul Himmah, S.Pd.I | Kelas 3 A | S-1 (PAI) |
| 7. | Akhmad Zainul Anwar, S.Pd | Guru PJOK | S-1 (PJOK) |
| 8. | Sulistina,S.Pd.I | Kelas 2 A | S-1 (PAI) |

| | | | |
|-----|--------------------------------|-----------|-----------------------------|
| 9. | Dra. Hj. Nanik Nurhayani | Kelas 5 B | S-1 (PAI) |
| 10. | Titik Andayani,S.Pd | Kelas 5 A | S-1 (Pendidikan matematika) |
| 11. | Biqru Afdholia,S.Pd.I | Kelas 1 C | S-1 (PAI) |
| 12. | Muhammad Muslih, S. Pd | Guru PAI | S-1 (PAI) |
| 13. | Muhammad Khanif Alaudin, M. Pd | Kelas 3 B | S-2 (PAI) |
| 14. | Elva Yuli Mahriza, S.Pd | Kelas 4 C | S-1 (PGMI) |
| 15. | Ida Fitriani, S.Pd | Kelas 4 B | S-1 (Pendidikan matematika) |
| 16. | Denok Silvi Roikhatul I. S.Pd | Kelas 2 B | S-1 (PGMI) |
| 17. | Khoirun Nisa', S.Pd | Kelas 1 B | S-1 (PAI) |
| 18. | M. Bahrul Ulum | Guru PJOK | MAN |
| 19. | M. Usman, S.Ag | Guru PAI | S-1 (PAI) |

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa 95% guru memiliki kompetensi sesuai dengan tugasnya masing-masing.⁸⁶

Dari hasil survey yang dilakukan oleh penulis di atas dapat disimpulkan bahwa sesuai dengan kompetensi yang dimiliki guru yaitu seluruhnya mengajar sesuai bidang dan keahlian masing-masing dan kompetensi profesional yang dimiliki guru cukup baik. Terdapat upaya yang dilakukan guna mempelajari dan mendalami kompetensi profesional masing-masing guru baik dengan meminta bantuan pada sesama guru mata pelajaran ataupun guru senior. Selain itu para guru mengaku rutin melakukan pelatihan-pelatihan di luar sekolah untuk menambah kemampuan dan wawasan mengenai teknologi dan pembelajaran yang diampunya masing-masing.

d. Memiliki tanggung jawab terhadap tugas profesi

Terkait tanggung jawab yang diberikan, seluruh guru berproses dalam meningkatkan profesinya masing-masing. Dari pihak sekolah

⁸⁶ Survey lapangan pada 20 Maret 2025.

menyediakan pelatihan, pembinaan, sarana dan prasarana yang memadai, serta peninjauan tugas pembelajaran di kelas secara berkala.

“Intervensi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di sekolah sangat baik dan mengalami pengaruh yang besar pada guru. Guru lebih menguasai dengan baik perencanaan program pembelajaran baik semester, tahunan, silabus hingga RPP. Seluruhnya menurut saya sudah sangat baik dan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Jika sebelumnya terdapat guru yang masih kesulitan dalam mengimplementasikan kurikulum merdeka, saat ini berkat kerjasama antara guru dengan wali kelas dan guru yang lain terutama kepala sekolah, Maka perubahan yang terjadi sangat baik”.⁸⁷

Pengembangan profesi guru dilakukan oleh kepala sekolah dengan persetujuan guru yang bersangkutan seperti halnya pelatihan keprofesian keberlanjutan, pelatihan dan pembinaan mata pelajaran terkait, dan mendorong untuk melanjutkan pendidikan menuju yang lebih tinggi. Hal ini dilakukan agar para guru memiliki tanggung jawab dan rasa kepedulian terhadap tugas yang telah diberikan padanya. Bahkan kepala sekolah tidak pernah berhenti untuk belajar mengembangkan diri melalui pelatihan dan pembinaan, evaluasi kinerja kepala sekolah untuk mengoptimalkan kinerja sebagai pemimpin pendidikan.

e. Memiliki kesempatan untuk Mengembangkan Keprofesionalan secara Berkelanjutan dengan Belajar Sepanjang Hayat

Jumlah guru yang ada di MI Radlatul Ulum karangploso ada 20 orang, dengan jumlah guru yang sudah sertifikasi ada 9 orang. Berikut adalah data guru sertifikasi di MI Radlatul Ulum:

⁸⁷ Wawancara dengan wali kelas 4B Ida Fitriani, S.Pd pada senin, 18 Maret 2025.

Tabel 4.5 Data Guru Sertifikasi

| No | Nama | Mapel | Kompetensi |
|----|----------------------------|----------------------------|------------|
| 1. | Ahmad Romdlon, S.Pd.I | Akidah Akhlak | S-1 |
| 2. | Achmad Benny, S.Pd.I | Pendidikan Agama Islam | S-1 |
| 3. | Yuli Sukartini, S.Pd | Pendidikan Guru MI | S-1 |
| 4. | Nur Jannah, S.Pd | Pendidikan Kewarganegaraan | S-1 |
| 5. | Sukri,S.Pd | Pendidikan Agama Islam | S-1 |
| 6. | Anis Sholikhatin,S.Pd | Pendidikan Agama Islam | S-1 |
| 7. | Musyrifatul Himmah, S.Pd.I | Pendidikan Agama Islam | S-1 |
| 8. | Akhmad Zainul Anwar, S.Pd | PJOK | S-1 |
| 9. | Sulistina,S.Pd.I | Mapel Fikih | S-1 |

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa 9 guru telah memiliki sertifikasi sesuai PP terkait guru profesional. Hal tersebut 45% saja dari seluruh tenaga pendidikan yang telah bersertifikasi. Meskipun kompetensi guru sudah sangat baik akan tetapi sertifikasi guru sangat penting untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran, namun kepala sekolah juga mengusahakan untuk para guru dapat mendapatkan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan di tingkat selanjutnya. Hal demikian dilakukan kepala sekolah untuk sampai pada tujuan pendidikan indonesia yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa.

f. Memiliki Jaminan Perlindungan Hukum dalam Melaksanakan Tugas Keprofesionalan

Jaminan perlindungan hukum yang dimaksud dalam UU tersebut dengan memberikan hak memiliki kebebasan dalam menentukan kelulusan, penghargaan (*reward*), memperoleh rasa aman dan jaminan

keselamatan dalam menjalankan tugas, ataupun sanksi pada murid sesuai dengan kaidah-kaidah pendidikan, peraturan perundang undangan dan kode etik guru yang ada.

Dalam proses belajar mengajar disekolah tentu akan terjadi kesalahan pahaman, kendala yang akan dihadapi khususnya berhubungan dengan peserta didik. Sejauh ini belum ada permasalahan besar sehingga berdampak negatif pada guru maupun murid di sekolah yang mengancam tugas guru. sebelum itu tentu guru diberikan bekal sebelum akhirnya terjun dalam proses pembelajaran sesuai dengan kode etik guru.

“Hal ini sebagaimana asas-asas yang di sampaikan oleh Kemenag Kabupaten Malang untuk mengayomi dan melindungi secara hukum seluruh guru di sekolah sehingga tugas sebagai guru berjalan dengan baik”.⁸⁸

Hal demikian juga disampaikan ketua PERGUNU Asnan Alqodri ketika menangani kasus guru MI yang di laporkan ke polisi,

“Kami siap mendampingi guru terlapor untuk mediasi, bahkan jika mediasi tidak berhasil pergunu sudah berkoordinasi dengan LP Ma’arif NU Kabupaten malang, Untuk memberi dukungan dan pendampingan hukum kepada guru terlapor. Hal ini juga berlaku bagi semua guru yang ada di bawah naungan PERGUNU kabupaten Malang”.⁸⁹

Apabila ada pihak pihak yang merasa kurang senang dengan perilaku atau tindakan guru sehingga menempuh jalur hukum, maka Kementerian Agama Kabupaten Malang dan PERGUNU akan membela dan melindungi guru tersebut. Demikian adalah komitmen

⁸⁸ Wawancara dengan Kepala Sekolah Ahmad Romdlon, S.Pd.I pada senin, 18 Maret 2025.

⁸⁹ Hasil wawancara times malang kepada ketua Pergunu, 17 desember 2024.

dari lembaga yang menaungi para guru, tentu saja lembaga yang siap badan untuk para guru sangat di butuhkan dengan berbagai fenomena yang muncul.

g. Memiliki Organisasi Profesi yang Mempunyai Kewenangan Mengatur Hal-hal yang Berkaitan dengan Tugas Keprofesionalan Guru

Salah satu organisasi profesi yang di MI Raudlatul Ulum Karangploso yaitu PERGUNU (Persatuan Guru Nahdlatul Ulama) di kabupaten Malang saat ini diketuai oleh Asnan Alqodri, dengan adanya perkumpulan ini tentu akan menjadi salah satu wadah untuk para guru meningkatkan kualitas diri maupun profesionalisme guru. Hal ini juga tidak luput dari perhatian kepala sekolah seperti melibatkan guru dalam berbagai penataran, pelatihan, kelengkapan prasarana dan sarana sekolah. Penerapan motivasi kepala sekolah terhadap guru sebagai pendidik dalam rangka pelaksanaan motivasi kerja guru. Kepala sekolah juga memberi contoh dalam mendidik, misalnya sebelum mengajar guru harus membuat program tahunan, program semester, silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), analisis, sistem evaluasi. Hal ini dilakukan untuk memberikan contoh bagi guru dan pengawasan terhadap administrasi.

C. Hasil Temuan Penelitian

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah di MI Raudlotul

Ulum Karangploso

- a. **Musyawarah**, kepala sekolah dalam memutuskan kebijakan atau keputusan tentu dengan menjalankan musyawarah dengan tenaga pendidikan, musyawarah ini mengarahkan kebijakan untuk di laksanakan dan di tanggung oleh seluruh tenaga pendidikan.
- b. **Hubungan kepala sekolah dengan Guru**, Kepala sekolah dalam menjaga pola komunikasi dengan para tenaga pendidikan dibagi menjadi pola komunikasi secara formal maupun nonformal.
- c. **Pendelegasian**, Kepala sekolah MI Raudlatul Ulum selalu menjalankan pendelegasian wewenang kepada tenaga pendidik, hal ini dilakukan agar tenaga pendidik memiliki rasa kepemilikan terhadap lembaga.

2. Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MI Raudlotul Ulum

Karangploso

- a. **Controlling**, Kepala sekolah melaksanakan pemantauan dan mengawasi situasi serta aktivitas yang sedang berlangsung di sekolah untuk memastikan semuanya berjalan lancar.
- b. **Pemberdayaan**, Kepala Sekolah MI Raudlatul Ulum mengedepankan pemberdayaan kepada tenaga pendidik, pemberdayaan ini meliputi perkembangan atau pelatihan secara profesional dan individu.

- c. **Perilaku kepala sekolah dan guru**, Kepala MI Raudlatul Ulum Karangploso mendorong para bawahannya untuk selalu mengutamakan kepentingan sekolah dibandingkan kepentingan pribadi.
- d. **Apresiasi**, kepala sekolah dalam membentuk profesionalitas guru dengan bentuk memberi reward terhadap kinerja guru berupa finansial ataupun nonfinansial.

3. Peningkatan Profesionalisme Guru di MI Raudlatul Ulum Karangploso

- a. **Komitmen**, Komitmen guru adalah kesediaan, loyalitas, dan kesungguhan guru dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab profesionalnya di lingkungan pendidikan. Komitmen ini mencerminkan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan guru terhadap profesinya maupun institusi tempatnya bekerja. Komitmen juga mencakup integritas, konsistensi, dan keinginan untuk memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan.
- b. **Kompetensi**, pengembangan kompetensi guru melalui inovasi dan pemanfaatan teknologi meliputi peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan minat yang relevan dengan tugas profesional sebagai guru.
- c. **Profesi**, profesi guru menuntut pendidikan formal dan pelatihan khusus, serta sertifikasi sebagai bukti keahlian dan legalitas menjalankan tugas keguruan.

BAB V

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pembahasan dalam bab ini akan menguraikan implementasi gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme kinerja guru. Analisis yang disajikan berfokus pada keterkaitan antara berbagai kajian mengenai implementasi gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dengan teori-teori yang telah dikembangkan sebelumnya. Hasil analisis tersebut dipaparkan secara naratif dan deskriptif, dengan berlandaskan teori kepemimpinan demokratis yang berperan dalam meningkatkan profesionalisme kinerja guru. Selain itu, pembahasan ini juga merujuk pada fenomena empiris di lapangan sebagai objek penelitian, sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai penerapan gaya kepemimpinan ini dalam dunia pendidikan.

A. Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah di MI Raudlotul Ulum

Karangploso

Di era *post truth* ini, dunia mengalami gejolak yang sangat dinamis, apalagi membicarakan dunia pendidikan. Dunia pendidikan di Indonesia juga terdampak oleh banyaknya persoalan, sehingga banyak perubahan yang terjadi di beberapa tahun kebelakang, mulai dengan persoalan kurikulum, formasi guru hingga profesionalitas guru. Hal demikian tentu membawa banyak dampak negatif dan proses pengaplikasian yang panjang, sehingga menimbulkan banyak gejolak di dunia pendidikan Indonesia. Tentu saja hal demikian membuat setiap kepala sekolah di Indonesia harus memiliki gaya

dalam memimpin instansi, tidak terlepas kepala sekolah di MI Raudlatul Ulum Karangploso, yang memiliki gaya kepemimpinan demokratis.

Menurut G. R. Terry, gaya kepemimpinan demokratis yaitu pemimpin yang melihat dirinya adalah bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan anggotanya berupaya memastikan tujuan organisasi tercapai. Setiap individu dianggap memiliki potensi yang berharga untuk mencapai tujuan bersama.⁹⁰ Teori ini mengharuskan kepala sekolah mampu dalam mendorong tenaga kependidikan untuk bekerjasama mencapai tujuan sekolah. Kepala sekolah di MI dalam melaksanakan kepemimpinan demokratis dengan melihat beberapa fenomena yang terjadi di sekolah, yang mana para tenaga pendidikan dan kepala sekolah secara bersama-sama menjalankan tanggung jawab untuk mencapai visi dan misi sekolah, secara praktik lapangan kepala sekolah dan tenaga kependidikan bergotong royong menjalankan agenda sekolah seperti pembiasaan setiap pagi hari.

Kemudian gaya kepemimpinan demokratis menurut Robbins ialah seorang pemimpin yang sering mengajak para pegawai untuk dapat terlibat dalam proses pengambilan keputusan, mempercayakan wewenang kepada pegawai serta memanfaatkan *feedback* sebagai kesempatan untuk melatih para pegawainya.⁹¹ Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan demokratis dalam memutuskan kebijakan selalu memperhatikan dan melibatkan tenaga kependidikan, Terutama dalam menyelesaikan permasalahan, merumuskan kebijakan dan menjalankan keputusan. Secara penerapan juga pemimpin

⁹⁰ Terry, Rue, dan Ticolau, *Dasar-dasar Manajemen (Principles of Management)*, hal. 132.

⁹¹ Robbins, *Organizational Behaviour*, hal. 78.

dengan gaya demokratis juga menerapkan dialog dua arah dengan pantikan pertanyaan-pertanyaan, sehingga bawahannya terpantik untuk berdiskusi dengan kepala sekolah.

Kepala sekolah di MI Raudlatul Ulum secara penerapan kepada tenaga pendidikan selalu mengedepankan asas-asas dialog, diskusi dan musyawarah. Kepala sekolah juga sering kali berdiskusi dengan guru mengenai proses pembelajaran yang dilaksanakan mulai dengan pembuatan RPP, pendekatan dan proses evaluasi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Hal ini dilakukan untuk membuat nuansa kerja yang humanis, bermoral dan pembelajaran yang efektif. Dengan menggunakan gaya kepemimpinan ini kepala sekolah sering mendapatkan keresahan-keresahan guru dan masukan ide untuk membuat inovasi dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Kepala sekolah juga harus mampu objektif dalam menilai, mempertimbangkan dan memutuskan kebijakan, hal demikian juga sesuai dengan pandangan Arfandy dkk, bahwa kepemimpinan demokratis harus memiliki kerangka pengambilan keputusan, dengan menerapkan berfikir rasional dan objektif dalam menilai perilaku dan gagasan seseorang.⁹² Karena dengan asas terbuka terhadap segala masukan, hal ini memungkinkan kepala sekolah mendapatkan berbagai argumen dan mampu menghasilkan banyak alternatif dalam memutuskan kebijakan. Kemudian kepala sekolah juga bisa mengidentifikasi argumen yang sifatnya subjektif, sehingga kepentingan-

⁹² Arfanaldy, Supendi, dan Ridwan, *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah*, 2024, Hal. 25-26.

kepentingan tertentu dapat masuk dan menghasilkan kebijakan atau keputusan yang tidak berimbas baik pada sekolah.

Dari hasil penelitian, kepala sekolah MI Raudlatul Ulum adalah kepala sekolah yang *visioner* dalam memimpin lembaga ini, dengan dibuktikan peningkatan pesat yang di alami MI Raudlatul Ulum, di lihat dari capaian-capaian yang sudah di peroleh sekolah. Kepala sekolah juga selalu menginisiasi di berbagai kegiatan yang dilaksanakan di sekolah, mulai dari pembiasaan pagi, PHBI, apel hari senin dengan polres dan ekstrakurikuler, hal demikian dilakukan untuk memberikan kontrol penuh terhadap kegiatan sekolah dan selalu memotivasi guru untuk mencapai visi dan misi sekolah. Selain menginisiasi dalam agenda-agenda kegiatan, kepala sekolah juga terjun langsung dalam menjalankan agenda sekolah, sehingga memudahkan kepala sekolah untuk mengontrol kegiatan yang dilaksanakan guru.

Menurut Suradji & Martono pada temuan Sri Utami & Moh. Mustofa Hadi kepemimpinan yang berfokus pada dasar kemanusiaan dan menjunjung tinggi drajad dan harkat martartabat manusia dalam kepemimpinannya serta mengutamakan kerja antara atasan dan bawahan, memberikan kesempatan kepada bawahan untuk maju dan mengembangkan diri dan menganggap bawahan sebagai rekan kerja sehingga tidak segan-segan membina bawahan dan mentransfer ilmu kepada bawahan.⁹³ Kepala sekolah juga sering memotivasi dan mengarahkan para guru untuk memecahkan permasalahan yang timbul di dalam kelas dengan rapat dan diskusi, hal ini dilakukan kepala

⁹³ Sri Utari dan Moh Mustofa Hadi, "Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus)," *Jurnal Pustaka Ilmiah* 6, no. 1 (2020): 994–1002.

sekolah agar para guru selalu berinovasi dan berkeaktivitas di dalam ruang belajar. Bahkan kepala sekolah juga mengikut sertakan guru untuk mengikuti pelatihan *ice breaking* dan pengkondisian forum, selain kegiatan pelatihan kepala sekolah juga memotivasi guru muda untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi.

Kepala sekolah MI Raudlatul Ulum Karangploso menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis yang partisipatif, komunikatif, dan memberdayakan.⁹⁴ Kepemimpinan ini tidak hanya ditujukan untuk menjaga stabilitas organisasi sekolah, tetapi juga untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi pengembangan profesional dan personal seluruh tenaga pendidik. Salah satu bentuk nyata kepemimpinan demokratis kepala sekolah adalah melalui pendelegasian wewenang secara terencana dan terstruktur kepada para tenaga pendidik. Kepala sekolah tidak memusatkan seluruh kendali dalam pengambilan keputusan, melainkan memberikan kesempatan kepada guru untuk ikut serta dalam proses perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi di berbagai program sekolah. Pendelegasian ini mencakup berbagai bidang, seperti pengelolaan kegiatan ekstrakurikuler, pengembangan kurikulum, pengawasan kelas, hingga pelaksanaan program keagamaan dan sosial. Dengan memberikan kepercayaan tersebut, kepala sekolah membangun rasa tanggung jawab secara kolektif dan rasa kepemilikan terhadap lembaga. Kemudian guru tidak hanya merasa sebagai pelaksana tanggung jawab, melainkan sebagai bagian penting dari kemajuan sekolah.

⁹⁴ Mustaqim, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi dan Otokrasi terhadap Kinerja Pegawai (Penelitian pada Balai Pengembangan Benih Hortikultura dan Aneka Tanaman Pasir Banteng Kabupaten Sumedang)," 2013.

Kemudian Pola komunikasi yang efektif dilaksanakan kepala sekolah untuk meminimalisir miskomunikasi antara setiap pegawai. Dari sini kepala sekolah membagi dua pola komunikasi yaitu komunikasi formal dan komunikasi nonformal.⁹⁵ Komunikasi formal dilaksanakan oleh kepala sekolah dalam forum-forum resmi seperti rapat koordinasi, rapat evaluasi kinerja, maupun pertemuan antar bidang. Dalam forum ini, kepala sekolah menyampaikan visi, kebijakan, dan arahan strategis terkait kegiatan sekolah. Sementara itu, komunikasi nonformal dilakukan secara lebih personal dan santai, seperti melalui perbincangan di luar jam kerja, interaksi di lingkungan sekitar sekolah, atau kegiatan kebersamaan di luar sekolah. Pola ini bertujuan untuk membangun kedekatan emosional antara kepala sekolah dan guru, sehingga menciptakan suasana kerja yang akrab, terbuka, dan saling mendukung satu sama lain, hal ini bertujuan untuk memperkuat kerja sama tim yang berorientasi pada pencapaian tujuan bersama.

Dari hasil pembahasan penelitian kepala sekolah di MI Raudlatul Ulum dan di kaitkan dengan teori-teori yang relevan. Dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah gaya kepemimpinan demokratis, yang di implementasikan dengan musyawarah, pendelegasian wewenang, komunikasi dua arah atau hubungan antara kepala sekolah dan guru, dengan nilai-nilai ini kepala sekolah mampu membentuk iklim sekolah menjadi kondusif dan nyaman.

⁹⁵Fadilah Istighfara dan Ahmad Zaki, “Strategi Komunikasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru di MIS Nurul Iman Kecamatan Gebang,” *Tut Wuri Handayani: Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan* 1, no. 1 (2022): 29–36.

B. Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MI Raudlatul Ulum Karangploso

Demi mewujudkan profesionalisme guru di MI Raudlatul Ulum kepala sekolah harus memahami prinsip-prinsip dasar dari gaya kepemimpinan demokratis, sehingga menjadi pemimpin yang ideal. Tentu saja pada tahap implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah yang melahirkan peningkatan profesionalisme guru membutuhkan kerjasama maupun sinergitas antara seluruh tenaga pendidikan, mulai dari kepala sekolah, guru dan pegawai sekolah. Hal ini bertujuan agar peningkatan profesionalitas guru, bukan hanya harapan yang di pangku oleh kepala sekolah sendiri, namun profesionalitas ini benar-benar menjadi bagian dari setiap karakter tenaga pendidikan.

Menurut Daryanto yang di kutip Burhanudin bahwa kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai aktor utama yang paling penting dalam sebuah organisasi. Perwujudan dari tipe kepemimpinan ini didominasi perilaku sebagai pelindung, penyelamat, serta perilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi.⁹⁶ Kepala sekolah sebagai top manajemen di MI Raudlatul Ulum, dalam proses kepemimpinannya bukan hanya menjadi sosok yang mengatur dan mengintruksi bawahan, namun juga menjadi benteng pertama ketika tenaga pendidikan mendapatkan permasalahan yang besar dalam koridor menjalankan tanggung jawab pendidikan.

Kepala sekolah juga mengatur peran guru sebagai aktor utama dengan menempatkan guru pada kompetensi yang dimiliki di kepenitaaan atau agenda

⁹⁶ Yusak Burhanuddin, "Analisis administrasi manajemen dan kepemimpinan pendidikan," *Jakarta: PT. Bumi Aksara*, 2005.

yang dilakukan sekolah.

Sedangkan menurut Husaini Usman, terdapat lima macam fungsi kepala sekolah secara umum, yaitu untuk: pengembangan pribadi, pengelolaan (manajemen) sekolah/madrasah, pengawasan, kegiatan sosial dan pengusaha sekolah/madrasah.⁹⁷ Dengan kelima fungsi yang di miliki, kepala sekolah pastinya akan membawa dampak yang signifikan terhadap kemajuan sekolah, kepala sekolah MI Raudlatul Ulum selalu merencanakan agenda sekolah di setiap awal masuk ajaran baru, yang mana perencanaan ini mencakup kegiatan-kegiatan sekolah selama satu tahun dan penentuan kepanitian acara sekolah sekaligus pembagian jobdesc. Kemudian kepala sekolah juga menjalankan tugas pengawasan dengan supevisi terhadap kinerja guru melalui pemantauan perangkat pembelajaran maupun kegiatan belajar mengajar. Selain kedua hal diatas kepala sekolah juga mengembangkan kompetensi pribadi dengan mengikuti pelatihan, berdialog dengan wali murid, komite sekolah ataupun masyarakat di sekitar sekolah.

Menurut Gunawan dkk, kepemimpinan kepala sekolah sangat terkait dengan konsep administrasi pendidikan, yang mencakup struktur organisasi, motivasi, pengambilan keputusan, aspek kemanusiaan, serta peran dalam memfasilitasi perubahan.⁹⁸ Konsep yang disampaikan diatas berkaitan dengan penguasaan kepala sekolah terhadap aspek-aspek dasar yang harus dimiliki dan di kuasi kepala sekolah, sehingga dengan penguasaan yang kuat kepala sekolah bisa mengorganisir kegiatan sekolah dengan efektif. Hal ini sesuai dengan

⁹⁷ Husaini Usman, "Peranan dan Fungsi Kepala Sekolah/Madrasah," *Jurnal PTK Dikmen* 3, no. 1 (2014): hal. 11.

⁹⁸ Musdiani, Gunawan, dan Ibrahim, *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru* (Jakarta: Sefa Bumi Persada, 2020), Hal. 49.

penguasaan kepala sekolah di MI Raudlatul Ulum mengenai aspek-aspek dasar yang dimiliki, dilihat dari pemahaman kepala sekolah terhadap administrasi sekolah yang meliputi instrumen administrasi kepegawaian, administrasi keuangan dan administrasi lainnya.

Kemudian terkait temuan peneliti terhadap aspek-aspek dasar yang lain, kepala sekolah selalu memperhatikan aspek kemanusiaan tenaga kependidikan dengan memberikan penghargaan, arahan dan motivasi untuk tenaga pendidikan dalam meningkatkan profesionalitas kinerja, mulai arahan kepala sekolah untuk di ikutkan pelatihan-pelatihan, pemberian *reward* kepada guru yang berprestasi dan guru yang loyal terhadap sekolah, di sisi lain kepala sekolah juga memotivasi guru untuk melakukan perubahan, dengan memberikan ruang-ruang inovasi dan kreativitas terhadap pelaksanaan tanggung jawab, seperti inovasi dalam merencanakan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran. Dalam proses transfer perubahan, kepala sekolah menjadi aktor utama dalam setiap tahapan menuju perubahan dengan keleluasaan kepala sekolah dalam mengatur dan memfasilitasi guru, maka peluang menuju perubahan di lingkungan sekolah sangat terbuka lebar.

Menurut Permendiknas RI No. 13 tahun 2007 tentang standart kompetensi kepala sekolah. di jelaskan bahwa seorang kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki lima kompetensi utama, yaitu:⁹⁹ 1) Dimensi Kompetensi Kepribadian 2) Dimensi Kompetensi Manajerial 3) Dimensi Kompetensi

⁹⁹ Permendiknas No, "Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah," *Jakarta: Balai Pustaka*, 13.

Kewirausahaan 4) Dimensi Kompetensi Supervisi 5) Dimensi Kompetensi Sosial. Melihat kompetensi yang tertuang di atas, kepala sekolah yang ada di MI Raudlatul Ulum sudah memiliki kompetensi ini, dengan melihat dari kepribadian kepala sekolah tentu saja beliau selalu mementingkan kepentingan sekolah bahkan kepala sekolah sedang mengalami sakit lumayan parah. Kemudian ketika melihat tata kelola sekolah ini peneliti sudah melihat peran kepala sekolah dalam mengatur dan mengelola sekolah dengan efektif, hal ini menunjukkan kepala sekolah sudah memdulikan kinerja para guru, bahkan di sekolah ini memiliki koprasi yang di kelola langsung oleh guru yang di tugaskan kepala sekolah dan kepala sekolah juga selalu mengontrol segala kegiatan sekolah secara berkala, sehingga kontrol yang dijalankan kepala sekolah berimbas secara langsung terhadap persoalan yang sedang terjadi.

Dari pembahasan penelitian di atas bahwa implentasi gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme kinerja guru di Mi Raudlatul Ulum Karangploso bisa dilihat dari upaya kepala sekolah dalam mengapresiasi guru, mengontrol kegiatan guru, peduli terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan guru dan memberikan pemberdayaan terhadap guru. Dengan teori gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah yang sudah di implementasikan, hal ini menunjukan bahwa kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan demokratis dapat memberikan tren positif dalam peningkatan profesionalisme guru.

C. Peningkatan Profesionalisme Guru di MI Raudlatul Ulum Karangploso

Untuk menunjang ketercapaian tujuan atau visi misi sekolah tentu profesinalitas tenaga pendidikan menjadi salah satu faktor yang membantu

terwujudnya tujuan. Dengan profesionalisme tenaga pendidikan, tentu saja semua beban atau tanggung jawab di bagi dengan rata antara satu individu dengan individu lainnya. Kepala sekolah MI Raudlatul Ulum dalam upayanya meningkatkan profesionalitas kinerja dengan selalu menekankan bahwa sekolah ini sudah menjadi bagian dari pada individu tenaga pendidik, hal ini mengisyaratkan kepada seluruh tenaga pendidikan untuk menjalankan tugas pendidikan dengan totalitas.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Bab IV Pasal 10, dijelaskan bahwa ada empat kompetensi yang harus dikuasai oleh guru agar diakui sebagai pendidik profesional, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.¹⁰⁰ Hal ini juga sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Heri susanto bahwa guru profesional juga harus memiliki rencana pembelajaran, pelaksanaan, menjaga hubungan antara guru dan murid, memiliki keahlian dan bertanggung jawab.¹⁰¹ Sesuai dengan konsep yang disuguhkan bahwa guru di MI Raudlatul Ulum menjaga keprofesionalannya dengan usaha-usaha tertentu, mulai dengan mengikuti pelatihan pengembangan bahan ajar, pelatihan *ice breaking* hingga pelatihan sesuai bidangnya. Dalam proses perancangan pembelajaran setiap guru sudah memiliki bekal yang cukup untuk merencanakan setiap jam pelajaran, dengan menuangkan rencananya terhadap RPP, silabus, metode dan bahan ajar yang akan di lakukan di setiap pertemuan di kelas. Tentu saja hal ini di pengaruhi aspek profesionalitas guru MI Raudlatul Ulum, kemudian secara

¹⁰⁰ Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

¹⁰¹ Susanto, *Profesi Keguruan*.

spesifik guru mampu menjaga hubungan dengan murid bahkan menyetarai hubungan murid dengan orang tua, hal ini menunjukkan peran guru dalam mengembangkan karakter murid sudah tercapai. Kemudian aspek sosial yang harus dimiliki seorang guru sudah di kategorikan baik dengan terjadinya penyampaian proses pembelajaran siswa atau laporan guru terhadap wali murid, hal ini juga menjadi tahapan awal untuk komunikasi antara guru dan wali murid terbangun, juga terdapat beberapa guru yang menjadi tokoh masyarakat di desa masing-masing.

Menurut Tiara bahwa guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan memandang berbagai kekurangan yang ada di sekolah sebagai tantangan. Ia akan berusaha sedapat mungkin untuk mengatasi kekurangan itu.¹⁰² Dengan ini guru memang memiliki rasa kepemilikan terhadap lembaga yang menaungi dirinya untuk aktualisasi nilai-nilai keprofesionalan. Mulai dengan memberikan performa terbaik dalam proses transfer nilai, mengarahkan siswa dan mengevaluasi siswa. Hal ini dilakukan untuk menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan sekolah, dengan kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme kinerja guru tentu menjadi ujung tombak dalam peningkatan mutu pembelajaran di sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin demokratis telah membangun ekosistem profesional dan pendidikan yang baik, yang tidak bergantung pada kegiatan insidental semata, tetapi melalui strategi yang sistemik dan berkelanjutan. Hal ini meliputi:¹⁰³ 1) pelatihan terhadap guru, 2) mengarahkan

¹⁰² Tiara Anggia Dewi, "Pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA se-Kota Malang," *Skripsi: Universitas Muhammadiyah Metro* 3, no. 1 (2015).

¹⁰³ Salsabilla dkk., "Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan," hal. 9

kinerja guru, 3) pengambilan keputusan secara musyawarah 4) memberikan ruang partisipasi terhadap guru, tantu saja beberapa point di atas memberikan banyak peluang untuk guru menjadi tenaga pendidikan yang lebih profesional yang berimplikasi terhadap terwujudnya pendidikan yang lebih baik. Kemudian sesuai dengan kompetensi profesionalisme guru yang di keluarkan oleh Permendiknas RI No. 16 Tahun 2007, bahwa ada lima indikator guru bisa di akui keprofesionalannya yaitu:¹⁰⁴ a) Guru perlu menguasai materi, struktur, konsep, dan cara berpikir ilmiah yang mendasari mata pelajaran yang diajarkannya. b) Guru harus menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar dari mata pelajaran yang diajarkannya. c) Guru harus mengembangkan bahan ajar yang diajarkannya dengan cara yang kreatif. d) Guru perlu mengembangkan profesionalismenya secara berkelanjutan dengan melakukan refleksi diri. e) Guru harus memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri. Dengan standart yang di keluarkan pemerintah kepala sekolah berhasil memberikan jembatan kepada guru untuk mencapai standart tersebut dengan strategi-strategi yang digunakan.

Mengaca dari permendiknas di atas, guru di MI Raudlatul Ulum sudah mencapai kategorisasi itu. Dengan dibuktikan bahwa guru mampu mengakomodir pembelajaran mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi. Selain itu guru juga sudah di tempatkan sesuai dengan kompetensi tertentu, sehingga guru mampu menguasai materi secara mendalam, kemudian guru juga memiliki ruang kreatifitas dalam pembelajaran

¹⁰⁴ “Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.”

dengan dibuktikan bahwa ada beberapa guru menerapkan pembelajaran dengan metode yang menarik seperti pembelajaran berbasis problem solving, pembelajaran berbasis digital dan juga penampilan video. Dari beberapa standar yang sudah disampaikan di atas guru sudah menjalankan kompetensi profesional versi Permendiknas No. 16 tahun 2007.

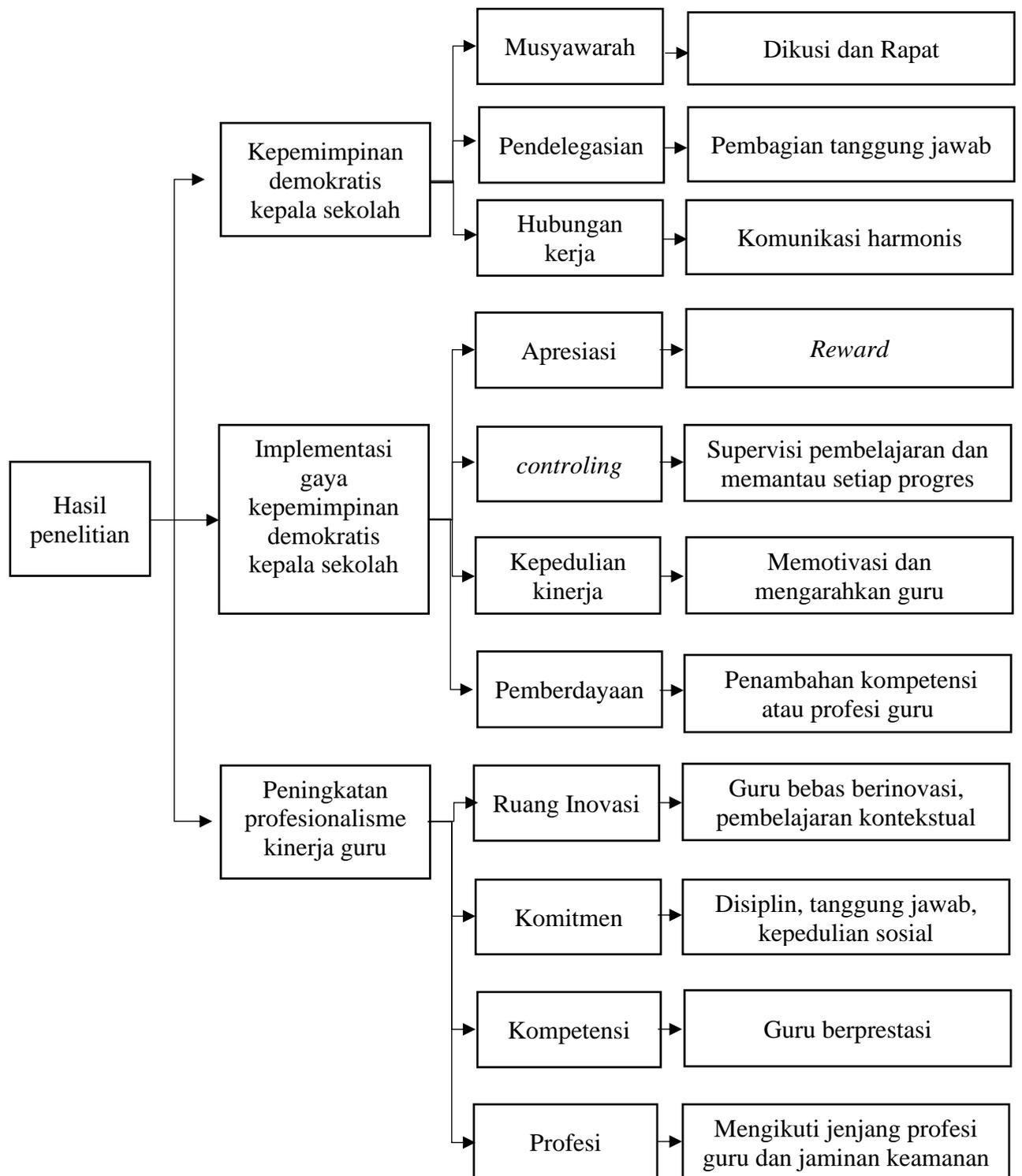
Beberapa prinsip yang harus dimiliki oleh seorang guru profesional sebagaimana dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Bab III Pasal 7 yaitu sebagai berikut:¹⁰⁵ 1.) Memiliki bakat, minat panggilan jiwa, dan idealisme, 2.) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia, 3.) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas, 4.) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, 5.) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan, 6.) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja, 7.) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat 8.) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, 9.) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru. Dari beberapa kriteria guru profesional di MI Rudlatul Ulum sudah memenuhi dengan contoh para guru tergabung terhadap lembaga profesi yang ada di bawah naungan Kemendiknas dan juga persatuan guru

¹⁰⁵ Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen BAB III pasal 7.

Nahdlatul Ulama. Sehingga dari keikutsertaan guru pada lembaga ini juga memberi dampak terhadap peningkatan profesionalitas guru.

Keberhasilan pencapaian diatas tidak lepas dari pengaruh Gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh kepala sekolah di MI Raudlatul Ulum Karangploso memiliki dominasi yang kuat dalam membentuk lingkungan sekolah yang mendukung untuk peningkatan profesionalisme kinerja guru secara menyeluruh. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan peningkatan profesionalisme guru bukan hanya di pengaruhi oleh pribadi guru, namun juga dipengaruhi oleh kepemimpinan visioner, humanis, dan kemampuan internalisasi nilai-nilai demokratis dalam praktik manajerialnya. Temuan ini mengimplikasikan pentingnya pelatihan dan pengembangan kompetensi kepemimpinan demokratis bagi kepala sekolah sebagai strategi nasional dalam membangun sekolah yang tidak hanya mencetak siswa yang cerdas secara akademis, tetapi juga unggul secara moral dan sosial. Dengan menekankan pada integrasi antara teori kepemimpinan modern dan teori profesional guru, model ini dapat menjadi acuan dalam merumuskan kebijakan pengembangan kepemimpinan pendidikan yang kontekstual dan berkelanjutan.

D. Bagan Hasil Penelitian



Bagan 5.1 Hasil Peneltian

BAB VI

PENUTUP

A. Simpulan

1. Gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah di MI Raudlotul Ulum Karangploso, berupaya menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang melibatkan seluruh anggota sekolah dalam pengambilan keputusan, hubungan antara kepala sekolah dan guru dan pendelegasian wewenang.
2. Implementasi gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme kinerja guru di MI Raudlotul Ulum Karangploso. Kepala sekolah berusaha meningkatkan profesionalisme guru dengan memperhatikan beberapa aspek meliputi memberikan apresiasi terhadap kinerja guru dengan memberikan *reward*, kepedulian kinerja mulai dengan penataan jam pengajaran secara adil, pemberdayaan meliputi pelatihan dan workshop dan controlling terhadap kinerja dan capaian mengajar guru.
3. Peningkatan profesionalisme kinerja guru di MI Raudlatul Ulum Karangploso. Hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa peningkatan profesionalisme kinerja guru terlihat dari beberapa aspek yaitu komitmen guru, kompetensi guru, dan profesi guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah berhasil meningkatkan profesionalisme kinerja guru dengan pendekatan gaya kepemimpinan demokratis.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, serta kesimpulan yang telah dipaparkan, peneliti menuliskan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepala sekolah terus mempertahankan dan mengembangkan praktik kepemimpinan demokratis yang telah terbukti efektif dalam meningkatkan profesionalisme kinerja guru. Perlu dilakukan evaluasi dan inovasi secara berkala agar model kepemimpinan ini tetap relevan dengan perkembangan zaman dan kebutuhan peserta didik.
2. Bagi pendidik dan tenaga kependidikan, disarankan untuk senantiasa mendukung visi kepala sekolah dengan menerapkan pembelajaran yang sesuai dengan nilai-nilai profesionalitas guru. Guru diharapkan mampu menginternalisasi nilai-nilai profesionalisme dalam setiap proses pembelajaran, sekaligus menjadi teladan yang konsisten dalam sikap dan perilaku sehari-hari di lingkungan sekolah.
3. Bagi guru untuk senantiasa meningkatkan profesionalitasnya dengan selalu mengupgrade pengetahuannya ke level selanjutnya, dengan memperbanyak pelatihan-pelatihan skill dan mengikuti seminar-seminar, bahkan guru yang masih memiliki kesempatan melanjutkan pendidikan ke jenjang selanjutnya harus segera dilakukan.
4. Bagi penulis selanjutnya untuk selalu menganalisis secara mendalam terhadap fenomena tentang profesionalitas maupun gaya kepemimpinan, karena pendidikan adalah kunci awal bangsa ini bisa berubah dan Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan awal untuk mengembangkan kajian.

DAFTAR PUSTAKA

- ALFIN, ARIFIN. “Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah di SD Negeri 1 Margoyoso Tanggamus,” 2021.
- Anwar, Aep Saepul. “Pengembangan sikap profesionalisme guru melalui kinerja guru pada satuan pendidikan MTs Negeri 1 Serang.” *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2020): 147–73.
- Arfanaldy, Sehan Rifky, Dede Supendi, dan Ahmad Ridwan. *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Cet. ke 1. Sleman: Sulus Pustaka, 2024.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Bina Aksara, 2010.
- Bass, Bernard M, dan Ralph Melvin Stogdill. *Bass & Stogdill’s handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. Simon and Schuster, 1990.
- Burhanuddin, Yusak. “Analisis administrasi manajemen dan kepemimpinan pendidikan.” *Jakarta: PT. Bumi Aksara*, 2005.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur’an dan terjemahannya*. Bandung: Syamil Cipta Media, 2005.
- Dewi, Tiara Anggia. “Pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA se-Kota Malang.” *Skripsi: Universitas Muhammadiyah Metro* 3, no. 1 (2015).
- Fitrah, Muh. “Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan.” *Jurnal penjaminan mutu* 3, no. 01 (2017): 31–42.
- Hapizoh, Hapizoh, Edi Harapan, dan Destiniar Destiniar. “Pengaruh profesionalisme guru dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru.” *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 5, no. 2 (2020): 168–74.
- Hidayati, Ratih Kurnia, dan Danang Trijayanto. “Citra Kepemimpinan Menteri Kesehatan dalam Penanganan Permasalahan Kesehatan di Indonesia (Framing Budi Gunadi Sadikin pada Pemberitaan di Detik. com Periode November 2022).” *PROMEDIA (PUBLIC RELATION DAN MEDIA KOMUNIKASI)* 8, no. 2 (2022).
- Islami, Nur Fajriyati, Erdhita Oktrifianty, dan Ina Magdalena. “Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru sekolah dasar di SDN Cipondoh 1 Kota Tangerang.” *Edisi* 3, no. 3 (2021): 500–518.
- Istighfara, Fadilah, dan Ahmad Zaki. “Strategi Komunikasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru di MIS Nurul Iman Kecamatan Gebang.” *Tut Wuri Handayani: Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan* 1, no. 1 (2022): 29–36.
- Julaiha, Siti. “Konsep kepemimpinan kepala sekolah,” 2019.
- Keating, Charles J. *The leadership book*. Paulist press, 1982.
- Krisbiyanto, Achmad. “Efektifitas Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Mutu Pendidikan MTsN 2 Mojokerto.” *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2019): 52–69.

- Kurnianingsih, Emas. "Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru." *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review* 1, no. 1 (2018): 11–18.
- Lazwardi, Dedi. "Peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru." *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 6, no. 2 (2016).
- Machali, Imam, dan Ara Hidayat. "Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah." *Yogyakarta: Kaukaba*, 2012.
- Manora, Hecksa. "Peranan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan." *Edification Journal: Pendidikan Agama Islam* 1, no. 1 (2019): 119–25.
- Moleong, Lexi J, dan PRRB Edisi. "Metodelogi penelitian." *Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya* 3, no. 01 (2004).
- Munawir, Munawir, dan Amilya Nurul Erindha. "Memahami Karakteristik Guru Profesional." *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 8, no. 1 (2023): 384–90.
- Munir, Abdullah. "Menjadi kepala sekolah efektif." *Yogyakarta: Ar-Ruzz Media*, 2008.
- Musdiani, Gunawan, dan Ibrahim. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru*. Jakarta: SEFA BUMI PERSADA, 2020.
- Mustaqim, Mustaqim. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi dan Otokrasi terhadap Kinerja Pegawai (Penelitian pada Balai Pengembangan Benih Hortikultura dan Aneka Tanaman Pasir Banteng Kabupaten Sumedang)," 2013.
- Nasution, Wahyudin Nur. "Kepemimpinan pendidikan di sekolah." *Jurnal Tarbiyah* 22, no. 1 (2016).
- Nopembri, A Dedi. "Fungsi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru." *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana* 9, no. 3 (2015).
- Nurhidayati, Herlina. "Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di smk yayasan perguruan bina satria Medan Marelan." Skripsi Thesis, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2018.
- Nurjan, Syarifan. "Profesi Keguruan (Konsep dan Aplikasi)," 2015.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru,
- Pratiwi, Ninik Mega, dan Leonard Adrie Manafe. "Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan." *Jurnal Visionida Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 8, no. 1 (2022): 1–12.
- Qibtyyah, Sika Maryatul. "Implementasi Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SMAN 1 Teluk Kuantan Riau," 2023.
- Rivai, Veithzal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Cet. ke 3. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015.
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behaviour*. 2nd ed. United State of America: Trans-Atlantic Publications, Inc., 2016.
- Sabarotin, Diah. "GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA PENDIDIK DI SDN 03 KEJENE KECAMATAN RANDUDONGKAL KABUPATEN PEMALANG," t.t.

- Saleh, Sirajuddin. "Analisis data kualitatif," 2017.
- Salsabilla, Beta, Febria Indah Lestari, Maya Erlita, Ranisha Dian Insani, Rani Santika, Restika Amalia Ningsih, Triska Triska, dan Dea Mustika. "Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 2 (2022): 9979–85.
- SARI, NOVITA INDAH SARI. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 3 PALOPO," 2022.
- Sarosa, Samiaji. *Analisis data penelitian kualitatif*. Pt Kanisius, 2021.
- Sekretariat GTK. "Mengembalikan Profesionalisme Guru." Diakses 6 November 2024. <https://gtk.kemdikbud.go.id/index.php/read-news/mengembalikan-profesionalisme-guru>.
- Siti, Nur Fadhilah. "IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN KOMPETENSI PROFESIONALISME GURU DI SMA YA BAKII KESUGIHAN," 2022.
- Solichah, Ira Wirdatus, Fahim Tharaba, dan Susi Susilawati. "KEPEMIMPINAN RESPONSIF ADAPTASI KEPALA MADRASAH TERHADAP KURIKULUM BARU: KEPEMIMPINAN RESPONSIF ADAPTASI KEPALA MADRASAH TERHADAP KURIKULUM BARU." *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 9, no. 04 (2024): 231–43.
- Sugiyono, Dr. "Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D," 2013.
- Sunarso, Dr Budi. *Teori Kepemimpinan*. Yogyakarta: CV. Madani Berkah Abadi, 2023.
- Susanti, Fitri, Ismy Wulansari, Emmi Kholilah Harahap, dan Hamengkubowono Hamengkubowono. "Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pelaksanaan Manajemen Berbasis Madrasah." *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan* 2, no. 1 (2023): 1–17.
- Susanto, Dedi, dan M Syahrani Jailani. "Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Penelitian Ilmiah." *QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora* 1, no. 1 (2023): 53–61.
- Susanto, Heri. *Profesi Keguruan*. Banjarmasin: Program Studi Pendidikan Sejarah FKIP ULM, 2020.
- Sutiono, Dr, dan M Pd. "Profesionalisme Guru." *Tahdzib Al-Akhlaq: Jurnal Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2021): 16–25.
- Tanzeh, Ahmad. "A. Rancangan Penelitian." *INSTITUT AGAMA ISLAM NERGI (IAIN) METRO 1443 H/2022 M*, t.t., 20.
- Tanzil, Ahmad Rofiqi. "Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Pamekasan: Studi kasus di MTsN 3 Pamekasan," 2020.
- Terry, George R, Leslie W Rue, dan GA Ticolau. *Dasar-dasar Manajemen (Principles of Management)*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, t.t.
- Usman, Husaini. *Kepemimpinan Efektif: Teori, Kepemimpinan, Dan Praktik*. Bumi Aksara, 2019.
- . "Manajemen: teori, praktik, dan riset pendidikan," 2013.
- . "Peranan dan Fungsi Kepala Sekolah/Madrasah." *Jurnal PTK Dikmen* 3, no. 1 (2014): 12.

- Utari, Sri, dan Moh Mustofa Hadi. “Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus).” *Jurnal Pustaka Ilmiah* 6, no. 1 (2020): 994–1002.
- Wijaya, Candra, dan Ojak Manurung. “Produktivitas Kerja: Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, Dan Motivasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal,” 2021.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Surat Izin Penelitian

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN
Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang
<http://fitk.uin-malang.ac.id> email : fitk@uin-malang.ac.id

Nomor : 975/Un.03.1/TL.00.1/03/2025
Sifat : Penting
Lampiran :
Hal : **Izin Penelitian** 13 Maret 2025

Kepada
Yth. Kepala MI Roudhotul Ulum Karangploso
di
Kabupaten Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

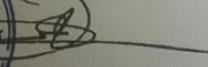
Dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:

Nama : Muhammad Khoirul Anam
NIM : 210106110078
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Semester - Tahun Akademik : Genap - 2024/2025
Judul Skripsi : **Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Guru di MI Roudhotul Ulum Karangploso**
Lama Penelitian : **Maret 2025** sampai dengan **Mei 2025** (3 bulan)

diberi izin untuk melakukan penelitian di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu.

Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik di sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Wakil Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Muhammad Walid, MA
19730823 200003 1 002



Tembusan :

1. Yth. Ketua Program Studi MPI
2. Arsip

LAMPIRAN 2 Instrumen Wawancara

| No | Narasumber | Pertanyaan |
|-----------|-----------------------|---|
| 1. | Kepala Sekolah | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana Anda mendefinisikan gaya kepemimpinan demokratis, khususnya dalam konteks madrasah? 2. Mengapa Anda memilih menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dalam memimpin sekolah? 3. Apa saja prinsip utama yang Anda pegang dalam kepemimpinan demokratis di madrasah ini? 4. Bagaimana cara Anda melibatkan guru dalam pengambilan keputusan sekolah? 5. Apa langkah-langkah konkret yang Anda ambil untuk meningkatkan profesionalisme guru? 6. Bagaimana Anda mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi profesional guru? 7. Seberapa penting peran komunikasi dalam mendukung kepemimpinan demokratis Anda? 8. Bagaimana Anda menciptakan ruang diskusi dan umpan balik untuk para guru? 9. Apakah Anda memberikan kebebasan bagi guru untuk mengembangkan ide dan inovasi pembelajaran? Jika iya, bagaimana bentuknya? 10. Bagaimana Anda menangani konflik yang terjadi antara guru atau staf? 11. Apa jenis pelatihan atau workshop yang pernah Anda dorong untuk meningkatkan kompetensi profesionalisme guru? 12. Bagaimana Anda mengevaluasi hasil dari pelatihan atau pengembangan yang diikuti guru? 13. Apa peran Anda dalam memastikan setiap guru merasa didukung dalam mengembangkan keterampilannya? 14. Bagaimana Anda memotivasi guru agar tetap semangat dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme mereka? 15. Apakah ada hambatan tertentu yang Anda hadapi dalam menerapkan kepemimpinan demokratis? Bagaimana Anda mengatasinya? 16. Bagaimana Anda menyeimbangkan antara arahan langsung dan kebebasan dalam kepemimpinan? 17. Bagaimana peran supervisi dalam model kepemimpinan demokratis Anda? 18. Apa indikator keberhasilan yang Anda tetapkan dalam meningkatkan profesionalisme guru? 19. Bagaimana dukungan dari pihak madrasah atau komite sekolah terhadap gaya kepemimpinan demokratis Anda? |

| | | |
|----|-------------|--|
| | | 20. Apakah ada perubahan atau peningkatan yang signifikan dalam kompetensi guru sejak Anda menerapkan gaya kepemimpinan ini? |
| 2. | Guru | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana Anda melihat peran kepala sekolah dalam memimpin madrasah ini? 2. Menurut Anda, apakah kepala sekolah di sini sudah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis? Bisa dijelaskan? 3. Apakah Anda merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan sekolah? Jika ya, dalam hal apa saja? 4. Bagaimana kepala sekolah memberikan kesempatan untuk guru dalam menyampaikan pendapat? 5. Apakah kepala sekolah sering mengadakan rapat untuk mendiskusikan isu-isu sekolah dengan guru? Seberapa sering? 6. Bagaimana pola komunikasi yang digunakan kepala sekolah dengan para guru di sini? 7. Apakah Anda merasa kepala sekolah mendukung dan menghargai ide-ide yang Anda ajukan? 8. Bagaimana kepala sekolah mendorong Anda untuk mengembangkan profesionalisme dalam mengajar? 9. Apakah kepala sekolah memberikan kebebasan kepada Anda berinovasi dalam pembelajaran? Bisa beri contoh? 10. Bagaimana kepala sekolah menangani atau menyelesaikan konflik antar guru atau staf? 11. Apakah kepala sekolah menyediakan pelatihan atau workshop untuk meningkatkan keterampilan guru? Jika ya, seberapa bermanfaat menurut Anda? 12. Bagaimana kepala sekolah memberikan respon terhadap kinerja Anda? 13. Apakah kepala sekolah memberikan penghargaan atau apresiasi untuk guru yang berprestasi? 14. Apakah kepala sekolah membantu Anda dalam menghadapi tantangan atau kesulitan yang Anda alami dalam mengajar? 15. Bagaimana kepala sekolah memotivasi Anda untuk terus meningkatkan kompetensi profesional? 16. Apakah Anda merasa kepala sekolah menghargai masukan atau kritik dari guru? 17. Bagaimana Anda melihat peran kepala sekolah dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi guru? 18. Apakah kepala sekolah memberikan kesempatan kepada Anda untuk berkolaborasi dengan guru lain? Dalam hal apa saja? |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>19. Menurut Anda, apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah telah berkontribusi dalam meningkatkan profesionalisme Anda? Bagaimana?</p> <p>20. Apa harapan Anda terhadap kepala sekolah dalam mendukung pengembangan kompetensi Anda sebagai guru?</p> |
|--|--|---|

LAMPIRAN 3 Wawancara dengan Kepala Sekolah



LAMPIRAN 4 Wawancara dengan Koordinator Kesiswaan



LAMPIRAN 5 Wawancara dengan Koordinator Kurikulum



LAMPIRAN 6 Wawancara dengan Guru Kelas



RIWAYAT HIDUP PENELITI



Nama : Muhammad Khoirul Anam
NIM : 210106110078
Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 29 November 2002
Tahun Aktif : 2021-2025
Alamat : Dusun Krajan Desa Lojejer Kecamatan Wuluhan
Kabupaten Jember Jawa Timur
No. HP : 085855508133
E-Mail : khoirul291102@gmail.com
Riwayat Pendidikan : 2009-2015 MI AL-Hidayah Jember
2015-2018 MTs Darun Najah Malang
2018-2021 MA Darun Najah Malang
2021-2025 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang