

**SKRIPSI**

**STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM  
MENINGKATKAN PROFESIONALISME DAN KINERJA GURU  
DI SDI MOHAMMAD HATTA KOTA MALANG**

**OLEH**

**MUHAMMAD ARRIDLO**

**NIM. 200106110028**



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

**2025**

**SKRIPSI**

**STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM  
MENINGKATKAN PROFESIONALISME DAN KINERJA GURU  
DI SDI MOHAMMAD HATTA KOTA MALANG**

Diajukan untuk Menyusun Skripsi pada

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

**OLEH**

**MUHAMMAD ARRIDLO**

**NIM. 200106110028**



**MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG**

**2025**

## LEMBAR PERSETUJUAN

### LEMBAR PERSETUJUAN

#### STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME DAN KINERJA GURU DI SDI MOHAMMAD HATTA KOTA MALANG

#### SKRIPSI

Oleh:

Muhammad Arridlo

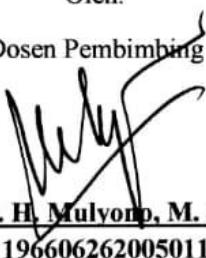
NIM. 200106110028

Telah disetujui,

Pada tanggal 14 Oktober 2025

Oleh:

Dosen Pembimbing



Dr. H. Mulyono, M. A  
NIP. 196606262005011003

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Ulfah Muhayani, M.PP, Ph.D  
NIP. 197906022015032001

## LEMBAR PENGESAHAN

### LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "Strategi Kepemimpinan kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru Di SDI Mohammad Hatta Kota malang" oleh Muhammad Arridlo ini telah dipertahankan di depan sidang pengaji dan dinyatakan lulus pada tanggal 28 Oktober 2025.

#### Dewan Pengaji

##### Ketua (Pengaji Utama):

Dr. H. Muhammad In'am Esha, M.Ag :  
NIP. 195703102003121004

#### Tanda Tangan



#### Sekertaris Sidang:

Dr. H. Mulyono, M.A  
NIP. 196606262005011003



#### Dosen Pembimbing:

Dr. H. Mulyono, M.A  
NIP. 196606262005011003



#### Pengaji II:

Prof. Dr. H. Nur Ali, M.Pd  
NIP. 196504031998031002



Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan keguruan

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



## NOTA DINAS PEMBIMBING

### NOTA DINAS PEMBIMBING

Dr. H. Mulyono, M.A

Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang

---

14 Oktober 2025

Yang Terhormat,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

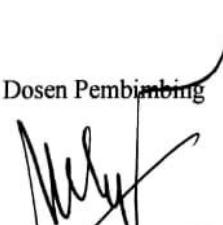
Assallamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melalui beberapa kali proses bimbingan secara tatap muka, baik dari segi kebahasaan, teknik penulisan, maupun dari sisi substansi penelitian, maka dinyatakan telah melalui arahan dan perbaikan yang diperlukan skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama	:	Muhammad Arridlo
NIM	:	200106110028
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi	:	Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di SDI Mohammad Hatta Kota Malang

Oleh karena itu, selaku pembimbing skripsi dari mahasiswa yang bersangkutan, kami berpendapat bahwa mahasiswa tersebut telah layak untuk mempertanggungjawabkan hasil penelitiannya dalam ujian sidang skripsi. Demikian rekomendasi ini kami sampaikan, dan apabila terdapat kekurangan kami mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Wassallamu'alaikum Wr. Wb.

Dosen Pembimbing  
  
Dr. H. Mulyono, M.A  
NIP. 196606262005011003

## **SURAT PERNYATAAN**

### **KEASLIAN TULISAN**

#### **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN**

#### **TULISAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Arridlo  
NIM : 200106110028  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Skripsi : Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di SDI Mohammad Hatta Kota Malang

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 penilaian karya ilmiah dan dicantumkan dalam daftar rujukan. Apabila terdapat plagiarism dalam skripsi saya, saya selaku penulis bersedia untuk mempertanggung jawabkan sesuai dengan aturan yang berlaku.

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

Malang, 14 Oktober 2025

Hormat saya



**Muhammad Arridlo**  
**NIM. 200106110028**

## MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤْدُوا الْأَمْلَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَاٰ وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil.”

(QS. An-Nisa: 58)

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Bismillahirrahmanirrahim. Dengan penuh rasa hormat dan kasih, karya sederhana ini kupersembahkan kepada mereka yang telah berjasa besar dalam perjalanan hidup dan proses belajarku hingga terselesaiannya penelitian ini:

Terkhusus untuk Ibuku tercinta, Ibu Sujilah, S.Hut., dan Ayahku tersayang, Bapak Daman Huri, yang dengan kesabaran, kasih sayang, serta ketulusan hati senantiasa membimbing dan mendoakanku tanpa henti. Doa dan restu kalian menjadi sumber kekuatan dalam setiap langkah perjuanganku. Ibu, engkau adalah perempuan terhebat yang Allah hadirkan dalam hidupku; dan Ayah, dari keteguhan serta pengorbananmu aku belajar arti tanggung jawab, keikhlasan, dan keberanian menghadapi kerasnya kehidupan. Tak lupa untuk adikku tercinta, Mahmud Allam, yang selalu menjadi penyejuk hati di tengah perjuangan ini. Meski kadang tingkahmu menggemaskan, kau tetaplah adik terbaik dan penyemangat dalam setiap langkahku. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat, kesehatan, dan kebahagiaan kepada ibu, ayah, serta adikku tercinta. Terima kasih atas segala doa, cinta, dan dukungan yang tak ternilai; tanpa kalian, tersusunnya skripsi ini dan tercapainya gelar sarjana tidak akan mungkin terwujud dengan penuh makna.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahi rabbil ‘alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: “**Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di SDI Mohammad Hatta Kota Malang**”. Karya ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penulis sepenuhnya menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., CAHRM. selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang beserta seluruh tim stafnya.
2. Dr. H. Muhammad Walid, M.A selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ulfah Muhayani, M.PP, Ph.D selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. H. M. Fahim Tharaba, M.Pd selaku dosen wali yang senantiasa memberikan arahan dan masukan.
5. Dr. H. Mulyono, MA selaku dosen pembimbing yang dengan sabar telah memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Muhammad Farid, S.Pd., M.Pd, selaku Kepala Sekolah SDI Mohamad Hatta yang telah memberikan izin untuk meneliti di SDI Mohammad Hatta Kota Malang.
7. Bapak Angga Mulyawan, S.Pd., selaku Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum di SDI Mohammad Hatta Kota Malang yang telah memberikan izin, masukan, serta ilmu pengetahuan baru.

8. Serta seluruh pihak yang sudah memberikan bantuan dan dukungan penuh selama proses pembuatan tugas akhir ini.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat, kesehatan, dan balasan terbaik bagi semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini tentu masih terdapat kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, penulis memohon maaf apabila terdapat kata, kalimat, atau bagian yang kurang sempurna. Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik bagi pembaca maupun bagi penulis sendiri. Aamiin.

Malang, 15 Oktober 2025

Penulis



**Muhammad Arridlo**  
NIM. 200106110028

## **PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN**

Penelitian transliterasi Arab–Latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan Keputusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 158 Tahun 1987 dan Nomor 0543 b/U/1987. Secara garis besar pedoman tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

### **A. Huruf**

أ = a	ز = z	ق = q
ب = b	س = s	ك = k
ت = t	ش = sy	ل = l
ث = ts	ص = sh	م = m
ج = j	ض = dl	ن = n
ح = h	ط = th	و = w
خ = kh	ظ = zh	ه = h
د = d	ع = ‘	ء = ‘
ذ = dz	غ = gh	ي = y
ر = r	ف = f	

### **B. Vokal Panjang**

Vokal (a) panjang = â

Vokal (i) panjang = î

Vokal (u) panjang = û

### **C. Vokal Diftong**

او = aw

أي = ay

او = u

أي = i

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING.....</b>	<b>v</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xvii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xviii</b>
<b>ملخص.....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Konteks Penelitian .....	1
B. Fokus Penelitian.....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
E. Orisinalitas Penelitian .....	8
F. Definisi Istilah .....	11
G. Sistematika Pembahasan.....	13
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>14</b>
A. Strategi Kepemimpinan Kepala sekolah.....	14
1. Strategi kepemimpinan .....	14
2. Pengertian Kepemimpinan kepala Sekolah .....	19

3. Kompetensi Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	20
B. Profesionalisme Guru dan Kinerja Guru.....	24
1. Pengertian Profesionalisme Guru .....	24
2. Ciri-ciri Guru Profesional .....	26
3. Kinerja Guru .....	27
C. Kerangka Berpikir.....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	32
B. Kehadiran Peneliti.....	32
C. Lokasi Penelitian.....	33
D. Data dan Sumber Data .....	34
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	34
F. Analisis Data .....	36
G. Keabsahan Data .....	37
H. Prosedur Penelitian .....	38
<b>BAB IV PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>39</b>
A. Paparan Data .....	39
1. Identitas SDI Mohammad Hatta Kota Malang .....	39
2. Sejarah Lembaga Pendidikan SDI Mohammad Hatta Kota Malang ..	39
3. Visi, Misi, dan Tujuan SDI Mohammad Hatta Kota Malang .....	41
4. Struktur Organisasi di SDI Mohammad Hatta Kota Malang.....	42
5. Keadaan Guru di SDI Mohammad hatta Kota Malang.....	42
6. Keadaan Siswa di SDI Mohammad Hatta Kota Malang .....	43
7. Keadaan Sarana dan Prasarana di SDI Mohammad Hatta Kota Malang .....	44
B. Penyajian Data .....	45
1. Perencanaan Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di SDI Mohammad Hatta Kota Malang.....	45

2. Implementasi Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di SDI Mohammad Hatta Kota Malang.....	49
3. Hasil dari Perencanaan Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di SDI Mohammad Hatta Kota Malang.....	58
<b>BAB V PEMBAHASAN .....</b>	<b>64</b>
A. Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di SDI Mohammad Hatta Kota Malang .....	64
B. Implementasi Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kineja Guru di SDI Mohammad Hatta Kota Malang .....	69
C. Hasil dari Implementasi Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di SDI Mohammad Hatta Kota Malang .....	73
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>76</b>
A. Kesimpulan .....	76
B. Saran.....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>84</b>
<b>BIODATA MAHASISWA .....</b>	<b>113</b>

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar 1. 1 Alur Profesionalisme .....</b>	<b>26</b>
<b>Gambar 1. 2 Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.....</b>	<b>30</b>
<b>Gambar 1. 3 Kerangka Berpikir .....</b>	<b>31</b>
<b>Gambar 2. 1 Data Identitas SDI Mohammad Hatta.....</b>	<b>104</b>
<b>Gambar 2. 4 Data Referensi dan Akreditasi SDI Mohammad Hatta .....</b>	<b>104</b>
<b>Gambar 3. 1 Lampiran Surat Perizinan Penelitian SDI Mohammad Hatta</b>	<b>105</b>
<b>Gambar 4. 1 Dokumentasi Fasad SDI Mohammad Hatta Tampak Depan.</b>	<b>106</b>
<b>Gambar 4. 2 Dokumentasi Fasad SDI Mohammad Hatta Tampak Dalam</b>	<b>106</b>
<b>Gambar 4. 3 Dokumentasi Fasilitas Ruangan Pertemuan/Meeting .....</b>	<b>107</b>
<b>Gambar 4. 4 Dokumentasi Fasilitas Ruangan Lab. Komputer .....</b>	<b>107</b>
<b>Gambar 4. 5 Dokumentasi Fasilitas Ruangan Perpustakaan .....</b>	<b>108</b>
<b>Gambar 4. 6 Dokumentasi Kegiatan Belajar Mengajar Kelas 1 .....</b>	<b>108</b>
<b>Gambar 4. 7 Dokumentasi Kegiatan Belajar Mengajar Kelas 6 .....</b>	<b>109</b>
<b>Gambar 5. 1 Dokumentasi dengan Guru Pengajar .....</b>	<b>109</b>
<b>Gambar 5. 2 Dokumentasi dengan Waka Humas.....</b>	<b>110</b>
<b>Gambar 5. 3 Dokumentasi dengan Waka Sarpras .....</b>	<b>110</b>
<b>Gambar 5. 4 Dokumentasi dengan Waka Kurikulum.....</b>	<b>111</b>
<b>Gambar 5. 5 Dokumentasi dengan Kepala Tata Usaha .....</b>	<b>111</b>
<b>Gambar 5. 6 Dokumentasi dengan Kepala Sekolah .....</b>	<b>112</b>

## **DAFTAR TABEL**

<b>Tabel 1. 1 Orisinalitas penelitian .....</b>	<b>9</b>
<b>Tabel 1. 2 Sitematika pembahasan.....</b>	<b>13</b>
<b>Tabel 2. 1 Data Siswa SDI Mohammad Hatta.....</b>	<b>84</b>
<b>Tabel 3. 1 Data Guru dan Karyawan SDI Mohammad Hatta.....</b>	<b>85</b>
<b>Tabel 4. 1 Data Pengurus Komite SDI Mohammad Hatta.....</b>	<b>87</b>
<b>Tabel 5. 1 Data Kualifikasi Pendidikan SDI Mohammad Hatta .....</b>	<b>87</b>
<b>Tabel 6. 1 Data Pengembangan Penataran SDI Mohammad Hatta .....</b>	<b>88</b>
<b>Tabel 7. 1 Data Prestasi Guru SDI Mohammad Hatta.....</b>	<b>88</b>
<b>Tabel 8. 1 Data Tenaga Pendidik dan Status Kerja SDI Mohammad Hatta</b>	<b>89</b>
<b>Tabel 9. 1 Transkip Hasil Wawancara.....</b>	<b>90</b>

## **ABSTRAK**

Muhammad Arridlo. 2025. *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di SDI Mohammad Hatta Kota Malang*, Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing: Dr. H. Mulyono, M. A.

---

---

### **Kata Kunci: Strategi Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru, Kinerja Guru**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di SDI Mohammad Hatta Kota Malang, menjelaskan implementasinya, serta mengetahui hasil penerapannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan strategi kepemimpinan yang terencana, partisipatif, dan berkelanjutan dalam pengembangan sumber daya manusia. Strategi tersebut meliputi: (1) perencanaan berbasis kebutuhan, melalui analisis kondisi nyata guru dan lembaga, (2) partisipatif dan kolaboratif, dengan melibatkan seluruh unsur sekolah dalam perumusan kebijakan, (3) pengembangan kompetensi berkelanjutan (Continuous Professional Development) melalui pelatihan dan pembinaan rutin, (4) supervisi akademik konstruktif yang berorientasi pada pembinaan, (5) motivasi dan pembinaan budaya kerja positif melalui keteladanan dan penghargaan, serta (6) evaluasi dan tindak lanjut berkelanjutan untuk memastikan perbaikan mutu secara konsisten.

Implementasi strategi dilakukan melalui pendekatan musyawarah, komunikasi terbuka, dan keteladanan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Hasilnya menunjukkan peningkatan signifikan pada kedisiplinan, tanggung jawab, serta kemampuan pedagogik dan profesional guru. Kesimpulannya, kepemimpinan kepala sekolah yang visioner, humanis, dan berorientasi pada pemberdayaan terbukti efektif dalam membangun budaya kerja profesional dan meningkatkan mutu pendidikan di SDI Mohammad Hatta Kota Malang.

## **ABSTRACT**

Muhammad Arridlo. 2025. *School Principal Leadership Strategies in Improving Teacher Professionalism and Performance at Mohammad Hatta Elementary School in Malang City*, Thesis, Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang, Advisor: Dr. H. Mulyono, M.A.

---

---

**Keywords:** Principal Strategy, Teacher Professionalism, Teacher Performance

This study aims to describe the principal's strategy in improving teacher professionalism and performance at Mohammad Hatta Elementary School in Malang City, explain its implementation, and determine the results of its application. This study uses a descriptive qualitative approach with data collection techniques through observation, interviews, and documentation.

The results of the study indicate that the principal applies planned, participatory, and sustainable leadership strategies in human resource development. These strategies include: (1) needs-based planning, through analysis of the actual conditions of teachers and institutions, (2) participatory and collaborative, involving all elements of the school in policy formulation, (3) continuous professional development through regular training and coaching, (4) constructive academic supervision oriented towards coaching, (5) motivation and fostering a positive work culture through exemplary behavior and rewards, and (6) continuous evaluation and follow-up to ensure consistent quality improvement.

The strategy was implemented through deliberation, open communication, and exemplary leadership, creating a harmonious and productive work environment. The results showed a significant improvement in discipline, responsibility, and the pedagogical and professional abilities of teachers. In conclusion, the visionary, humanistic, and empowerment-oriented leadership of the principal has proven effective in building a professional work culture and improving the quality of education at SDI Mohammad Hatta in Malang City.

## **ملخص**

محمد الرِّضا. 2025. استراتيجيات قيادة مدير المدارس في تعزيز الاحترافية والأداء المهني للمعلمين في مدرسة محمد حسالابتدائية في مدينة مالانج، أطروحة، برنامج دراسة إدارة التعليم الإسلامي، كلية التربية وتدريب المعلمين، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية في مالانج، المشرف : د. ه. موليونو، ماجستير.

### **الكلمات المفتاحية :استراتيجية مدير المدرسة، احترافية المعلم، أداء المعلم**

تهدف هذه الدراسة إلى وصف استراتيجية مدير المدرسة في تحسين الكفاءة المهنية وأداء المعلمين في مدرسة محمد حاتا الإسلامية الابتدائية في مدينة مالانج، وشرح تفاصيلها، وتحديد نتائج تطبيقها. تستخدم هذه الدراسة نهجاً وصفياً نوعياً مع تقنيات جمع البيانات من خلال الملاحظة والمقابلات والتوثيق.

تشير نتائج الدراسة إلى أن المدير يطبق استراتيجيات قيادة مخططة ومشاركة ومستدامة في تنمية الموارد البشرية. وتشمل هذه الاستراتيجيات: (1) التخطيط القائم على الاحتياجات، من خلال تحليل الظروف الفعلية للمعلمين والمؤسسات، (2) المشاركة والتعاون، بإشراك جميع عناصر المدرسة في صياغة السياسات، (3) التطوير المهني المستمر من خلال التدريب والتوجيه المنتظمين، (4) الإشراف الأكاديمي البناء الموجه نحو التدريب، (5) التحفيز وتعزيز ثقافة العمل الإيجابية من خلال السلوك المثالي والمكافآت، و (6) التقييم والمتابعة المستمرة لضمان تحسين الجودة باستمرار.

تم تطبيق الاستراتيجية من خلال التداول والتواصل المفتوح والسلوك المثالي، مما أدى إلى خلق بيئة عمل متاغمة ومشرمة. وأظهرت النتائج تحسيناً ملحوظاً في الانضباط والمسؤولية والقدرات التربوية والمهنية للمعلمين.

وبختاماً، أثبتت القيادة الحكيمة والإنسانية والوجهة نحو التمكين التي يتبناها مدير المدرسة فعاليتها في بناء ثقافة عمل مهنية وتحسين جودة التعليم في مدرسة محمد حاتا الإسلامية الابتدائية في مدينة مالانج

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Konteks Penelitian

Kepemimpinan oleh kepala sekolah memiliki posisi strategis dalam menentukan arah dan kualitas pendidikan, terlebih dalam konteks sekolah Islam yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter serta akhlak peserta didik. Kepala sekolah Islam bukan semata-mata seorang manajer lembaga pendidikan, melainkan juga figur pemimpin yang dapat merepresentasikan nilai-nilai spiritual, etika, dan moral Islam dalam setiap kebijakan dan tindakannya. Muspawi (2020) menegaskan bahwa kepala sekolah yang ideal harus mampu berperan sebagai pemimpin spiritual, motivator, dan inovator yang dapat memberikan arah perubahan dan kemajuan lembaga pendidikan.<sup>1</sup> Oleh karena itu, keberhasilan pendidikan di sekolah Islam sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola dan menginspirasi seluruh warga sekolah.

Hal ini selaras dengan strategi kepemimpinan kepala sekolah yang mencakup berbagai pendekatan yang bersifat kolaboratif, transformatif, dan humanis, di mana kepala sekolah bertindak sebagai pemimpin moral, penggerak perubahan, serta fasilitator dalam membangun budaya sekolah yang religius dan berkualitas. Madjid (2019) menegaskan bahwa dalam konteks sekolah Islam, kepala sekolah perlu menyusun strategi yang menekankan pada keteladanan, komunikasi efektif, pemberdayaan guru, serta penciptaan iklim pembelajaran yang kondusif dan bernilai ibadah.<sup>2</sup> Dengan strategi yang tepat, kepala sekolah dapat menciptakan sinergi antara visi keislaman dengan pencapaian tujuan pendidikan nasional.

---

<sup>1</sup> Mohamad Muspawi, "Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional," Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi 20, no. 2 (2020): 402, <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i2.938>.

<sup>2</sup> Arqam Madjid, "Kompetensi Profesional Guru: Keterampilan Dasar Mengajar," Journal Peqguruang: Conference Series 1, no. September (2019): 1–8, <http://dx.doi.org/10.35329/jp.v1i2.327>.

Peningkatan profesionalisme guru secara signifikan dipengaruhi oleh tugas kepala sekolah, yang mencakup empat tanggung jawab yang berbeda: manajemen pendidikan, kepemimpinan pendidikan, pengawasan pendidikan, dan administrasi pendidikan. Kepala sekolah harus memiliki rencana yang tepat untuk memberdayakan guru melalui kolaborasi, memberi mereka kesempatan untuk maju dalam karir mereka, dan mendorong agar semua guru berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang mendukung inisiatif sekolah. Selain itu, dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya, kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengatur semua kegiatan pendidikan dan diharuskan untuk memberi saran dan bimbingan kepada para pendidik, administrator, dan guru<sup>3</sup> Selain itu juga, kepala sekolah juga memiliki wewenang untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya dan kepala sekolah berkewajiban untuk memberikan pembinaan atau bimbingan kepada guru dan tenaga kependidikan serta administrator lainnya.<sup>4</sup>

Di dalam Al-Qur'an surah An-Nisa ayat 58 menjelaskan tentang peran kepala sekolah:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤْدُوا الْأَمْنَاتِ إِلَى أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا

بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۝ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا مَبَصِيرًا

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat."

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru masih menghadapi berbagai persoalan serius, mulai dari lemahnya perencanaan pembinaan, minimnya keterlibatan guru dalam proses pengembangan

---

<sup>3</sup> Dewi Wulandari, "Kompetensi Profesionalisme Guru," Aksioma Ad-Diniyah 9, no. 1 (2021): 318–36, <https://doi.org/10.55171/jad.v9i1.535>.

<sup>4</sup> Nur Kholis, manejemen berbasis sekolah (Jakarta: PT Grasindo,2003),121.

profesional, hingga kurang optimalnya integrasi nilai-nilai Islam dalam praktik kepemimpinan sehari-hari. Kepala sekolah sering kali hanya berfokus pada aspek administratif tanpa mengembangkan strategi partisipatif yang mampu mendorong peningkatan kapasitas guru secara berkelanjutan. Suyanto (2006) menegaskan bahwa keberhasilan peningkatan mutu pendidikan sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam merancang strategi pembinaan guru yang berorientasi pada pengembangan kompetensi dan penciptaan iklim kerja yang kondusif.<sup>5</sup> Namun dalam kenyataan, pendekatan pembinaan yang dilakukan di banyak sekolah Islam masih bersifat formalitas dan belum mampu menumbuhkan profesionalisme guru secara mendalam. Selain itu, Nurkolis (2003) menyatakan bahwa lemahnya integrasi nilai-nilai Islam dalam strategi kepemimpinan menyebabkan terjadinya kesenjangan antara visi pendidikan Islam dengan praktik yang berlangsung di sekolah.<sup>6</sup> Permasalahan ini menuntut kepala sekolah untuk lebih mengedepankan strategi kepemimpinan berbasis nilai, partisipatif, serta pembinaan berkelanjutan agar dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru sesuai dengan tujuan pendidikan dalam sekolah Islam.

Untuk mencapai tujuan pendidikan dan membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, lembaga pendidikan bertanggung jawab untuk menyiapkan tenaga pendidik yang profesional. Secara umum, seorang guru dapat didefinisikan sebagai orang yang memberikan pengetahuan kepada siswanya. Dalam Islam, guru adalah orang yang bertanggung jawab atas pertumbuhan siswa dengan memaksimalkan potensi afektif, kognitif, dan psikomotorik mereka.<sup>7</sup> Seorang guru yang profesional dapat dikatakan memiliki pengetahuan dan keterampilan mengenai cara-cara yang dapat menimbulkan dan mengaruh proses pertumbuhan yang terjadi dalam diri peserta didik yang sedang mengalami perubahan dalam proses pendidikan.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> Suyanto. (2006). Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah, hlm. 45. Jakarta: Depdiknas.

<sup>6</sup> Nurkolis. (2003). Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model dan Aplikasi, hlm. 72. Jakarta: Grasindo.

<sup>7</sup> Arizqi Ihsan Pratama and Musthofa Musthofa, “Konsep Kepribadian Guru Menurut Ibnu Sahnun,” Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam 12, no. 1 (2019): 94,  
<https://doi.org/10.32832/tawazun.v12i1.1891>.

<sup>8</sup> Uzer Usmani, menjadi guru profesional (Bandung: remaja rosda karya, 2009), 14.

Seperti halnya yang telah di sabdakan oleh Rasulullah ﷺ terkait prinsip profesional dalam hadist yakni:

إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

Artinya: Apabila suatu urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancurannya. (HR. Bukhari No. 59)

Mewujudkan guru yang profesional merupakan salah satu tantangan utama dalam pengembangan mutu pendidikan di sekolah Islam. Hingga saat ini, banyak guru masih menghadapi kendala dalam memenuhi standar profesionalisme, baik dari aspek kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, maupun profesional. Kurangnya program pembinaan berkelanjutan, minimnya akses terhadap pelatihan yang relevan, serta lemahnya motivasi internal guru menjadi faktor-faktor yang menghambat terciptanya profesionalisme yang ideal. Sebagaimana dinyatakan oleh Sagala (2009), profesionalisme guru hanya dapat terbentuk melalui pembinaan yang sistematis, berkesinambungan, dan berbasis kebutuhan nyata lapangan.<sup>9</sup> Sementara itu, harapan ke depan adalah terciptanya strategi kepemimpinan kepala sekolah yang mampu membangun budaya pembelajaran berkelanjutan, memperkuat etos kerja guru, serta mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam setiap aspek pengembangan profesional. Nurkolis (2003) juga menegaskan pentingnya peran kepala sekolah sebagai motor penggerak perubahan yang dapat mendorong guru untuk mencapai standar profesionalisme yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga berlandaskan akhlakul karimah.<sup>10</sup>

Kompetensi didefinisikan sebagai seperangkat perilaku, pengetahuan, dan keterampilan yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh instruktur dan dosen untuk melaksanakan tugas keprofesionalan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005. Menurut jurnal H Erwin Bakti dan Holidjah AR,

---

<sup>9</sup> Sagala, S. (2009). Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan, hlm. 88. Bandung: Alfabeta.

<sup>10</sup> Nurkolis. (2003). Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model dan Aplikasi, hlm. 65. Jakarta: Grasindo.

kompetensi adalah seperangkat nilai, perilaku, dan pengetahuan yang muncul dalam output pekerjaan seseorang. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP), peraturan pemerintah yang berkaitan dengan pendidikan nasional, untuk mengatur standar kepala sekolah/madrasah. Pemerintah, dalam hal ini Menteri Pendidikan Nasional, mengeluarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

Kompetensi kepala sekolah yang dimaksud adalah kepribadian, manajerial, kewirausahaan, Supervisi, sosial.<sup>11</sup> Berdasarkan hasil dari penelitian masih banyak guru – guru sekolah/madarasah belum mempunyai sertifikasi kompetensi profesional yang dimana telah diungkapkan oleh Akhmad Sirojuddin, dkk, (2021) pada penelitiannya di SMAN 1 Tarik, Sidoarjo ditemukan bahwa masih banyak terdapat rendahnya kompetensi profesionalisme guru.<sup>12</sup>

Sejalan dengan penelitian ini, seorang guru perlu mendapatkan kepercayaan dalam melaksanakan tugasnya, khususnya dalam menjalankan proses belajar mengajar secara optimal untuk meningkatkan kompetensinya. Guru dituntut untuk memahami, menguasai, dan terampil dalam memanfaatkan berbagai sumber belajar terbaru. Selain itu, guru juga memerlukan dorongan dan motivasi untuk mengembangkan metode alternatif serta menyesuaikan strategi pembelajaran dengan perkembangan zaman. Oleh karena itu, peran kepala sekolah menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru.

Berdasarkan uraian data di atas, peneliti tertarik mengangkat tema mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru. Lokasi penelitian dipilih di SDI Mohammad Hatta, sebuah sekolah yang telah terakreditasi A dan memiliki keunggulan di bidang keagamaan. Sekolah ini juga aktif mengadakan berbagai kegiatan penunjang spiritualitas peserta didik, seperti sholat berjamaah, pembelajaran mengaji, serta penguatan akhlAQ, sesuai dengan mutu pendidikan yang dijanjikan.

---

<sup>11</sup> H. Erwin bakti dan holijah AR, kompetensi kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan, FKIP.

<sup>12</sup> Akhmad Sirojuddin, “peran kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan dalam meningkatkan profesionalisme guru,” Chalim journal of Theaching And Learning, 1 (November, 2021), 164.

Di bawah kepemimpinan Bapak Muhammad Farid sebagai kepala sekolah saat ini, SDI Mohammad Hatta menunjukkan perubahan yang signifikan, baik dalam pengembangan model kepemimpinan maupun dalam pencapaian prestasi akademik dan non-akademik. Kepemimpinan beliau berkontribusi besar terhadap peningkatan profesionalisme dan kinerja guru serta mendorong terciptanya lingkungan belajar yang lebih kompetitif dan berkarakter. Bagi peneliti, pengembangan profesionalisme serta kinerja guru menjadi komponen penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Berdasarkan konteks penelitian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Dan Kinerja Guru Di SDI Mohammad Hatta Lowokwaru Kota Malang”**

## **B. Fokus Penelitian**

Adapun rumusan masalah yang penulis teliti pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di SDI Mohammad Hatta Kecamatan lowokwaru Kota Malang?
2. Bagaimana implementasi strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di SDI Mohammad Hatta Kecamatan lowokwaru Kota Malang?
3. Bagaimana hasil dari strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di SDI Mohammad Hatta Kecamatan lowokwaru Kota Malang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di SDI Mohammad Hatta Kota Malang.

1. Untuk mendeskripsikan perencanaan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di SDI Mohammad Hatta Kota Malang.
2. Untuk mendeskripsikan terkait implementasi strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di SDI Mohammad Hatta Kota Malang.
3. Untuk mendeskripsikan terkait hasil dari perencanaan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di SDI Mohammad Hatta Kota Malang.

## **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan manfaat penelitian diatas diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoretis**

Penelitian ini diharapkan mampu memperkaya khasanah keilmuan di bidang pendidikan, terutama terkait dengan kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme dan meningkatkan kinerja guru.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi peneliti**

Melalui penelitian ini, peneliti memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru, mencakup aspek perencanaan, implementasi, serta dampak yang ditimbulkan dalam upaya meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja guru.

b. Bagi sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi penting bagi sekolah dalam merumuskan kebijakan yang berfokus pada peningkatan profesionalisme dan kinerja guru.

c. Bagi lembaga pendidikan

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi informasi bagi sekolah terkait dan menjadi bahan pertimbangan penting dalam usaha mengatasi permasalahan yang dihadapi selama pelaksanaan tugas.

## E. Orisinalitas Penelitian

Penelitian ini tidak lepas dari studi-studi sebelumnya. Penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai referensi untuk memperkuat kajian teori dan memberikan informasi terkait topik yang dibahas. Untuk menghindari plagiarisme, peneliti mencantumkan beberapa penelitian sebelumnya yang relevan, antara lain:

1. Skripsi Manajemen Dakwah, UIN Alauddin Makassar oleh Akbar Tanjungnur tentang *Strategi Kepemimpinan MTs. Muhammadiyah Tanetea Kecamatan Tamalatea Kabupaten Janeponto*. Hasil penelitiannya bahwa Metode yang dilakukan Kepemimpinan MTs. Muhammadiyah Tanetea yakni memberi perintah Kepada Bawahan, Memberi Teguran Kepada Bawahan, Memberi Pujian Penghargaan, Memelihara Tingkah Laku Kepribadian.
2. Tesis Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri Manado oleh Darmawati tentang *Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Dan Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Di Kota Bitung*. Hasil penelitiannya Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Kota Bitung yaitu dengan memberi kebebasan menempuh pendidikan lanjutan, memperkuat penguasaan teknologi, melakukan pengawasan atau supervisi, mengikutsertakan ke pelatihan peningkatan sumber daya guru dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif oleh kepala madrasah tsanawiyah Arafah Bitung.

3. Skripsi Manajemen Pendidikan Islam, UIN Medan Sumatra Utara oleh Muhammad Zohanda Fahmi tentang *upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di madrasah tsanawiyah negeri stabat*. Hasil penelitiannya bahwa upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru, Kepala Sekolah melakukan Kelompok Kerja Guru (KKG). Perbedaan pada skripsi ini pada fokus penelitiannya yang menjuru pada upaya kepala sekolah.
4. Skripsi Manajemen Pendidikan Islam, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang oleh Ibrahim tentang *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SDI KHA Wahid Hasyim Bangil*. Hasil penelitiannya bahwa Kepala sekolah SDI KHA Wahid hasyim telah melakukan pelatihan-pelatihan kepada para guru dan mengikutsertakan pelatihan, seminar, worksop, diklat, dan lainnya.

**Tabel 1.1 Orisinalitas penelitian**

No	Nama Peneliti, Judul bentuk	Persamaan	Perbedaan	Originalitas penelitian
1.	Akbar Tanjungnur (2017), “ <i>Strategi Kepemimpinan MTs. Muhammadiyah Tanetea Kecamatan Tamalatea Kabupaten Janeponto</i> ”, Manajemen Dakwah, UIN Alauddin Makassar.	Menganalisis gaya kepemimpinan di sekolah atau madrasah.	Penelitian ini tidak membahas mengenai kinerja guru.	Penelitian Akbar Tanjungnur (2017) membahas gaya kepemimpinan tanpa mengaitkannya dengan kinerja guru. Darmawati (2022) mengkaji strategi kepala madrasah untuk profesionalisme guru, tetapi tidak
2.	Darmawati (2022), “ <i>Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme</i>	Menganalisis peran kepala sekolah dalam mewujudkan	Penelitian ini tidak fokus pada pembahasan mengenai	fokus pada langkah lanjutan kinerja guru. Muhammad Zohanda Fahmi

	<i>Dan Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Di Kota Bitung</i> . Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri Manado.	profesionalisme guru.	langkah-langkah lanjutan terkait kinerja guru.	(2017) membahas peningkatan profesionalisme guru tanpa menyoroti solusi untuk kepala sekolah. Ibrahim (2023) meneliti strategi peningkatan profesionalisme guru tanpa membahas aspek kinerja secara menyeluruh. Penelitian ini mengintegrasikan strategi kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme, dan kinerja guru dalam satu analisis yang utuh, khususnya di lingkungan sekolah Islam tingkat dasar.
3.	Muhammad Zohanda Fahmi (2017), “ <i>upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di madrasah tsanawiyah negeri stabat</i> ”, Manajemen Pendidikan Islam, UIN Sumatra Utara Medan.	Penelitian ini tidak mencakup pembahasan mengenai solusi yang diberikan kepada kepala sekolah.	Penelitian ini tidak membahas solusi yang diberikan kepada kepala sekolah.	Penelitian ini mengintegrasikan strategi kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme, dan kinerja guru dalam satu analisis yang utuh, khususnya di lingkungan sekolah Islam tingkat dasar.
4.	Ibrahim (2023), “ <i>Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Sdi Kha Wahid Hasyim Bangil</i> ”. Manajemen Pendidikan Islam, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.	Membahas mengenai strategi sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru.	Penelitian ini tidak membahas mengenai aspek dampak dari kinerja guru.	Dengan demikian, penelitian ini memiliki <i>originalitas</i> dan memberikan kontribusi baru dalam kajian kepemimpinan pendidikan Islam

## **F. Definisi Istilah**

### **1. Strategi kepemimpinan**

Strategi adalah rencana atau arah tindakan yang dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>13</sup> Kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan, membimbing, memengaruhi, serta mengawasi pikiran, perasaan, tindakan, dan perilaku orang lain.<sup>14</sup> Sementara itu, strategi kepemimpinan adalah rencana atau pendekatan yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan tertentu. Strategi kepemimpinan dapat dipahami sebagai kombinasi dari perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi yang disusun berdasarkan analisis kondisi aktual dan diarahkan untuk mencapai sasaran jangka pendek maupun jangka panjang.

### **2. Kepala sekolah**

Kepala sekolah merupakan sosok sentral dalam sistem pendidikan di tingkat satuan pendidikan, yang tidak hanya bertanggung jawab terhadap aspek manajerial sekolah, tetapi juga menjadi pemimpin visioner yang mengarahkan, membina, dan memberdayakan seluruh elemen sekolah agar mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, inklusif, dan bermakna.<sup>15</sup> Menurut Mulyasa (2018), kepala sekolah adalah tenaga pendidik yang diberi tugas memimpin penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan, serta pengelolaan sarana prasarana dan hubungan dengan masyarakat.<sup>16</sup>

Dengan demikian, kepala sekolah diharapkan tidak hanya mampu menjalankan fungsi manajerial secara efektif, tetapi juga menjadi teladan dalam membina karakter, menumbuhkan semangat religius, dan mengarahkan seluruh ekosistem sekolah menuju tercapainya tujuan

---

<sup>13</sup> Suci Ana rahayu, “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam,” 2020, <http://eprints.peradaban.ac.id/957/>.

<sup>14</sup> Amara, u. Hasana, 1993. Pengantar kepemimpinan pendidikan. Jakarta: ghalia Indonesia, 17.

<sup>15</sup> Ahmad Taufik, “Pengembangan Kurikulum Pendidikan Islam,” EL-Ghiroh 17, no. 02 (2019): 81–102, <https://doi.org/10.37092/el-ghiroh.v17i02.106>.

<sup>16</sup> Mulyasa, E. (2018). Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya.

pendidikan yang menyeluruh, yakni menciptakan peserta didik yang unggul dalam ilmu pengetahuan, kuat dalam keimanan, dan berakhhlak mulia.

### 3. Profesionalisme

Profesionalisme adalah prinsip dan standar perilaku yang mencerminkan kompetensi, tanggung jawab, serta etika dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian tertentu. Dalam konteks ini, guru yang berkualitas dan kompeten diharapkan dapat menghasilkan prestasi belajar siswa dan mempengaruhi proses belajar dengan cara yang positif, yang pada akhirnya akan meningkatkan hasil belajar siswa. Dengan profesionalisme, diharapkan individu dapat bekerja secara efektif dan efisien, serta memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan di berbagai sektor kehidupan.<sup>17</sup>

### 4. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah indikator yang menggambarkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas profesionalnya sebagai pendidik, yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.<sup>18</sup> Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kompetensi pedagogik, profesionalisme, sosial, dan kepribadian, yang semua berperan penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang berkualitas dan kondusif. Selain itu, kinerja guru juga meliputi kemampuan dalam mengelola kelas, mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif, serta membimbing dan mengevaluasi kemajuan peserta didik secara objektif. Dengan kinerja yang optimal, guru dapat memberikan kontribusi besar dalam peningkatan mutu pendidikan dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas serta mampu bersaing.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Riyanto, Y., & Setyawan, J. (2021). Profesionalisme Guru: Teori dan Praktik. Surabaya: Unesa University Press..

<sup>18</sup> Idam Mustofa, “Landasan Pendidikan Islam (Telaah Kebijakan Standar Nasional Pendidikan),” Asosiasi Dosen Tarbiyah 1, no. 2 (2021): 24–33,  
<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2337600&val=22505&title=Landasan%20Pendidikan%20Islam>.

<sup>19</sup> Mustofa.

## G. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami proposal skripsi, penelitian ini dibagi menjadi enam bab, dengan sistematika sebagai berikut:

**Tabel 1. 2 Sitematika pembahasan**

BAB	PEMBAHASAN
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	Bagian ini membahas mengenai konteks penelitian atau gambaran umum penelitian, rumusan masalah yang akan diteliti, tujuan dan manfaat penelitian, serta orisinalitas penelitian untuk mencegah plagiasi dan memastikan adanya pembaruan dalam studi ini. Selain itu, juga dijelaskan definisi istilah untuk memperjelas kata-kata yang mungkin sulit dipahami, serta sistematika penelitian untuk memberikan kejelasan mengenai struktur bab-bab dalam penelitian ini.
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	Bab 2 mencakup dua pokok pembahasan utama, yaitu perspektif teori-teori yang digunakan serta kerangka berpikir, yang dapat disajikan dalam bentuk diagram, paragraf, dan lainnya.
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	Hal-hal utama yang akan dibahas mencakup pendekatan dan jenis penelitian, serta kehadiran penelitian. Lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data, serta prosedur penelitian akan dijelaskan dalam bagian ini, yang mencakup temuan-temuan peneliti selama proses pengumpulan data.
<b>BAB IV PAPARAN DATA</b>	Paparan data dan hasil penelitian dalam bab ini akan mengungkap temuan-temuan yang diperoleh peneliti selama proses pengumpulan data.
<b>BAB V PEMBAHASAN</b>	Pembahasan hasil penelitian mengulas temuan-temuan yang diperoleh dalam kegiatan penelitian, yang kemudian dianalisis dan dikaitkan dengan teori-teori yang relevan.
<b>BAB VI PENUTUP</b>	Penutup adalah bab terakhir dalam penelitian yang mencakup kesimpulan dan saran.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Strategi Kepemimpinan Kepala sekolah

##### 1. Strategi kepemimpinan

Strategi adalah perencanaan yang disusun secara sistematis untuk mencapai tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal. Dalam konteks manajemen dan pendidikan, strategi memiliki peran penting dalam menentukan langkah-langkah yang efektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, efektivitas organisasi, dan pencapaian hasil yang diinginkan. Menurut Siagian (2012), strategi adalah rangkaian keputusan yang bersifat mendasar serta tindakan yang diambil oleh pimpinan puncak dan diimplementasikan secara menyeluruh oleh seluruh elemen organisasi guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan.<sup>20</sup> Sementara itu, Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa strategi bukan hanya sekadar rencana, tetapi juga pola dalam suatu alur keputusan yang terwujud dalam tindakan.<sup>21</sup> Dengan demikian, strategi menjadi faktor kunci dalam setiap proses perencanaan, baik dalam konteks bisnis, pemerintahan, maupun pendidikan.

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan individu atau kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Siagian (2014), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memengaruhi orang lain untuk bekerja secara sukarela demi mencapai tujuan organisasi.<sup>22</sup> Selain itu, Rivai dan Mulyadi (2012) menyebutkan bahwa kepemimpinan mencakup aspek komunikasi, pengambilan keputusan, serta motivasi dalam mengelola sumber daya manusia.<sup>23</sup> Dengan demikian,

---

<sup>20</sup> Siagian, S. P. (2012). Manajemen Strategik. Jakarta: Bumi Aksara.

<sup>21</sup> Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.

<sup>22</sup> Siagian, S. P. (2014). Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.

<sup>23</sup> Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.

kepemimpinan tidak hanya terkait dengan posisi atau jabatan, tetapi juga mencerminkan keterampilan dalam mengelola hubungan dan memotivasi anggota tim.

Strategi kepemimpinan adalah rangkaian perencanaan dan tindakan yang dilakukan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada. Strategi ini mencakup berbagai pendekatan dalam pengambilan keputusan, komunikasi, dan pemberdayaan anggota organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Menurut Sutrisno (2016), strategi kepemimpinan berperan dalam menentukan arah, menggerakkan sumber daya, serta menyesuaikan dinamika organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.<sup>24</sup> Sementara itu, Hasibuan (2019) menekankan bahwa strategi kepemimpinan yang efektif harus memperhatikan faktor internal dan eksternal organisasi agar dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan.<sup>25</sup> Oleh karena itu, strategi kepemimpinan merupakan elemen penting dalam membangun keberlanjutan dan daya saing organisasi di berbagai sektor.

Bentuk strategi kepemimpinan dapat dikategorikan berdasarkan cara pemimpin dalam mengambil keputusan dan mengelola bawahannya. Menurut Hasibuan (2016), terdapat beberapa jenis kepemimpinan, antara lain:

a) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan di mana seluruh kendali keputusan berada pada pemimpin, dengan minimnya pelibatan bawahan dalam proses diskusi atau pengambilan kebijakan.<sup>26</sup> Pemimpin bertindak sebagai pusat komando, menetapkan aturan secara sepihak, dan menuntut kepatuhan penuh. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah dengan gaya otoriter akan menentukan kebijakan sekolah, jadwal kegiatan, hingga metode

---

<sup>24</sup> Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

<sup>25</sup> Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.

<sup>26</sup> Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.

pembelajaran tanpa musyawarah dengan guru maupun staf. Contohnya, kepala sekolah langsung menetapkan sistem piket dan metode penilaian baru tanpa melibatkan rapat dewan guru, sehingga guru hanya bertindak sebagai pelaksana teknis.

b) Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada partisipasi aktif dari seluruh anggota dalam proses pengambilan keputusan.<sup>27</sup> Pemimpin berperan sebagai fasilitator yang membuka ruang diskusi, menghargai masukan, dan membangun kerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah dengan gaya demokratis akan melibatkan guru, staf, dan bahkan perwakilan siswa dalam musyawarah terkait program kerja atau kebijakan baru. Contohnya, sebelum menetapkan kurikulum tambahan atau kegiatan ekstrakurikuler, kepala sekolah mengadakan forum diskusi bersama guru dan komite sekolah untuk mendengar berbagai sudut pandang sebelum mengambil keputusan.

c) Kepemimpinan (*Laissez-Faire*)

Kepemimpinan *laissez-faire* adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahan untuk mengambil keputusan, merencanakan, dan melaksanakan tugas tanpa banyak intervensi.<sup>28</sup> Pemimpin bersikap pasif, cenderung hanya bertindak ketika dibutuhkan atau saat terjadi masalah. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah dengan gaya *laissez-faire* akan membiarkan guru merancang metode pembelajaran, kegiatan kelas, dan evaluasi sendiri tanpa arahan atau supervisi yang jelas. Contohnya, kepala sekolah jarang mengadakan rapat koordinasi dan tidak memberikan panduan dalam pelaksanaan program sekolah, sehingga masing-masing guru berjalan dengan kebijakan dan cara kerja masing-masing.

---

<sup>27</sup> Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.

<sup>28</sup> Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.

Setiap bentuk kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangan yang bergantung pada situasi serta karakteristik organisasi yang dipimpin. Gaya kepemimpinan mencerminkan pola perilaku pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Menurut Sutrisno (2016), terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang umum diterapkan dalam organisasi, di antaranya<sup>29</sup>:

a) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada upaya menginspirasi, memotivasi, dan mentransformasi anggota organisasi untuk mencapai potensi terbaik mereka, baik secara individu maupun kolektif. Pemimpin transformasional membangun visi bersama, memberi teladan, serta mendorong perubahan positif melalui pendekatan yang penuh empati, komunikasi terbuka, dan perhatian terhadap perkembangan personal. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah dengan gaya ini akan berupaya membangkitkan semangat guru dan tenaga kependidikan untuk terus berinovasi dalam pembelajaran. Contohnya, kepala sekolah menginisiasi program pengembangan profesional bagi guru serta memberikan ruang kreasi untuk inovasi pembelajaran berbasis proyek dan teknologi. Menurut Suriagiri (2020), pemimpin transformasional proaktif dalam meningkatkan kesadaran anggota dan membantu mereka mencapai tujuan luar biasa, serta mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai situasi yang dihadapi.<sup>30</sup>

b) Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan, di mana pemimpin memberikan imbalan atau sanksi berdasarkan pencapaian kinerja yang telah disepakati. Dalam gaya ini, pemimpin menetapkan tujuan yang jelas,

---

<sup>29</sup> Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

<sup>30</sup> Suriagiri, H. (2020). Kepemimpinan Transformasional. Lhokseumawe: CV. Radja Publiko.

mengawasi pelaksanaan tugas, dan memberikan penghargaan atau hukuman sesuai dengan hasil yang dicapai. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transaksional akan menetapkan target tertentu bagi guru dan staf, serta memberikan insentif atau konsekuensi berdasarkan pencapaian target tersebut. Contohnya, kepala sekolah memberikan bonus kepada guru yang berhasil meningkatkan nilai rata-rata siswa dalam ujian akhir semester, atau memberikan teguran kepada guru yang tidak memenuhi standar pengajaran yang telah ditetapkan. Menurut Wulandari dan Mulyanto (2024), kepemimpinan transaksional menekankan pada pertukaran yang adil antara pemimpin dan bawahan, dengan tujuan mencapai efisiensi dan efektivitas dalam organisasi.<sup>31</sup>

c) Gaya Kepemimpinan Karismatik

Kepemimpinan karismatik adalah pendekatan kepemimpinan yang mengandalkan daya tarik pribadi seorang pemimpin untuk memengaruhi dan menginspirasi pengikutnya. Pemimpin karismatik memiliki visi yang kuat, kemampuan komunikasi yang efektif, kepercayaan diri tinggi, dan empati terhadap kebutuhan pengikutnya. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan karismatik mampu membangkitkan semangat guru dan siswa melalui visi pendidikan yang jelas dan inspiratif. Contohnya, kepala sekolah yang secara konsisten menunjukkan integritas, antusiasme, dan perhatian terhadap kesejahteraan warga sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang positif dan produktif. Menurut Wulandari dan Mulyanto (2024), pemimpin karismatik memiliki kemampuan untuk memengaruhi dan memotivasi pengikutnya melalui pesona pribadi dan visi yang kuat, sehingga menciptakan hubungan yang harmonis dan produktif dalam organisasi.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Wulandari, A., & Mulyanto, H. (2024). Kepemimpinan. Jakarta: IPWIJA Press.

<sup>32</sup> Wulandari, A., & Mulyanto, H. (2024). Kepemimpinan. Jakarta: IPWIJA Press.

d) Gaya Kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan situasional adalah pendekatan kepemimpinan yang menekankan fleksibilitas dan adaptasi pemimpin terhadap kondisi serta kebutuhan bawahan. Pemimpin menyesuaikan cara memimpin berdasarkan tingkat kesiapan, kemampuan, dan motivasi anggota tim agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Dalam lingkungan sekolah, kepala sekolah yang menerapkan gaya ini mampu membaca situasi dan memberikan arahan yang sesuai misalnya, memberikan bimbingan lebih intensif kepada guru baru, sekaligus memberikan kebebasan dan kepercayaan pada guru berpengalaman untuk mengambil inisiatif. Menurut Sari dan Wijaya (2022), kepemimpinan situasional memungkinkan pemimpin untuk lebih responsif terhadap dinamika organisasi sehingga meningkatkan efektivitas kerja dan keharmonisan tim.<sup>33</sup>

Pemilihan bentuk dan gaya kepemimpinan yang tepat akan berpengaruh pada efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

## 2. Pengertian Kepemimpinan kepala Sekolah

Keberhasilan lembaga pendidikan sangat bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah adalah faktor kunci dalam mengelola dan mengembangkan institusi pendidikan untuk mencapai tujuan pembelajaran yang efektif. Kepala sekolah memegang peran strategis dalam merancang visi dan misi, mengelola sumber daya, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Menurut Muspawi (2020), kepemimpinan sekolah mencakup kemampuan dalam mengerakkan dan memberdayakan seluruh unsur sekolah melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan.<sup>34</sup> Oleh karena itu, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator,

---

<sup>33</sup> Sari, N. D., & Wijaya, H. (2022). Kepemimpinan Situasional dalam Manajemen Pendidikan. Jakarta: Rajawali Pers.

<sup>34</sup> Muspawi, "Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional."

tetapi juga sebagai inovator dan motivator dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Dalam perspektif manajemen pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada pengambilan keputusan strategis yang mempengaruhi kualitas pembelajaran. Nawawi (2012) menekankan bahwa kepemimpinan sekolah harus mampu membangun budaya akademik yang positif serta mengembangkan strategi untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik.<sup>35</sup> Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus mampu beradaptasi dengan perubahan kebijakan pendidikan dan teknologi untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memiliki keterampilan kepemimpinan yang fleksibel dan responsif terhadap tantangan yang ada.

Keberhasilan kepemimpinan sekolah sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pemimpin mampu membangun kolaborasi dengan guru, siswa, dan masyarakat sekitar. Menurut Supriyanto (2021), kepemimpinan sekolah yang efektif harus melibatkan seluruh pihak dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan program sekolah.<sup>36</sup> Dengan kepemimpinan yang partisipatif, setiap elemen sekolah akan merasa memiliki tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah yang kuat berkontribusi dalam meningkatkan prestasi akademik dan non-akademik peserta didik serta menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas.

### **3. Kompetensi Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kompetensi kepemimpinan kepala sekolah merupakan serangkaian kemampuan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah, untuk mengelola dan mengembangkan institusi pendidikan secara efektif. Kompetensi ini mencakup berbagai aspek, antara lain perencanaan strategis, pengambilan

---

<sup>35</sup> Nawawi, H. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan dalam Perspektif Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

<sup>36</sup> Oktavianus Supriyanto Seni, "Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah," Atma Reksa : Jurnal Pastoral Dan Kateketik 5, no. 2 (2021): 25, <https://doi.org/10.53949/ar.v5i2.119>.

keputusan, serta pengelolaan sumber daya manusia dan keuangan sekolah. Menurut Muspawi (2020), seorang pemimpin sekolah yang kompeten harus memiliki keterampilan dalam membangun visi dan misi sekolah, menginspirasi tenaga pendidik, serta meningkatkan kualitas pembelajaran.<sup>37</sup> Oleh karena itu, efektivitas kepemimpinan kepala sekolah sangat dipengaruhi oleh tingkat kompetensi kepala sekolah dalam mengelola berbagai aspek pendidikan.

Pemerintah Indonesia telah menetapkan standar kompetensi kepemimpinan kepala sekolah melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepada Sekolah/Madrasah. Peraturan ini mencakup lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah, antara lain:<sup>38</sup>

a) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan seorang kepala sekolah atau madrasah dalam menunjukkan sikap yang mencerminkan keteladanan, stabilitas emosional, serta kepribadian yang matang dan arif. Kompetensi ini mencakup integritas, tanggung jawab, rasa percaya diri, serta kemampuan membangun hubungan yang harmonis dengan warga sekolah dan masyarakat. Kepala sekolah yang memiliki kompetensi kepribadian yang baik akan menjadi panutan dan mampu menciptakan iklim sekolah yang kondusif untuk belajar dan bekerja secara efektif. Dengan demikian, kompetensi kepribadian ini sangat penting untuk mendukung keberhasilan tugas kepemimpinan dan pengelolaan sekolah secara menyeluruh.

b) Kompetensi Manajerial

Kompetensi manajerial adalah kemampuan kepala sekolah atau madrasah dalam mengelola dan mengorganisasikan seluruh sumber daya yang ada secara efektif dan efisien untuk mencapai

---

<sup>37</sup> Muspawi, “Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional.”

<sup>38</sup> Kementerian Pendidikan Nasional. (2007). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepada Sekolah/Madrasah. Jakarta: Kemendiknas.

tujuan pendidikan. Kompetensi ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, serta evaluasi program dan kegiatan sekolah. Kepala sekolah dengan kompetensi manajerial yang baik mampu mengelola administrasi, keuangan, sumber daya manusia, dan sarana prasarana secara terintegrasi sehingga mendukung proses pembelajaran dan pencapaian mutu pendidikan. Selain itu, kompetensi ini juga menuntut kepala sekolah untuk mampu beradaptasi dengan perubahan dan mengembangkan sistem kerja yang inovatif demi peningkatan kualitas sekolah.

c) Kompetensi Kewirausahaan

Kompetensi kewirausahaan adalah kemampuan kepala sekolah atau madrasah untuk mengelola dan memanfaatkan peluang secara kreatif dan inovatif demi kemajuan sekolah. Kompetensi ini meliputi kemampuan dalam merancang dan mengembangkan kegiatan yang mendukung kemandirian serta keberlanjutan sekolah, seperti pengelolaan sumber daya yang ada, pencarian dana alternatif, dan pengembangan program-program kreatif yang bernilai tambah. Kepala sekolah yang memiliki kompetensi kewirausahaan mampu mendorong seluruh warga sekolah untuk berpikir inovatif dan berani mengambil risiko yang terukur demi peningkatan mutu pendidikan dan pelayanan. Dengan demikian, kompetensi ini sangat penting dalam menghadapi tantangan dan perubahan di dunia pendidikan.

d) Kompetensi Supervisi

Kompetensi supervisi adalah kemampuan kepala sekolah atau madrasah dalam melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap proses pembelajaran serta kinerja tenaga pendidik dan kependidikan secara efektif. Kompetensi ini mencakup pengamatan, penilaian, pemberian umpan balik, serta bimbingan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pengajaran dan pelayanan pendidikan di sekolah. Kepala sekolah yang memiliki kompetensi supervisi yang baik mampu mengenali kebutuhan profesional guru, memfasilitasi pengembangan kompetensi, serta menciptakan suasana kerja yang

kondusif dan mendukung perbaikan berkelanjutan. Dengan demikian, kompetensi supervisi menjadi kunci dalam menjaga dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

e) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan kepala sekolah atau madrasah dalam berkomunikasi, berinteraksi, dan menjalin hubungan yang harmonis dengan warga sekolah, orang tua, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini mencakup kemampuan untuk membangun kerja sama, membina suasana kondusif, serta menyelesaikan konflik dengan bijaksana demi terciptanya lingkungan belajar yang positif dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Kepala sekolah yang memiliki kompetensi sosial yang baik mampu menjadi mediator dan fasilitator yang mendorong partisipasi aktif seluruh pemangku kepentingan dalam pengembangan sekolah. Dengan demikian, kompetensi sosial menjadi fondasi penting dalam membangun budaya sekolah yang inklusif dan produktif.

Dalam praktiknya, penerapan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah harus disesuaikan dengan kondisi dan tantangan yang dihadapi setiap institusi pendidikan. Menurut Nawawi (2012), seorang kepala sekolah yang memiliki kompetensi kepemimpinan yang baik akan mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif serta meningkatkan partisipasi seluruh elemen sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan.<sup>39</sup>

Dengan demikian, kompetensi kepemimpinan sekolah bukan sekadar standar yang harus dipenuhi, melainkan juga faktor kunci dalam membangun sistem pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Kepala sekolah yang kompeten tidak hanya bertanggung jawab pada aspek administratif, tetapi juga berperan sebagai agen perubahan yang mampu meningkatkan mutu pendidikan melalui strategi kepemimpinan yang efektif.

---

<sup>39</sup> Nawawi, H. (2012). Kepemimpinan Pendidikan dalam Perspektif Manajemen. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

## **B. Profesionalisme Guru dan Kinerja Guru**

### **1. Pengertian Profesionalisme Guru**

Profesionalisme guru adalah aspek dasar dalam pendidikan yang mencerminkan kualitas dan kompetensi pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Guru profesional tidak hanya menguasai materi pembelajaran, tetapi juga mampu menyelenggarakan proses belajar mengajar yang efektif dan inovatif. Menurut Wulandari (2021), profesionalisme guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan keahlian seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal berdasarkan standar etika dan kompetensi yang telah ditetapkan.<sup>40</sup> Profesionalisme ini mencakup bukan hanya kemampuan akademik dan pedagogik, tetapi juga sikap, moral, serta dedikasi dalam mendidik dan membimbing peserta didik untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Menurut Riyanto dan Setyawan (2021), profesionalisme pendidikan dapat dikategorikan ke dalam tiga jenis utama, yaitu:<sup>41</sup>

a) Profesionalisme Teknis

Profesionalisme teknis merupakan salah satu unsur utama dalam profesionalisme pendidik yang menekankan pada penguasaan materi pelajaran, metode pembelajaran, dan kemampuan teknis lainnya dalam proses pendidikan. Profesionalisme teknis mencakup kemampuan guru dalam menyampaikan materi secara sistematis, menggunakan strategi pembelajaran yang sesuai, serta mengelola proses belajar-mengajar dengan pendekatan yang tepat. Guru dituntut untuk tidak hanya memahami konten yang diajarkan, tetapi juga mampu mentransformasikan ilmu tersebut menjadi pengalaman belajar yang bermakna bagi peserta didik. Dalam konteks ini, guru harus terus mengembangkan keterampilannya melalui pelatihan, refleksi praktik mengajar, dan pemanfaatan teknologi pendidikan.

---

<sup>40</sup> Wulandari, "Kompetensi Profesionalisme Guru."

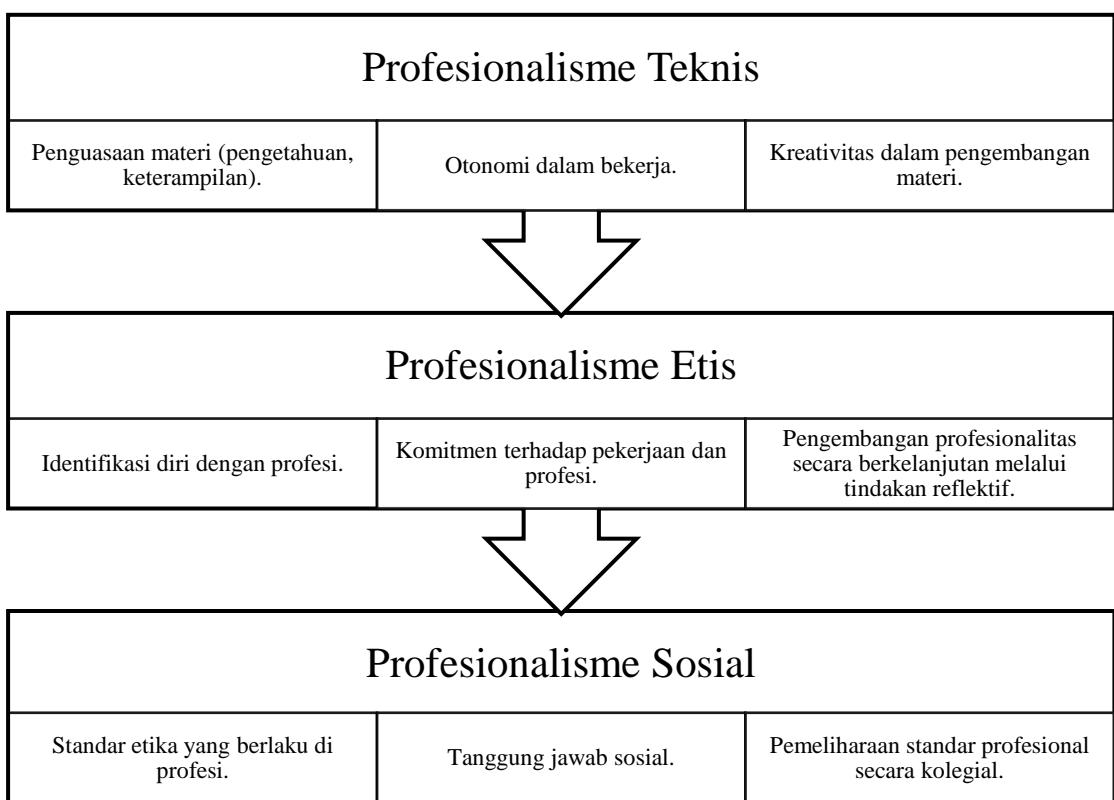
<sup>41</sup> Riyanto, B., & Setyawan, A. (2021). Profesionalisme Guru dalam Pendidikan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

b) Profesionalisme Etis

Profesionalisme etis merupakan aspek penting dalam membentuk karakter dan integritas seorang pendidik. Profesionalisme etis mencakup sikap dan perilaku guru yang menjunjung tinggi nilai moral, etika profesi, serta tanggung jawab sosial sebagai pendidik. Dalam praktiknya, guru diharapkan mampu menjadi teladan bagi peserta didik, menunjukkan sikap kejujuran dalam tugasnya, bersikap adil tanpa membeda-bedakan siswa, dan menjaga martabat profesinya. Profesionalisme etis tidak hanya tercermin dari kepatuhan terhadap aturan formal, tetapi juga dari ketulusan hati dalam mendidik dan kepekaan sosial dalam menjalin hubungan dengan seluruh warga sekolah. Nilai-nilai ini menjadi fondasi penting dalam membangun kepercayaan antara guru, siswa, orang tua, dan masyarakat.

c) Profesionalisme Sosial

Profesionalisme sosial merujuk pada kemampuan seorang pendidik dalam menjalin hubungan yang harmonis, komunikatif, dan kolaboratif dengan peserta didik, sesama rekan kerja, orang tua, dan masyarakat luas. Profesionalisme sosial ditandai oleh keterampilan interpersonal yang baik, sikap terbuka terhadap masukan, serta kemampuan dalam membangun jejaring kerja yang mendukung proses pendidikan. Guru yang profesional secara sosial tidak hanya cakap dalam menyampaikan materi, tetapi juga mampu menciptakan suasana belajar yang nyaman dan penuh empati. Dengan bersikap ramah, bijaksana, dan mampu memahami dinamika sosial di sekolah, guru dapat menjadi penghubung yang efektif antara berbagai elemen pendidikan. Hal ini sangat penting untuk mendorong partisipasi aktif semua pihak dalam menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan produktif.



**Gambar 1. 1 Alur Profesionalisme**

Dengan memahami berbagai aspek profesionalisme ini, diharapkan guru dapat terus mengembangkan kualitas diri untuk menciptakan pembelajaran yang lebih efektif dan memberikan dampak positif bagi peserta didik.

## 2. Ciri-ciri Guru Profesional

Guru profesional adalah pendidik yang memiliki kompetensi, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar profesi keguruan, sehingga dapat menciptakan pembelajaran yang berkualitas. Menurut Mulyasa (2017), guru profesional memiliki ciri-ciri utama seperti penguasaan materi pembelajaran, kemampuan mengelola kelas, serta keterampilan dalam menerapkan berbagai strategi pembelajaran yang inovatif dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik.<sup>42</sup> Guru profesional juga memiliki kemampuan

<sup>42</sup> Mulyasa, E. (2017). *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

reflektif terhadap praktik mengajarnya, yang mendorongnya untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran melalui evaluasi diri dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

Selain menguasai materi dan strategi pembelajaran, guru profesional juga ditandai dengan keterampilannya membangun komunikasi efektif dengan peserta didik, rekan sejawat, orang tua, dan masyarakat. Menurut Mulyasa (2017), guru profesional dituntut untuk mampu membangun lingkungan belajar yang kondusif, demokratis, serta mendorong motivasi peserta didik untuk terus berkembang.<sup>43</sup> Di samping itu, profesionalisme guru juga tercermin melalui tanggung jawab moral dan sosial yang tinggi, yang ditunjukkan melalui sikap disiplin, integritas, dan dedikasi terhadap profesi.

Selain itu, profesionalisme guru terbentuk dari kemampuannya dalam beradaptasi terhadap perkembangan zaman, termasuk dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam proses pembelajaran. Dengan hal tersebut, guru profesional memiliki peran strategis dalam membentuk generasi yang cerdas, inovatif, dan berkarakter kuat, sejalan dengan tuntutan perkembangan pendidikan di era modern.

### **3. Kinerja Guru**

Kinerja guru menjadi salah satu elemen kunci dalam menentukan tingkat kualitas pendidikan di sekolah. Kinerja tersebut merefleksikan sejauh mana efektivitas dan efisiensi guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya, yang meliputi proses perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kegiatan pembelajaran. Menurut Muspawi (2020), kinerja guru dapat diartikan sebagai kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional, baik dalam kegiatan mengajar, membimbing, maupun mengembangkan potensi peserta didik.<sup>44</sup> Kinerja guru yang optimal tercermin dari kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran, penerapan metode pembelajaran yang kreatif, serta

---

<sup>43</sup> Mulyasa, E. (2017). *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

<sup>44</sup> Muspawi, "Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional."

keterampilan membangun hubungan interaktif yang efektif dengan peserta didik.

Standar kinerja guru di Indonesia telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dalam regulasi ini, dijelaskan bahwa kinerja guru harus memenuhi empat dimensi utama, yaitu:<sup>45</sup>

a) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, penguasaan teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran yang edukatif, pengembangan potensi peserta didik, komunikasi yang efektif dengan peserta didik, serta penilaian dan evaluasi pembelajaran. Kompetensi ini bertujuan agar guru tidak hanya mengajar, tetapi juga membimbing dan memfasilitasi proses belajar peserta didik secara utuh dan berkelanjutan. Dengan demikian, guru berperan sebagai agen pembelajaran yang mampu menciptakan suasana kelas yang kondusif, membangun interaksi yang positif, dan membantu peserta didik mencapai perkembangan optimalnya.

b) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional didefinisikan sebagai kemampuan guru dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, mencakup penguasaan substansi keilmuan yang menaungi materi ajar, serta struktur dan metode keilmuannya. Kompetensi ini mencerminkan tanggung jawab seorang guru tidak hanya dalam menyampaikan materi, tetapi juga dalam memahami secara komprehensif apa yang diajarkannya, agar dapat

---

<sup>45</sup> Kementerian Pendidikan Nasional. (2007). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Jakarta: Kemendiknas.

menyesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan peserta didik. Guru yang profesional mampu mengaitkan antara teori dan praktik, serta menyajikan pembelajaran yang kontekstual dan bermakna. Dengan demikian, kompetensi profesional merupakan fondasi bagi guru dalam menjalankan tugasnya secara efektif dan bermartabat.

c) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dan harmonis dengan peserta didik, rekan sejawat, orang tua, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini menuntut guru agar memiliki sikap yang terbuka, santun, dan bertoleransi serta mampu menjalin hubungan interpersonal yang baik dalam konteks profesional dan sosial. Dengan kompetensi sosial yang baik, guru dapat menciptakan suasana belajar yang kondusif, membangun kerja sama yang produktif, serta memotivasi peserta didik melalui teladan sikap dan perilaku yang positif. Kompetensi sosial juga mendukung guru dalam menghadapi dinamika sosial di sekolah dan lingkungan, sehingga pembelajaran dapat berlangsung secara optimal dan berkelanjutan.

d) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi ini menekankan pentingnya integritas, kejujuran, rasa tanggung jawab, serta sikap santun yang konsisten dan dapat diandalkan dalam kehidupan profesional maupun sosial. Guru dengan kompetensi kepribadian yang baik akan mampu menjadi contoh positif, membangun hubungan yang harmonis dengan peserta didik, rekan kerja, dan masyarakat, serta mampu mengelola emosi dan konflik secara bijak. Kompetensi ini tidak hanya penting untuk menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif, tetapi juga untuk membentuk karakter peserta didik yang berkarakter kuat dan berakhhlak mulia.

Kompetensi Pedagogik	Kompetensi Kepribadian	Kompetensi Sosial	Kompetensi Profesional
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memahami karakter peserta didik,</li> <li>• Merancang &amp; melaksanakan pembelajaran,</li> <li>• Mengevaluasi hasil belajar,</li> <li>• Mengembangkan potensi peserta didik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial,</li> <li>• Menunjukkan kepribadian dewasa dan teladan,</li> <li>• Memiliki etos kerja, tanggung jawab, dan kemandirian.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dengan peserta didik, sesama guru, orang tua, dan masyarakat,</li> <li>• Bersikap inklusif, objektif, serta tidak diskriminatif.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menguasai konsep, struktur, dan metode keilmuan,</li> <li>• Mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif,</li> <li>• Menguasai teknologi dan inovasi pembelajaran.</li> </ul>

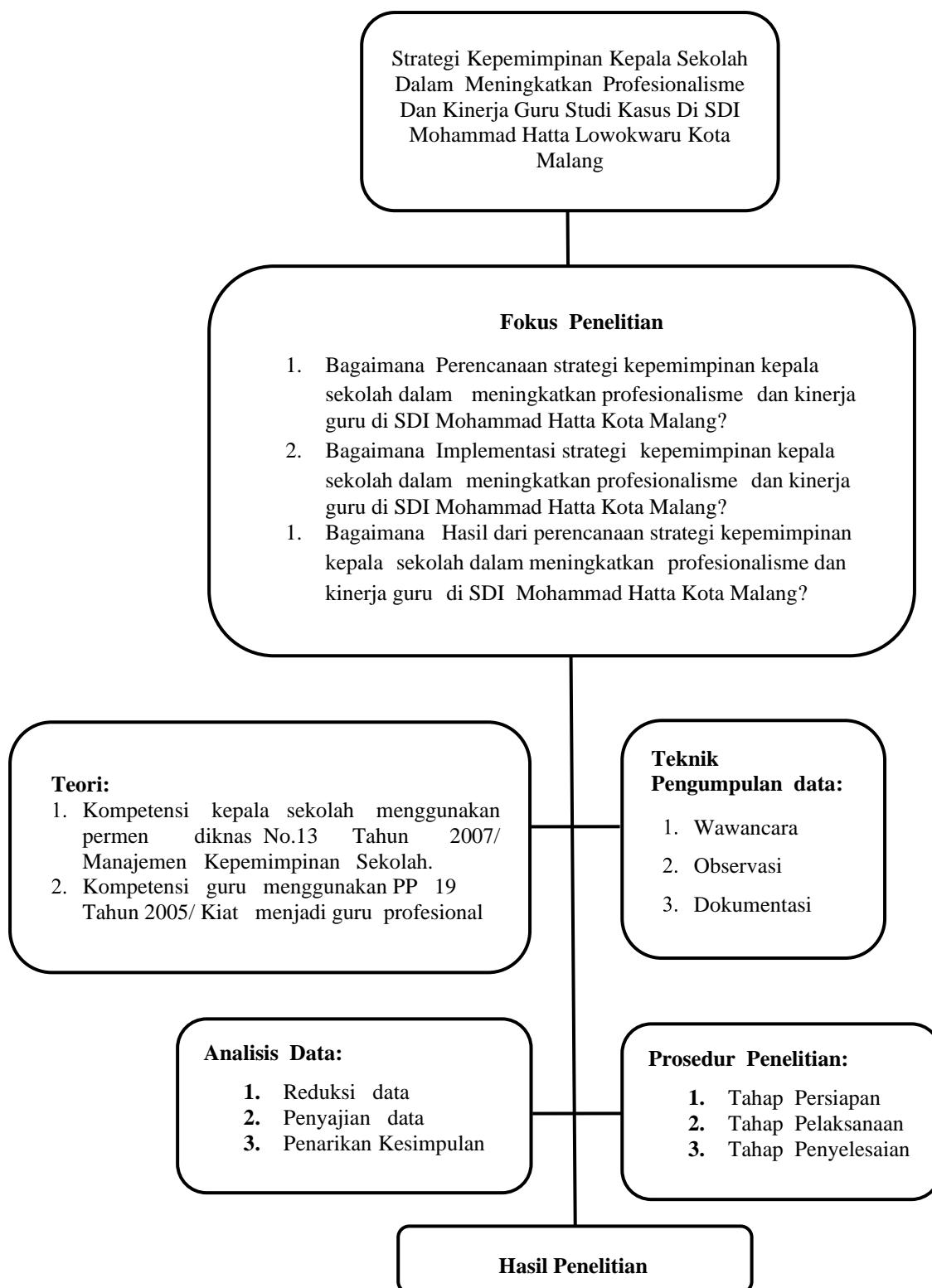
**Gambar 1. 2 Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru**

Implementasi kinerja guru yang baik berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan dan perkembangan akademik peserta didik. Menurut Supardi (2016), Kinerja guru yang dimaksud tersebut memiliki keterkaitan langsung dengan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, di mana dijelaskan bahwa seorang guru profesional harus memenuhi empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi ini menjadi dasar dalam membentuk kinerja guru yang tidak hanya efektif, tetapi juga berorientasi pada pengembangan potensi peserta didik.<sup>46</sup> Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, diperlukan standar kinerja terukur agar guru dapat melaksanakan tugasnya secara profesional dan menghasilkan peserta didik yang unggul serta berdaya saing tinggi.

---

<sup>46</sup> Supardi. (2016). Kinerja Guru: Konsep, Teori, dan Pengukurannya. Jakarta: Rajawali Pers.

### C. Kerangka Berpikir



Gambar 1.3 Kerangka Berpikir

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pada penelitian ini peniliti menggunakan penelitian kualitatif. Pendekatan penelitian kualitatif merupakan metode yang digunakan untuk memahami fenomena secara mendalam dalam konteks tertentu. Penelitian ini menekankan pada pemahaman makna, pengalaman, serta interaksi sosial yang terjadi dalam suatu lingkungan tertentu. Menurut Moleong (2021), penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami realitas sosial dari sudut pandang subjek yang diteliti, sehingga data yang dikumpulkan bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan kata-kata daripada angka.<sup>47</sup>

Secara operasional pendekatan kualitatif memiliki beberapa tahapan dan langkah yaitu, merumuskan masalah, menyusun kerangka kerja teoritis, melaksanakan pengumpulan data, analisis data dan menyusun laporan. Pada penggunaan penelitian kualitatif ini menggunakan metode deskriktif kualitatif, adapun ciri pokok metode deskriktif yakni pemecahan masalah-masalah yang actual serta data mula-mula dikumpulkan, disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisis dengan objek penelitian yaitu Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di SDI Mohammad Hatta Lowokwaru Kota Malang.

#### B. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian ini kehadiran peneliti sangat dibutuhkan karena peneliti sebagai subjek dalam proses dan interaksi melakukan penelitian. Peneliti datang ke tempat penelitian untuk mempelajari dan memahami kondisi di lapangan.

Sehubungan dengan ini, peneliti mempersiapkan langkah-langkah sebagai berikut: (1) sebelum memasuki lokasi penelitian, peneliti terlebih dahulu meminta izin kepada pihak SDI Mohammad Hatta Lowokwaru

---

<sup>47</sup> Moeleong, Metode Penelitian Kualitatif (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 330.

Kota Malang dengan menyiapkan segala peralatan yang diperlukan, seperti surat izin penelitian, buku catatan, kamera dan lainnya, (2) peneliti mengadakan kontak dengan pihak wakil kepala sekolah bidang kesiswaan baik melalui pertemuan formal, informal maupun online, (3) Membuat jadwal kegiatan berdasarkan kesepakatan peneliti dengan para informal, (4) melaksanakan kunjungan untuk mengumpulkan data sesuai dengan yang telah disepakati bersama.

### C. Lokasi Penelitian

Dimana lokasi penelitian ini merupakan tempat berlangsung untuk memperoleh data atau informasi yang diperlukan dan dikaitkan dengan permasalahan peneliti. Adapun lokasi penelitian kali ini berada di SD Islam Mohammad Hatta yang beralamat di Jl. Simp. Flamboyan No.30, Lowokwaru, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur Kode pos 65141.

Peneliti memilih SDI Mohammad Hatta Kota Malang sebagai lokasi penelitian karena sekolah ini dinilai cukup aktif dan konsisten dalam mengembangkan profesionalisme guru. Kepala sekolahnya dikenal memiliki gaya kepemimpinan yang terbuka, partisipatif, dan dekat dengan guru maupun staf, sehingga menarik untuk diteliti lebih dalam. Selain itu, sekolah ini juga memiliki berbagai program pembinaan dan pelatihan yang rutin dilaksanakan, yang sejalan dengan fokus penelitian penulis mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru.

Alasan lainnya, SDI Mohammad Hatta merupakan salah satu sekolah Islam yang cukup berkembang di Kota Malang, dengan lingkungan kerja yang kondusif dan tenaga pendidik yang beragam. Kondisi ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk mendapatkan data yang lebih kaya dan realistik terkait penerapan strategi kepemimpinan di sekolah dasar berbasis keagamaan. Dengan begitu, peneliti merasa lokasi ini tepat dan relevan untuk menggambarkan bagaimana strategi kepala sekolah dapat berpengaruh terhadap peningkatan mutu guru dan proses pembelajaran di sekolah.

## **D. Data dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

- a. Data primer adalah data yang langsung diambil peneliti kepada sumbernya, tanpa perantara<sup>48</sup>. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang didapat dari hasil wawancara berupa kata-kata dan tindakan yang dilakukan berkaitan dengan Strategi Kepemimpinan kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru.
- b. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.<sup>58</sup>

### **2. Sumber data**

Sumber data merupakan subjek dari mana data dapat diperoleh untuk penelitian. Adapun sumber data pada peneliti ini yaitu:

- a. Sumber data manusia, yakni kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan karyawan staf.
- b. Sumber data berupa buku-buku yang berkaitan dengan strategi kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme, dan kinerja guru.
- c. Sumber data berupa dokumentasi.

## **E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

---

<sup>48</sup> Mukhtar, Bimbingan Skripsi Tesis dan Artikel Ilmiah (Jambi: Gaung Persada Press, 2007), 87

## 1. Wawancara

Wawancara adalah suatu percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal ini responden yang lebih mendalam meskipun jumlah responden yang didapatkan sedikit atau kecil. Untuk mendapatkan data tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru maka peneliti akan melakukan wawancara terhadap informan yang bersangkutan yaitu diantaranya kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, tenaga pendidikan, siswa di SDI Mohammad Hatta Lowokwaru Kota Malang.

## 2. Observasi

Obsevasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Pengamatan dan pencatatan yang dilakukan terhadap objek ditempat terjadi atau berlangsung peristiwa, sehingga observasi berada bersama objek yang diselidiki, idisebut dengan observasi langsung. Sedangkan observasi tidak langsung adalah observasi yang digunakan ketika kondisi lapangan tidak memungkinkan untuk dilakukan pengamatan secara langsung, misalnya karena keterbatasan waktu, akses, atau menjaga objektivitas. Meski tidak terlibat langsung, peneliti tetap harus memastikan data yang diperoleh relevan dan valid agar hasil kajian tetap dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Peneliti melakukan pengamatan di lokasi yang dituju yakni SDI Mohammad Hatta Kota Malang. Terkait hal ini peneliti akan mengamati tentang visi, misi, tujuan kebijakan dan kegiatan pendidikan di sekolah, pembelajaran guru di kelas, penggunaan metode, budaya sekolah, interaksi kepala sekolah dan kinerja guru.

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang telah lalu. Dokumentasi dapat berupa tulisan, gambar, atau karya-karya dokumental. Dokumen merupakan bahan pelengkap dari penggunaan

metode wawancara didalam penelitian kualitatif.<sup>49</sup> Data-data dokumentasi yang di teliti adalah: historis dan geografis, keadaan sekolah, kehadiran peneliti dan narasumber yang bersangkutan, peristiwa dan kejadian lain yang didapati dalam lokasi penelitian. Peneliti akan mengambil dokumentasi dari hasil wawancara dan observasi lapangan langsung di SDI Mohammad Hatta Kota Malang.

## F. Analisis Data

Menurut Jonathan Sarwono, prinsip pokok penelitian kualitatif adalah mengolah serta menganalisis data-data yang sistematik, teratur terstruktur dan memiliki makna.<sup>50</sup>

Adapun kegiatan yang digunakan untuk menganalisis data kualitatif terbagi kedalam 3 alur diantaranya yaitu:

1. Reduksi data, merupakan proses awal dalam analisis data kualitatif yang bertujuan untuk menyederhanakan, memilah, dan memfokuskan data mentah yang telah dikumpulkan dari lapangan. Reduksi data mencakup kegiatan seperti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, serta mencari tema atau pola tertentu dari data yang melimpah. Reduksi ini membantu peneliti untuk mengorganisasi data secara sistematis, sehingga memudahkan dalam penarikan kesimpulan yang bermakna dan relevan terhadap fokus penelitian. Dalam pelaksanaannya, proses reduksi berlangsung secara terus-menerus sejak data dikumpulkan hingga penyusunan laporan akhir penelitian.
2. Penyajian data merupakan proses di mana data yang telah disederhanakan disusun secara sistematis agar lebih mudah dipahami dan dianalisis lebih lanjut. Penyajian ini dapat berbentuk narasi deskriptif, matriks, grafik, bagan, atau tabel, tergantung pada kebutuhan dan jenis data yang dikumpulkan. Tujuan dari penyajian data adalah untuk memperjelas

---

<sup>49</sup> Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2012), 329.

<sup>50</sup> Jonathan Sarwono, Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), hlm 239

hubungan antarkategori atau pola temuan yang muncul, sehingga mempermudah peneliti dalam menafsirkan dan menarik kesimpulan.

3. Menarik kesimpulan, setelah melakukan keduanya maka data dapat disimpulkan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa analisis data penelitian kualitatif menggunakan 3 tahap yaitu: reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

## G. Keabsahan Data

Keabsahan data dilakukan melalui triangulasi data. Triangulasi data adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan suatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai perbandingan terhadap data itu.<sup>51</sup>

Penelitian ini menggunakan triangulasi dengan sumber yakni membandingkan dan mengecek balik nilai kepercayaan atau informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Hal ini dapat dicapai dengan jalan membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara lalu membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan.<sup>52</sup>

Triangulasi dengan metode, menurut Moeleong (2011) terdapat dua strategi, yaitu: Pertama, pengecekan derajat kepercayaan penemu hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data. Kedua, pengecekan data dengan beberapa sumber data kepercayaan menggunakan metode yang sama. Triangulasi dengan metode penyidik memberikan manfaat bagi peneliti atau pengamat lainnya, untuk keperluan pengecekan kembali derajat kepercayaan data dengan membandingkan hasil pekerjaan seseorang analisis dengan analisis lainnya. Triangulasi dengan teori dapat dilakukan dengan dua cara yaitu secara induktif dan secara logika.<sup>53</sup>

---

<sup>51</sup> Moeleong, Metode Penelitian Kualitatif (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 330.

<sup>52</sup> Moeleong, Metode Penelitian Kualitatif (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 330-331.

<sup>53</sup> Moeleong, Metode Penelitian Kualitatif (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 332.

Berdasarkan teknik triangulasi diatas, maka dimaksudkan bagi peneliti untuk mengecek kebenaran dan keabsahan data-data yang diperoleh dilapangan tentang strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di SDI Mohammad Hatta Lowokwaru Kota Malang. Bersumber dari hasil observasi wawancara maupun melalui dokumentasi, sehingga dapat dipertanggung jawabkan keseluruh data yang diperoleh di lapangan oleh penelitian tersebut.

## H. Prosedur Penelitian

Penelitian kualitatif memiliki perbedaan dengan penelitian kuantitatif. Penelitian kualitatif didesain secara longgar, tidak ketat sehingga dalam pelaksanaan penelitian berpeluang mengalami perubahan dari apa yang telah direncanakan. Menurut Imam Gunawan (2016) terdapat tiga tahap utama dalam penelitian kualitatif, yaitu (1) tahapan deskripsi atau tahap orientasi, (2) tahap reduksi (3) tahap seleksi.<sup>54</sup> Adapun prosedur penelitian dalam penelitian ini diantaranya yaitu:

1. Tahap pra lapangan
  - a. Memilih lokasi untuk dijadikan tempat penelitian. Dalam hal ini peneliti memutuskan lokasi penelitian berada di SDI Mohammad Hatta Lowokwaru Kota Malang.
  - b. Mengumpulkan sumber terkait dengan penelitian
2. Tahap pekerjaan lapangan
  - a. Melakukan pengumpulan data dengan langsung datang ke lokasi penelitian.
  - b. Mengamati dan memahami peran kepemimpinan dan kinerja guru sekolah di SDI Mohammad Hatta Lowokwaru kota Malang.
  - c. Menggali informasi data melalui data yang ada di sekolah.
3. Tahap menyusun laporan dengan data yang telah didapatkan selama di lapangan.

---

<sup>54</sup> Imam Gunawan, Metode Penelitian Kualitatif Teori & Praktik, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016) h. 107.

## BAB IV

### PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

#### A. Paparan Data

##### 1. Identitas SDI Mohammad Hatta Kota Malang

Nama Lembaga	:	SDI Mohammad Hatta
Kepala Sekolah	:	Muhammad Farid, S.Pd., M.Pd
Alamat	:	Jl. Simpang Flamboyan No.30 Malang
Telepon/Fax	:	0819-9000-6100 / 0341-413003
Tahun Berdiri	:	2004-12-08
Akun Sosial Media		
Instagram	:	@sdi_mohammad_hatta
Facebook	:	Sdi Mohammad Hatta
Youtube	:	SDI MOHAMMAD HATTA <sup>55</sup>

##### 2. Sejarah Lembaga Pendidikan SDI Mohammad Hatta Kota Malang

SDI Mohammad Hatta Kota Malang lahir dari gagasan luhur Prof. H. Masruchin Ruba'i, SH., MS., bersama para cendekiawan Muslim yang peduli pada pendidikan dan perkembangan generasi muda. Dengan semangat kebersamaan, pada tahun 2003 mereka memutuskan untuk mendirikan sebuah sekolah dasar yang tidak hanya mengedepankan pendidikan umum, tetapi juga berlandaskan nilai-nilai Islam. Sekolah ini kemudian berdiri di bawah naungan Yayasan Bina Insan Kamil (YANAIKA) Malang, tepatnya di Jl. Kamelia No. 30 / Jl. Simpang Flamboyan No. 30 Malang. Upaya tersebut mendapat legitimasi resmi pada 8 Desember 2004 melalui Surat Keputusan Direktorat Pendidikan Dasar dan

---

<sup>55</sup> <https://web.sdimohammadhatta.sch.id/>

Menengah Kota Malang. Perintis dan penggerak awal berdirinya sekolah ini adalah Prof. H. Masruchin Ruba'i, SH., MS. beserta para pengurus Yayasan Bina Insan Kamil Malang.<sup>56</sup>

Seiring perjalanan waktu, SDI Mohammad Hatta Malang terus berkembang. Pada tahun 2009 sekolah ini memperoleh akreditasi "A" dari Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah Jawa Timur, sebuah pencapaian yang menjadi bukti nyata kualitas pendidikannya. Jumlah siswa yang semakin bertambah, ditunjang dengan peningkatan fasilitas dan tenaga pendidik yang profesional, menunjukkan kepercayaan masyarakat yang kian menguat. Keberhasilan ini tidak lepas dari kerja keras seluruh pengurus yayasan, yang terdiri dari:

1. Prof. Masruchin Ruba'i, S.H., M.S. – Ketua Pembina
2. Ir. H. Marsul Hidayat – Anggota Pembina
3. Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS. – Ketua Yayasan
4. Muhammad Farid, S.Pd. – Sekretaris Yayasan
5. Mahda Chaira, STP. – Bendahara Yayasan
6. Prof. Dr. Ir. Moch. Junus, MS. – Ketua Pengawas
7. H. Sucipto Abdul Djali – Anggota Pengawas

Dengan dukungan mereka, ditambah dedikasi para guru dan karyawan, SDI Mohammad Hatta tumbuh menjadi sekolah Islam yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki prospek masa depan cerah dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional.<sup>57</sup>

---

<sup>56</sup> Tabloid Profil Pengurus yayasan Bina Insan Kamil Malang (Malang, 2010) h.15

<sup>57</sup> Tabloid Profil Pengurus yayasan Bina Insan Kamil Malang (Malang, 2010) h.13

### **3. Visi, Misi, dan Tujuan SDI Mohammad Hatta Kota Malang**

#### **a. Visi**

Meletakkan Dasar – dasar Pengembangan Insani yang Cerdas, Berimtaq, Bersahabat dan Berbudaya Lingkungan.

#### **b. Misi**

1. Mengintegrasikan muatan keagamaan dan budi pekerti dalam setiap kegiatan pembelajaran.
2. Mengintegrasikan Pendidikan Lingkungan Hidup dalam proses pembelajaran yang berbasis PAIKEM (Pembelajaran Aktif Inovatif Kreatif Efektif dan Menyenangkan).
3. Mengembangkan sarana dan prasarana penunjang proses pembelajaran yang ramah lingkungan.
4. Mengembangkan pembelajaran keterampilan dan teknologi ramah lingkungan yang sesuai bakat dan minat peserta didik.
5. Membudayakan warga sekolah untuk aktif dalam kegiatan perlindungan dan pelestarian lingkungan serta pencegahan perusakan lingkungan dan sumber daya alam.
6. Membangun kerja sama yang harmonis antara sekolah, orang tua, dan masyarakat.

#### **c. Tujuan**

1. Menghasilkan Peserta Didik yang mempunyai dasar-dasar keagamaan dan budi pekerti yang baik.
2. Melalui pembelajaran yang berbasis PAIKEM dengan integrasi Pendidikan Lingkungan Hidup prestasi akademik siswa unggul yang berwawasan lingkungan

3. Menghasilkan sarana dan prasarana yang ramah lingkungan untuk menunjang proses pembelajaran.
4. Menghasilkan peserta didik yang terampil dalam memanfaatkan teknologi ramah lingkungan sesuai bakat dan minat
5. Terwujudnya secara aktif warga sekolah dalam kegiatan perlindungan lingkungan dan sumber daya alam.
6. Terwujudnya kesadaran secara aktif semua warga sekolah untuk terlibat dalam pelestarian lingkungan dan sumber daya alam.
7. Terwujudnya secara aktif perilaku warga sekolah dalam kegiatan pencegahan perusakan lingkungan dan sumber daya alam.
8. Membangun kerja sama yang harmonis antara sekolah, orang tua, dan masyarakat.<sup>58</sup>

#### **4. Struktur Organisasi di SDI Mohammad Hatta Kota Malang**

Setiap lembaga atau instansi membutuhkan struktur organisasi yang jelas agar setiap anggota memahami peran, posisi, dan tanggung jawabnya. Kejelasan struktur ini menjadi kunci penting untuk menciptakan koordinasi yang baik serta memastikan seluruh kegiatan berjalan sesuai tujuan bersama. Sejalan dengan hal tersebut, SDI Mohammad Hatta Kota Malang juga membentuk struktur organisasi yang tersusun rapi, sehingga proses pendidikan dapat berlangsung lebih terarah, efektif, dan harmonis, sebagaimana yang tercantum dalam lampiran.<sup>59</sup>

#### **5. Keadaan Guru di SDI Mohammad hatta Kota Malang**

Guru-guru di SDI Mohammad Hatta Kota Malang memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas proses belajar mengajar. Sebagian

---

<sup>58</sup> <https://web.sdimohammadhatta.sch.id/lembagasekolah>

<sup>59</sup> <https://web.sdimohammadhatta.sch.id/lembagasekolah>

besar dari mereka mengajar sesuai dengan bidang keahlian yang dikuasai, sehingga mampu menyampaikan materi secara lebih tepat dan bermakna bagi siswa. Menariknya, mayoritas tenaga pendidik di sekolah ini berasal dari Kota Malang sendiri, dengan latar belakang pendidikan minimal Sarjana Strata 1. Hal ini menjadi kekuatan tersendiri, karena selain memiliki kompetensi akademik, para guru juga memahami karakteristik sosial dan budaya lingkungan sekitar sekolah.

Untuk terus mendorong peningkatan kinerja guru, kepala sekolah berperan aktif dalam memberikan pendampingan dan pembinaan. Bimbingan dilakukan secara berkesinambungan melalui pelatihan, diskusi, serta musyawarah bersama yang bertujuan mengidentifikasi sekaligus mencari solusi atas kendala yang dihadapi para guru dalam proses belajar mengajar. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan penyuluhan dan arahan yang mendorong setiap guru agar terus berkembang, meningkatkan profesionalisme, serta memperkuat kompetensi mereka demi tercapainya pendidikan yang lebih baik di SDI Mohammad Hatta.<sup>60</sup>

## **6. Keadaan Siswa di SDI Mohammad Hatta Kota Malang**

Dalam dunia pendidikan, siswa merupakan komponen yang tidak dapat dipisahkan dari proses belajar mengajar. Kehadiran mereka menjadi pusat sekaligus tujuan utama dari setiap aktivitas pendidikan. Walaupun guru, metode, dan tujuan pembelajaran memegang peranan penting, namun tanpa siswa, proses pengajaran tidak akan pernah terwujud. Siswa bukan hanya penerima ilmu, melainkan juga bagian yang menghidupkan suasana kelas, membentuk dinamika pembelajaran, serta menjadi alasan utama mengapa pendidikan terus berkembang.<sup>61</sup>

Di SDI Mohammad Hatta Kota Malang, keberadaan siswa didukung dengan sarana, prasarana, serta sistem pendidikan yang memadai. Hal ini membuat setiap proses pembelajaran berjalan dengan

---

<sup>60</sup> <https://web.sdimohammadhatta.sch.id/profillembagasekolah>

<sup>61</sup> <https://web.sdimohammadhatta.sch.id/profillembagasekolah>

lebih terarah dan bermakna. Dari tahun ke tahun, sekolah ini berhasil melahirkan lulusan yang tidak hanya unggul dalam bidang akademik, tetapi juga memiliki karakter sesuai dengan nilai-nilai yang menjadi tujuan pendidikan sekolah. Capaian tersebut dapat terlihat secara lebih rinci dalam data yang tercantum pada lampiran.<sup>62</sup>

## **7. Keadaan Sarana dan Prasarana di SDI Mohammad Hatta Kota Malang**

Fasilitas merupakan salah satu penopang utama dalam meningkatkan mutu sebuah sekolah. Ketersediaan sarana yang memadai tidak hanya mempermudah jalannya proses belajar mengajar, tetapi juga menjadi ruang bagi berkembangnya potensi siswa, baik dalam bidang akademik maupun non-akademik. Namun, keberadaan fasilitas tersebut akan semakin bermakna apabila diimbangi dengan kinerja guru yang profesional. Guru yang terampil dan berdedikasi mampu memanfaatkan sarana yang ada secara optimal, sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung lebih efektif, menyenangkan, dan bermakna bagi siswa.

Prestasi yang berhasil diraih oleh SDI Mohammad Hatta Kota Malang tentu tidak terlepas dari sinergi antara kinerja guru dan dukungan sarana-prasarana yang tersedia. Fasilitas yang ada telah menjadi faktor penting dalam menunjang kualitas pendidikan, sementara guru berperan sebagai penggerak utama dalam memanfaatkannya untuk meringankan siswa dalam menjalani kegiatan belajar sehari-hari. Melalui kombinasi antara infrastruktur yang memadai dan kinerja guru yang terus ditingkatkan, SDI Mohammad Hatta mampu menghadirkan lingkungan belajar yang kondusif, sehingga para siswa dapat tumbuh menjadi generasi yang berprestasi dan berkarakter.<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup> <https://web.sdimohammadhatta.sch.id/profillembagasekolah>

<sup>63</sup> <https://web.sdimohammadhatta.sch.id/profillembagasekolah>

## **B. Penyajian Data**

### **1. Perencanaan Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di SDI Mohammad Hatta Kota Malang**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Farid selaku Kepala Sekolah, para guru, serta elemen terkait, dan diperkuat dengan hasil observasi peneliti di lapangan, dapat disimpulkan bahwa profesionalitas seorang pendidik mencerminkan nilai lebih yang tertanam dalam dirinya. Guru yang profesional tidak hanya menjalankan tugas berdasarkan kewajiban formal, tetapi juga dengan keahlian, dedikasi, dan tanggung jawab yang tinggi. Profesionalisme tidak terbentuk secara instan; dibutuhkan pengalaman, keterampilan, etika, dan sikap yang konsisten untuk dapat menjalankan peran sebagai pendidik secara efektif dan bermakna.

Dalam konteks kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat kompetensi utama guru sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Keempat kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempatnya menjadi fondasi penting dalam menjaga mutu pendidikan serta menjadi tolok ukur dalam menilai sejauh mana guru mampu melaksanakan tugasnya secara optimal, baik dalam pembelajaran maupun dalam pembentukan karakter peserta didik:

#### **a. Kompetensi Pendadogik**

Berdasarkan data guru SDI Mohammad Hatta Kota Malang, seluruh guru telah memenuhi standar kualifikasi pendidikan dengan latar belakang sarjana (S1). Hal ini menunjukkan bahwa mereka memiliki dasar keilmuan yang memadai untuk menjalankan perannya sebagai pendidik yang profesional. Dalam wawancara, Bapak Muhammad Farid menjelaskan:

“Kalau dilihat dari latar belakang pendidikannya, hampir semua guru di sini sudah S1, dan mereka juga lulusan dari

berbagai perguruan tinggi, baik dari Malang maupun luar kota, sesuai dengan bidangnya masing-masing. Jadi bisa dibilang secara profesional mereka sudah kompeten. Apalagi semua guru di sini sudah tersertifikasi, artinya mereka sudah melalui diklat dan pembinaan yang menunjukkan kesiapan mereka dalam menjalankan profesi.”<sup>64</sup>

Penjelasan tersebut memperlihatkan bahwa sertifikasi guru menjadi indikator nyata profesionalitas pendidik di SDI Mohammad Hatta. Selain itu, menurut Bapak Angga Mulyawan, selaku Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum dan Pengajaran:

“Guru-guru di sini rata-rata sudah memenuhi standar akademik dan memiliki kemampuan dalam menyusun serta melaksanakan RPP dengan baik. Mereka juga rutin mengikuti pelatihan internal untuk memperbarui metode mengajar agar lebih sesuai dengan kebutuhan siswa.”<sup>65</sup>

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa penguasaan kompetensi pedagogik di SDI Mohammad Hatta tidak hanya mencakup pemahaman materi, tetapi juga kemampuan adaptif dalam menyusun strategi pembelajaran yang inovatif dan relevan dengan perkembangan zaman.

#### b. Kompetensi Kepribadian

Hasil observasi menunjukkan bahwa guru-guru di SDI Mohammad Hatta memiliki kepribadian yang kuat, ditandai dengan kedisiplinan, tanggung jawab, dan sopan santun dalam berinteraksi. Mereka hadir tepat waktu, berpakaian rapi, serta menunjukkan sikap profesional di setiap kesempatan. Hal ini mencerminkan kesadaran bahwa guru bukan hanya pengajar, tetapi juga teladan bagi peserta didik. Seperti yang disampaikan langsung oleh Bapak Muhammad Farid selaku Kepala Sekolah, beliau menuturkan:

“Menurut saya, para guru di sini memang orang-orang yang baik. Saya melihat cara mereka berkomunikasi dengan

---

<sup>64</sup> Hasil wawancara dengan kepala sekolah

<sup>65</sup> Hasil wawancara dengan waka kurikulum dan pengajaran

siswa, sesama guru, maupun masyarakat selalu sopan dan santun. Mereka menjaga nama baik sekolah dan menjadi contoh nyata dalam akhlakul karimah.”<sup>66</sup>

Selain itu, Ibu Riesda Januarty, selaku Wakil Kepala Sekolah bidang Kesiswaan dan Humas, turut menambahkan,

“Guru di sini bukan hanya mendidik, tapi juga menanamkan nilai karakter kepada anak-anak. Kami selalu menekankan agar setiap guru mampu menjadi panutan dalam perilaku, karena anak-anak belajar lebih banyak dari keteladanan.”<sup>67</sup>

Dari hasil wawancara dan observasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepribadian guru di SDI Mohammad Hatta Kota Malang telah terbentuk dengan baik. Mereka tidak hanya menjalankan tugas secara formal, tetapi juga dengan ketulusan dan niat ikhlas dalam mendidik peserta didik, sekaligus menjaga kehormatan profesinya sebagai seorang pendidik.

#### c. Kompetensi Sosial

Seluruh guru, tenaga kependidikan, dan siswa di SDI Mohammad Hatta menunjukkan kemampuan sosial yang baik. Hubungan antara guru dan peserta didik terjalin dengan hangat dan penuh empati, sementara hubungan antarguru berjalan dalam suasana kerja sama yang harmonis. Tidak hanya itu, sekolah juga menjalin hubungan baik dengan masyarakat dan wali murid, menciptakan sinergi yang mendukung kemajuan pendidikan.

Menurut penjelasan Bapak Muhammad Farid, selaku Kepala Sekolah SDI Mohammad Hatta Kota Malang,

“Seluruh guru di sekolah ini berjuang dengan tulus membagikan ilmu demi memajukan pendidikan. Sejak awal berdirinya, sekolah ini tumbuh dari dukungan masyarakat dan para guru yang berkomitmen. Hubungan antara masyarakat dan sekolah menjadi fondasi kuat dalam pengembangan lembaga ini.”<sup>68</sup>

---

<sup>66</sup> Hasil wawancara dengan kepala sekolah

<sup>67</sup> Hasil wawancara dengan waka kesiswaan dan humas

<sup>68</sup> Hasil wawancara dengan kepala sekolah

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Angga Mulyawan, selaku Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum di SDI Mohammad Hatta Kota Malang, beliau menyampaikan bahwa seluruh guru di sekolah, termasuk dirinya sendiri, memiliki tekad dan semangat yang sama dalam mengabdikan diri di dunia pendidikan. Dalam wawancara, beliau mengatakan:

“Kami di sini bekerja bukan hanya karena tanggung jawab profesi, tetapi karena panggilan hati. Semua guru di SDI Mohammad Hatta memiliki niat yang tulus untuk menimba dan membagikan ilmu demi kemajuan pendidikan. Kami ingin anak-anak di sekolah ini tidak hanya cerdas secara akademik, tapi juga berkarakter.”<sup>69</sup>

Selain itu, Ibu Mahda Chaira, selaku Wakil Kepala Sekolah bidang Sarpras dan Keuangan, juga menekankan pentingnya kerja sama sosial dalam menjaga keberlangsungan sekolah. Beliau mengatakan bahwa dukungan dan komunikasi yang baik antara guru, siswa, dan orang tua turut berperan besar dalam kelancaran kegiatan belajar mengajar.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa SDI Mohammad Hatta Kota Malang telah berhasil membangun iklim sosial yang positif dan saling mendukung, baik di lingkungan internal sekolah maupun dengan masyarakat sekitar.

#### d. Kompetensi profesionalisme

Kompetensi profesional merupakan aspek penting yang menentukan keberhasilan seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Guru profesional tidak hanya menguasai materi ajar, tetapi juga kreatif, inovatif, dan mampu menciptakan suasana belajar yang menarik.

---

<sup>69</sup> Hasil wawancara dengan waka kurikulum dan pengajaran

Hal ini juga disampaikan oleh Bapak Muhammad Farid, selaku Kepala Sekolah SDI Mohammad Hatta Kota Malang. Dalam wawancara beliau menuturkan,

“Kalau bicara soal kompetensi pendidik di sini, menurut saya sudah cukup baik, Mas. Bisa dilihat dari kedisiplinan mereka hadir, cara mengajar, sampai kelengkapan perangkat pembelajaran. Setiap guru itu sebelum masuk kelas pasti menyiapkan RPP, dan saat mengajar mereka nggak hanya terpaku pada satu metode saja, tapi selalu menyesuaikan dengan materi supaya anak-anak nggak mudah bosan. Rata-rata juga sudah tersertifikasi, jadi bisa dibilang guru-guru di sini sudah terlatih dan cukup berkompeten.”<sup>70</sup>

Pandangan tersebut sejalan dengan pendapat Ibu Dra. Nuning Widiastuti, guru pengajar di SDI Mohammad Hatta, yang mengatakan bahwa

“Profesionalisme guru itu terlihat dari kemauan untuk terus belajar. Kami sering berdiskusi untuk menemukan cara mengajar yang lebih efektif agar siswa bisa memahami materi dengan menyenangkan.”<sup>71</sup>

Sementara itu, Bapak Achmad Jazuli, selaku Kepala Tata Usaha, menambahkan bahwa dukungan administratif juga penting dalam menjaga profesionalisme guru. Menurutnya,

“Semua kegiatan guru, baik pelatihan maupun sertifikasi, harus tercatat dan terkelola dengan baik agar peningkatan kualitas guru bisa terukur.”<sup>72</sup>

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa guru di SDI Mohammad Hatta Kota Malang telah menunjukkan profesionalisme yang kuat melalui kinerja, persiapan pembelajaran, dan komitmen untuk terus berkembang.

Berdasarkan hasil wawancara oleh Bapak Muhammad Farid selaku Kepala Sekolah, serta penguatan dari para-Wakil

---

<sup>70</sup> Hasil wawancara dengan kepala sekolah

<sup>71</sup> Hasil wawancara dengan guru pengajar

<sup>72</sup> Hasil wawancara dengan kepala tata usaha

Kepala Sekolah dan guru di SDI Mohammad Hatta Kota Malang, diketahui bahwa proses perencanaan strategi dilakukan secara sistematis dan berorientasi pada peningkatan profesionalisme serta kinerja guru. Kepala sekolah berperan sentral dalam merancang arah kebijakan sekolah yang selaras dengan visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan, yaitu mencetak generasi yang berakhhlak mulia, cerdas, dan berdaya saing.

Menurut Bapak Muhammad Farid, setiap rencana strategis diawali dengan analisis kebutuhan yang mencakup kondisi guru, sarana prasarana, serta tantangan pembelajaran di era modern. Dalam wawancara, beliau menuturkan:

“Sebelum membuat program tahunan atau kebijakan, saya selalu melihat dulu kebutuhan nyata di lapangan. Misalnya, kemampuan guru dalam penggunaan media digital, penyusunan RPP, atau metode pembelajaran yang sesuai dengan karakter siswa. Jadi strategi itu tidak asal dibuat, tapi harus berdasar pada kebutuhan dan potensi yang ada.”<sup>73</sup>

Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan pendekatan need-based planning, yakni perencanaan yang didasarkan pada hasil identifikasi masalah dan kebutuhan nyata guru di sekolah. Langkah ini sejalan dengan teori perencanaan strategis pendidikan menurut Glueck & Jauch (1996) yang menyatakan bahwa strategi merupakan proses berkelanjutan yang diawali dengan analisis kondisi internal dan eksternal organisasi sebelum merumuskan kebijakan dan program kerja.

Lebih lanjut, dalam proses penyusunan strategi, kepala sekolah juga melibatkan para wakil kepala sekolah dan perwakilan guru agar keputusan yang diambil bersifat partisipatif. Hal ini ditegaskan oleh Bapak Angga Mulyawan, Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum dan Pengajaran:

---

<sup>73</sup> Hasil wawancara dengan kepala sekolah

“Setiap awal tahun ajaran, kami selalu mengadakan rapat kerja untuk membahas program peningkatan kompetensi guru. Kepala sekolah selalu memberi kesempatan kepada semua guru untuk menyampaikan masukan, misalnya pelatihan apa yang dibutuhkan, atau bagaimana metode supervisi yang paling efektif. Dari situ nanti muncul rencana kegiatan yang disusun bersama.”<sup>74</sup>

Dari keterangan tersebut, terlihat bahwa kepala sekolah di SDI Mohammad Hatta menerapkan model perencanaan partisipatif, di mana setiap unsur sekolah dilibatkan dalam proses perumusan strategi. Hal ini sesuai dengan pandangan Suryosubroto (2010) yang menyebutkan bahwa kepala sekolah yang efektif adalah mereka yang mampu memberdayakan guru dan tenaga kependidikan untuk berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan.

Selain itu, perencanaan strategis di SDI Mohammad Hatta juga mencakup aspek pengembangan kompetensi berkelanjutan. Kepala sekolah berupaya merancang berbagai program peningkatan kualitas guru, baik melalui pelatihan internal maupun kolaborasi eksternal dengan lembaga lain. Seperti yang dijelaskan oleh Ibu Riesda Januarty, Wakil Kepala Sekolah bidang Kesiswaan dan Humas:

“Kami sering adakan pelatihan internal setiap semester, seperti pelatihan pembuatan media ajar digital, strategi pembelajaran aktif, sampai pelatihan penilaian autentik. Itu semua hasil dari rapat perencanaan bersama kepala sekolah. Kalau ada peluang, kami juga ikut pelatihan di luar yang diadakan oleh Dinas Pendidikan atau lembaga pelatihan guru.”<sup>75</sup>

Perencanaan kegiatan pelatihan tersebut merupakan bentuk strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru secara terarah dan berkesinambungan. Strategi ini sesuai dengan prinsip Continuous

---

<sup>74</sup> Hasil wawancara dengan waka kurikulum dan pengajaran

<sup>75</sup> Hasil wawancara dengan waka kesiswaan dan humas

Professional Development (CPD) yang dianjurkan oleh Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru, di mana guru perlu terus mengembangkan diri agar mampu beradaptasi dengan perkembangan ilmu dan teknologi pendidikan.

Dalam aspek supervisi akademik, kepala sekolah juga telah merancang sistem pengawasan yang terjadwal dan konstruktif. Setiap guru wajib menyiapkan perangkat pembelajaran, termasuk RPP dan instrumen evaluasi, sebelum proses mengajar berlangsung. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Bapak Muhammad Farid:

“Kami punya jadwal supervisi yang jelas, Mas. Biasanya saya atau Pak Angga turun langsung ke kelas untuk melihat proses pembelajaran. Bukan untuk mencari kesalahan guru, tapi untuk memberikan masukan dan dorongan agar mereka bisa mengajar lebih efektif. Hasil supervisi itu nanti kami bahas bersama dalam forum evaluasi bulanan.”<sup>76</sup>

Supervisi yang dilakukan kepala sekolah ini merupakan bentuk strategi pengawasan akademik yang bersifat pembinaan (coaching-oriented), bukan sekadar kontrol administratif. Berdasarkan teori Hamalik (2010), supervisi yang baik harus mampu menumbuhkan motivasi guru dan membantu mereka memperbaiki proses pembelajaran melalui bimbingan yang bersifat persuasif dan dialogis.

Selain fokus pada peningkatan kompetensi, perencanaan strategi kepala sekolah juga menyentuh aspek motivasi dan budaya kerja guru. Kepala sekolah secara konsisten menumbuhkan semangat kerja, rasa memiliki, dan tanggung jawab bersama melalui kegiatan kebersamaan, pembinaan karakter, dan penghargaan terhadap kinerja guru. Menurut

---

<sup>76</sup> Hasil wawancara dengan kepala sekolah

penuturan Bapak Achmad Jazuli, Kepala Tata Usaha SDI Mohammad Hatta:

“Pak Farid itu selalu memberi apresiasi kepada guru yang rajin dan berprestasi, meskipun bentuknya sederhana seperti ucapan di rapat atau pemberian piagam penghargaan. Tapi itu membuat guru merasa dihargai. Beliau juga sering mengadakan kegiatan kebersamaan seperti pengajian dan family gathering supaya hubungan antar guru makin solid.”<sup>77</sup>

Strategi ini menunjukkan adanya upaya membangun iklim kerja yang positif, yang menurut Mintzberg (1994) merupakan elemen penting dalam keberhasilan implementasi strategi di lingkungan organisasi pendidikan. Motivasi dan kenyamanan kerja menjadi faktor pendorong utama dalam meningkatkan profesionalisme serta produktivitas guru.

Dalam tahap akhir perencanaan, kepala sekolah juga menyiapkan mekanisme evaluasi dan tindak lanjut terhadap pelaksanaan program. Evaluasi dilakukan secara berkala melalui rapat koordinasi, supervisi, dan analisis hasil kinerja guru. Hasil evaluasi tersebut kemudian dijadikan dasar untuk penyusunan rencana strategi berikutnya. Hal ini sesuai dengan pandangan Terry (2011) yang menegaskan bahwa perencanaan strategis pendidikan adalah siklus yang berkelanjutan antara perumusan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan sekolah.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, tampak bahwa strategi yang direncanakan oleh kepala sekolah SDI Mohammad Hatta berjalan dengan baik karena adanya koordinasi yang solid antara pimpinan dan guru. Setiap guru memahami arah kebijakan sekolah dan terlibat aktif dalam kegiatan pengembangan profesional. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perencanaan strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah berorientasi pada kebutuhan guru, dilaksanakan secara

---

<sup>77</sup> Hasil wawancara dengan kepala tata usaha

partisipatif, dan diiringi mekanisme pembinaan berkelanjutan. Strategi tersebut terbukti efektif dalam meningkatkan profesionalisme serta kinerja guru, sekaligus memperkuat budaya kerja positif di lingkungan sekolah.

## **2. Implementasi Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di SDI Mohammad Hatta Kota Malang**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, para Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum, Kesiswaan, Sarana dan Prasarana, serta Kepala Tata Usaha dan guru, disertai hasil observasi peneliti secara langsung, dapat disimpulkan bahwa seorang kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan kepemimpinan yang adaptif. Gaya kepemimpinan dapat bersifat otoriter, bebas, maupun demokratis, tergantung pada situasi dan kebutuhan organisasi. Seorang pemimpin yang efektif bukan hanya harus tegas dalam prinsip, tetapi juga mampu bersikap fleksibel agar setiap keputusan yang diambil tetap relevan dan dapat diterima oleh seluruh pihak. Kelebihan dari model kepemimpinan seperti ini ialah adanya keseimbangan antara kontrol dan partisipasi, sehingga arah kebijakan sekolah tetap terjaga tanpa mengabaikan aspirasi warga sekolah.

Hal tersebut ditegaskan oleh Bapak Muhammad Farid, selaku Kepala Sekolah SDI Mohammad Hatta Kota Malang. Dalam wawancara beliau menyampaikan,

“Kalau saya pribadi, menjadi seorang pemimpin itu harus benar-benar memperhatikan karakter tiap siswa yang kita didik. Saya juga harus bisa menentukan strategi yang tepat agar apa yang saya sampaikan bisa dipahami bawahan saya. Intinya, bagaimana caranya supaya siswa berhasil sesuai dengan keputusan dan arahan yang saya berikan. Jadi, bukan hanya sekadar memimpin, tapi juga memastikan semua yang kita lakukan benar-benar berdampak pada keberhasilan anak didik.”<sup>78</sup>

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berorientasi pada

---

<sup>78</sup> Hasil wawancara dengan kepala sekolah

pembentukan karakter dan keberhasilan peserta didik. Seorang pemimpin pendidikan perlu memahami dinamika lingkungan agar kebijakan yang diambil sejalan dengan konteks sosial dan kebutuhan sekolah.

Dalam pelaksanaannya, kepemimpinan Bapak Muhammad Farid ditunjang oleh penerapan strategi perencanaan berbasis kebutuhan (*need-based planning*). Setiap program kerja yang dirancang diawali dengan analisis terhadap kebutuhan nyata guru dan kondisi sekolah. Kepala sekolah menilai sejauh mana kemampuan guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, menggunakan teknologi, dan memahami karakter siswa. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil benar-benar menjawab kebutuhan di lapangan, bukan sekadar kebijakan administratif.

Pandangan ini diperkuat oleh Ibu Riesda Januarty, selaku Wakil Kepala Sekolah bidang Kesiswaan dan Humas. Beliau menegaskan pentingnya interaksi sosial dalam proses kepemimpinan,

“Interaksi itu penting, Mas. Bukan hanya dengan pihak di dalam sekolah saja, tapi juga di luar sekolah kita harus bisa membangun hubungan yang baik. Dengan begitu, kita jadi lebih mudah memahami karakter setiap bawahan.”<sup>79</sup>

Pernyataan tersebut menggambarkan penerapan strategi partisipatif dan kolaboratif, di mana kepala sekolah secara aktif melibatkan para wakil kepala sekolah dan guru dalam pengambilan keputusan. Strategi ini terbukti efektif menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap program yang dijalankan sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai fasilitator dan pengarah, bukan pengendali tunggal, sehingga hubungan kerja terbangun secara harmonis.

Dari hasil observasi dan wawancara, peneliti menemukan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di SDI Mohammad Hatta Kota Malang berjalan melalui pendekatan yang sistematis. Salah satu wujudnya adalah strategi pengembangan kompetensi berkelanjutan (*Continuous Professional Development*). Kepala

---

<sup>79</sup> Hasil wawancara dengan waka kesiswaan dan humas

sekolah secara aktif mendorong guru mengikuti pelatihan, baik internal maupun eksternal. Hal ini ditegaskan oleh Ibu Mahda Chaira, Wakil Kepala Sekolah bidang Sarana dan Prasarana serta Keuangan,

“Setiap program peningkatan mutu guru pasti membutuhkan dukungan dana yang jelas. Kami berusaha menyeimbangkan antara pengelolaan sarana dan kebutuhan peningkatan kompetensi guru.”<sup>80</sup>

Pernyataan tersebut memperlihatkan adanya koordinasi lintas bidang antara kepala sekolah dan wakil dalam mendukung kegiatan pengembangan guru. Program pelatihan, workshop, dan supervisi berjalan beriringan dengan dukungan fasilitas dan pемbiayaan yang diatur secara proporsional.

Selain itu, kepala sekolah juga menerapkan strategi supervisi akademik yang konstruktif. Berdasarkan wawancara, supervisi dilakukan secara rutin dan disertai umpan balik positif, bukan sekadar penilaian administratif. Supervisi diarahkan untuk pembinaan, sebagaimana dijelaskan oleh kepala sekolah dalam kutipan wawancara,

“Kami punya jadwal supervisi yang jelas. Biasanya saya atau Pak Angga turun langsung ke kelas untuk melihat proses pembelajaran. Bukan untuk mencari kesalahan guru, tapi untuk memberikan masukan dan dorongan agar mereka bisa mengajar lebih efektif.”<sup>81</sup>

Hasil supervisi kemudian dibahas bersama dalam forum evaluasi bulanan sebagai bagian dari strategi evaluasi dan tindak lanjut berkelanjutan. Melalui pendekatan ini, kepala sekolah memastikan bahwa setiap temuan di lapangan menjadi dasar perbaikan pada periode berikutnya.

Untuk menjaga semangat kerja para guru, kepala sekolah juga menjalankan strategi motivasi dan pembinaan budaya kerja positif. Ia senantiasa memberikan penghargaan, pujian, dan apresiasi kepada guru berprestasi. Dalam pengamatan peneliti, bentuk motivasi yang dilakukan kepala sekolah tidak hanya berupa ucapan, tetapi juga kegiatan kebersamaan seperti pengajian, rekreasi, atau acara kekeluargaan. Strategi

---

<sup>80</sup> Hasil wawancara dengan Waka Sarana dan Prasarana serta Keuangan

<sup>81</sup> Hasil wawancara dengan kepala sekolah

ini terbukti mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis dan memperkuat loyalitas guru terhadap lembaga.

Profesionalisme guru menjadi keharusan dalam strategi ini. Seorang pendidik dituntut tidak hanya memiliki kualifikasi akademik yang baik, tetapi juga keterampilan teknis yang mendukung proses pembelajaran, seperti kemampuan menyusun strategi pembelajaran yang efektif, memilih metode yang sesuai, serta menciptakan suasana belajar yang menyenangkan dan partisipatif. Guru yang profesional tidak hanya mengajar, tetapi juga menjadi teladan moral dan sosial bagi peserta didik. Menurut Ibu Nuning Widiastuti, salah satu guru di SDI Mohammad Hatta,

“Guru itu bukan cuma menyampaikan materi, tapi juga panutan. Siswa belajar bukan hanya dari buku, tapi dari perilaku gurunya setiap hari.”<sup>82</sup>

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, pengembangan profesionalisme pendidik di SDI Mohammad Hatta Kota Malang menunjukkan capaian yang positif. Kepala sekolah menilai bahwa secara umum kualitas sumber daya manusia di sekolah tersebut sudah sesuai dengan harapan.

“Kalau dilihat dari kondisi yang ada, Mas, secara umum SDM di sini sudah berjalan baik sesuai kompetensinya. Dari survei lapangan, sekitar 90% bisa dibilang berhasil. Jadi memang secara keseluruhan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan,”<sup>83</sup> ujar Bapak Muhammad Farid.

Hal ini menggambarkan adanya optimisme terhadap kinerja tenaga pendidik, sekaligus pengakuan bahwa masih ada ruang untuk peningkatan lebih lanjut. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil wawancara bersama Bapak Angga Mulyawan, selaku Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum dan Pengajaran,

“Kalau dari sisi pelaksanaan, kepala sekolah sudah cukup baik, Mas. Kurang lebih guru yang mengajar di sini sudah sesuai dengan ijazah minimal S1, jadi linier dengan bidangnya. Tapi memang masih ada beberapa guru yang mengajar tidak sesuai kualifikasi. Kendalanya,

---

<sup>82</sup> Hasil wawancara dengan Guru

<sup>83</sup> Hasil wawancara dengan kepala sekolah

sekolah belum punya anggaran untuk membantu mereka melanjutkan studi supaya bisa meningkatkan kualifikasi menjadi lebih profesional.”<sup>84</sup>

Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa meskipun mayoritas guru telah memenuhi standar kualifikasi akademik, keterbatasan anggaran masih menjadi kendala bagi sebagian pendidik untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Oleh karena itu, kepala sekolah terus berupaya mencari solusi melalui kolaborasi dengan yayasan dan lembaga luar agar peningkatan kompetensi guru tetap dapat berjalan.

Sementara itu, Bapak Achmad Jazuli, selaku Kepala Tata Usaha, menyoroti pentingnya tata kelola administrasi yang efisien agar kebijakan kepala sekolah dapat berjalan optimal. Menurut beliau,

“Administrasi yang rapi dan data yang valid itu kunci. Tanpa itu, semua program pengembangan SDM akan sulit diukur hasilnya.”<sup>85</sup>

Hasilnya menunjukkan bahwa kepala sekolah di SDI Mohammad Hatta Kota Malang memiliki peran strategis dalam membangun lingkungan pendidikan yang menghasilkan. Kepala sekolah, wakil kepala, guru, dan tenaga administrasi bekerja sama untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan. Sekolah ini terus berkembang ke arah yang lebih baik karena semangat kebersamaan, budaya disiplin, dan komitmen terhadap profesionalisme, meskipun masih ada kendala dalam hal pendanaan dan keselarasan kualifikasi.

### **3. Hasil dari Perencanaan Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di SDI Mohammad Hatta Kota Malang**

Mengetahui betapa pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang profesional, SDI Mohammad Hatta Kota Malang berfokus pada beberapa aspek utama dalam pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan. Pembinaan tersebut tidak hanya berkaitan dengan peningkatan keterampilan mengajar, tetapi juga mencakup pembentukan kepribadian, nilai moral, kesehatan fisik, serta kemampuan berkreasi. Pendekatan yang menyeluruh ini diharapkan dapat mendorong

---

<sup>84</sup> Hasil wawancara dengan waka kurikulum dan pengajaran

<sup>85</sup> Hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha

perkembangan guru secara seimbang dan berkelanjutan, sehingga mampu memberikan kontribusi optimal bagi kemajuan pendidikan di sekolah.

a. Pembinaan mental

Pembinaan mental berhubungan erat dengan pembentukan watak, sifat, dan karakter tenaga pendidik. Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi berperan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, penuh motivasi, serta menumbuhkan semangat positif di lingkungan sekolah. Melalui pembinaan ini, guru diharapkan memiliki ketahanan emosional yang kuat dan mampu menghadapi dinamika pendidikan dengan sikap tenang dan bijaksana.

Kepala sekolah SDI Mohammad Hatta, Bapak Muhammad Farid, menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus mampu menjaga iklim kerja yang nyaman dan mendukung. Beliau menuturkan,

“Kalau guru itu mentalnya kuat, mereka bisa menghadapi dinamika di kelas dengan lebih sabar. Tugas saya sebagai kepala sekolah ya bagaimana menjaga suasana kerja tetap nyaman, sehingga guru bisa fokus mendidik tanpa terbebani hal-hal di luar tugasnya.”<sup>86</sup>

Pernyataan ini sejalan dengan pandangan Ibu Riesda Januarti, selaku Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan dan Humas. Dalam wawancara, beliau menegaskan,

“Guru-guru di SDI Mohammad Hatta sering kami berikan ruang untuk healing bareng setelah kegiatan besar, supaya mental mereka tetap segar. Kami juga selalu berusaha menumbuhkan suasana kekeluargaan agar mereka tidak merasa tertekan dengan beban administrasi.”<sup>87</sup>

Hal ini menunjukkan bahwa pembinaan mental di sekolah tidak hanya sebatas teori, melainkan benar-benar diimplementasikan melalui pendekatan sosial dan emosional yang humanis.

b. Pembinaan moral

Pembinaan moral berkaitan dengan penanaman nilai-nilai positif sesuai tanggung jawab dan integritas seorang pendidik. Guru tidak hanya mengajar, tetapi juga menjadi teladan dalam perilaku,

---

<sup>86</sup> Hasil wawancara dengan kepala sekolah

<sup>87</sup> Hasil wawancara dengan waka kesiswaan dan humas

tutur kata, dan sikap sehari-hari, baik di sekolah maupun di masyarakat. Moralitas yang kuat menjadi dasar bagi guru untuk menumbuhkan karakter siswa serta menjaga kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan. Kepala sekolah menegaskan pentingnya integritas seorang guru, dengan mengatakan,

“Seorang guru harus punya integritas, karena anak-anak itu meniru bukan hanya apa yang didengar, tapi juga apa yang dilihat.”<sup>88</sup>

Senada dengan hal tersebut, Bapak Angga Muliawan, selaku Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum dan Pengajaran, menambahkan,

“Kami selalu menekankan nilai kejujuran dan tanggung jawab kepada guru. Setiap rapat kerja, saya selalu sampaikan bahwa moral guru itu mencerminkan wajah sekolah. Kalau guru bisa jadi contoh baik, maka kurikulum akan berjalan lebih bermakna.”<sup>89</sup>

Pandangan ini memperkuat fakta bahwa pembinaan moral di SDI Mohammad Hatta tidak hanya diatur melalui tata tertib sekolah, tetapi juga ditanamkan melalui budaya keteladanan dan pembiasaan sehari-hari.

#### c. Pembinaan fisik

Kondisi jasmani yang sehat menjadi salah satu faktor penting dalam menunjang kinerja guru. Kepala sekolah berupaya mendorong kegiatan yang dapat menjaga kebugaran fisik, seperti olahraga bersama, kegiatan senam pagi, atau program hidup sehat. Dengan fisik yang bugar, guru dapat menjalankan tugasnya secara optimal dan produktif. Kepala sekolah menuturkan,

“Kami sering mendorong guru untuk ikut kegiatan olahraga bersama, minimal sekali seminggu. Dengan tubuh yang sehat, mereka bisa lebih fokus dalam mengajar, dan ini berdampak langsung pada semangat siswa juga.”<sup>90</sup>

---

<sup>88</sup> Hasil wawancara dengan kepala sekolah

<sup>89</sup> Hasil wawancara dengan waka kurikulum dan pengajaran

<sup>90</sup> Hasil wawancara dengan kepala sekolah

Penjelasan ini didukung oleh pernyataan Ibu Mahda Chaira, selaku Wakil Kepala Sekolah Bidang Sarana Prasarana dan Keuangan. Beliau menambahkan,

“Kami mengalokasikan sebagian anggaran sekolah untuk mendukung kegiatan kebugaran guru, termasuk penyediaan fasilitas olahraga ringan dan pengadaan wellness program. Guru yang sehat akan lebih bahagia dan performanya meningkat.”<sup>91</sup>

Ucapan ini mencerminkan bagaimana kepemimpinan sekolah berupaya menjaga kondisi fisik guru, bukan hanya lewat instruksi, tetapi juga dengan kegiatan nyata yang menumbuhkan kebersamaan.

#### d. Pembinaan artistik

Aspek artistik berkaitan dengan pengembangan kreativitas dan kepekaan estetika pendidik dalam proses pembelajaran. Pembinaan ini bertujuan agar guru lebih kreatif dan inovatif dalam menyampaikan materi, sehingga suasana kelas menjadi hidup, menyenangkan, dan interaktif.

Kepala sekolah menyampaikan pandangannya,

“Guru itu harus kreatif, jangan monoton. Kalau anak-anak diajari dengan cara biasa terus, mereka cepat bosan. Makanya kami dorong guru untuk pakai metode yang lebih variatif, kadang diselipkan seni atau permainan agar anak-anak betah belajar.”<sup>92</sup>

Sementara itu, Bapak Angga Muliawan menambahkan bahwa pengembangan artistik guru juga dilakukan melalui pelatihan dan lomba inovasi pembelajaran. Beliau mengatakan,

“Kami mendorong guru membuat media ajar kreatif berbasis seni dan teknologi. Bahkan ada beberapa guru yang ikut lomba inovasi pembelajaran di tingkat kota. Ini bagian dari strategi kami supaya guru tidak berhenti belajar.”<sup>93</sup>

Seperti yang ditunjukkan oleh dukungan, pembinaan artistik dapat digunakan sebagai sarana strategis untuk meningkatkan kompetensi

---

<sup>91</sup> Hasil wawancara dengan waka sarana prasarana dan keuangan

<sup>92</sup> Hasil wawancara dengan kepala sekolah

<sup>93</sup> Hasil wawancara dengan waka kurikulum dan pengajaran

profesional guru sambil mempertahankan semangat kreatif dalam proses mengajar. Ini menunjukkan bahwa pembinaan artistik bukan hanya tentang seni rupa atau musik; itu lebih tentang cara guru memotivasi siswa untuk menghidupkan suasana kelas.

Sebagaimana dijelaskan oleh Bapak Muhammad Farid, strategi kepemimpinan SDI Mohammad Hatta telah diterapkan berdasarkan prinsip manajemen pendidikan kontemporer. Kepala sekolah tidak hanya membuat keputusan, tetapi mereka juga adalah penggerak utama dalam menciptakan budaya kerja yang baik di tempat kerja. Dalam hal ini, sumber daya manusia di institusi pendidikan dapat dikelompokkan ke dalam empat komponen utama, yaitu:

a. Guru (tenaga pendidik)

Guru adalah bagian penting dari sistem pendidikan. Mereka mentransfer data, membentuk karakter, dan membantu siswa belajar. Guru sering menjadi contoh dalam konteks non-formal, baik dalam keluarga maupun masyarakat. Kesuksesan akademik bergantung pada kehadiran guru di institusi pendidikan formal seperti sekolah. Untuk membuat proses belajar berorientasi pada kognitif dan psikomotorik, profesionalisme guru sangat penting. Ini mencakup kemampuan untuk menguasai materi, kemampuan untuk membangun hubungan emosional dengan siswa, dan kemampuan untuk menggunakan berbagai teknik.

b. Kepala sekolah

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab strategis sebagai pemimpin tertinggi dalam institusi pendidikan. Selain mengelola administrasi dan manajemen sekolah, ia juga bertanggung jawab untuk mengawasi, mendorong, dan mengarahkan seluruh tenaga pendidikan. Kepala sekolah yang baik mampu memahami situasi, memahami sifat karyawannya, dan mengubah gaya kepemimpinan mereka sesuai kebutuhan. Kepemimpinan yang humanis akan

membuat guru, karyawan, dan siswa merasa dihargai. Oleh karena itu, posisi kepala sekolah bukan hanya administratif; mereka juga berfungsi sebagai teladan disiplin, integritas, dan dedikasi.

c. Karyawan

Tenaga kerja atau tenaga kependidikan non-guru sangat penting untuk mendukung aktivitas sekolah. Mereka ditugaskan untuk menyediakan layanan tenaga kerja dan jasa sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka. Sekolah menjadi lebih nyaman dengan kehadiran karyawan karena membantu administrasi yang lancar, kebersihan, dan keamanan. Kontribusi karyawan sangat penting, meskipun seringkali tidak terlihat, karena tanpa mereka, roda pendidikan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan kata lain, karyawan memastikan bahwa semua operasi sekolah berjalan dengan baik.

d. Komite sekolah

Komite sekolah adalah tempat orang tua dan wali siswa, anggota komunitas, dan tokoh masyarakat yang peduli dengan pendidikan. Permendikbud Nomor 75 Tahun 2016 menetapkan komite mandiri yang bertanggung jawab untuk menilai, mendukung, dan mengawasi proses pendidikan di sekolah. Komite menghubungkan sekolah dengan masyarakat dan meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan kualitas pendidikan. Mereka juga bekerja sama untuk mendorong kerja sama dalam hal kebijakan, dana, dan pengembangan program sekolah yang sesuai dengan lingkungan siswa.

## BAB V

### PEMBAHASAN

Pada bagian pembahasan ini, peneliti akan memaparkan hasil temuan di lapangan yang diperoleh melalui proses observasi, dokumentasi, serta wawancara dengan berbagai narasumber yang relevan. Uraian ini tidak hanya menampilkan apa yang peneliti temukan, tetapi juga mencoba menghubungkannya dengan teori-teori yang sudah ada. Dengan demikian, hasil penelitian dapat lebih mudah dipahami, sekaligus menunjukkan posisi temuan di lapangan dalam kerangka keilmuan yang lebih luas.

Sebagaimana metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, maka analisis dilakukan melalui pemaparan data secara mendalam dan rinci. Data yang diperoleh kemudian dikaji, dikaitkan, serta dibandingkan dengan teori yang relevan sehingga dapat memperkuat argumen dan memperjelas gambaran mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di SDI Mohammad Hatta Kota Malang.

#### A. Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di SDI Mohammad Hatta Kota Malang

Berdasarkan Penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan<sup>94</sup>, guru maupun kepala sekolah dipandang sebagai pendidik profesional. Tugas utama mereka bukan sekadar mengajar, tetapi juga mencakup mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, baik pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, maupun pendidikan menengah. Hal ini menegaskan bahwa peran seorang pendidik sangat luas, tidak hanya sebatas penyampaian materi, tetapi juga sebagai pembentuk karakter dan penggerak proses belajar yang bermakna.

---

<sup>94</sup> Peraturan Pemerintah tentang standar Nasional, “Peraturan Pemerintah Tentang Standar Nasional Pendidikan Dengan (PP No. 19 Tahun 2005),” *Sekretariat Negara Indonesia*, no. 1 (2005): 1–95, <https://peraturan.go.id/files/pp19-2005.pdf>.

Dalam aturan tersebut dijelaskan pula bahwa seorang pendidik profesional harus memiliki empat kompetensi utama, yaitu:

1. Kompetensi Pedagogik

Yaitu kemampuan guru dalam merancang, mengelola, dan melaksanakan pembelajaran secara efektif agar peserta didik dapat berkembang sesuai potensinya.

2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi ini menekankan pentingnya pribadi guru yang beriman, bertakwa, jujur, demokratis, serta mampu menjadi teladan bagi peserta didiknya.

3. Kompetensi Sosial

Merupakan kemampuan guru untuk berinteraksi secara baik dengan masyarakat, orang tua, dan lingkungan sekolah, sehingga keberadaan guru tidak hanya berdampak di kelas, tetapi juga di kehidupan sosial yang lebih luas.

4. Kompetensi Profesional

Yakni penguasaan materi pembelajaran secara mendalam dan luas, sehingga guru mampu menjawab tantangan perkembangan ilmu pengetahuan serta kebutuhan peserta didik di era yang terus berubah.

Masyarakat menaruh kepercayaan besar kepada guru untuk mendidik generasi muda sekaligus membantu mengembangkan potensi mereka secara profesional. Kepercayaan ini bukan sekadar bentuk penerimaan, tetapi juga pengakuan nyata bahwa profesi guru memiliki peran penting dalam kehidupan sosial. Namun, pengakuan tersebut membawa konsekuensi bahwa guru dituntut memiliki kompetensi dan kualitas yang mumpuni. Bukan hanya sekadar memenuhi standar normatif, tetapi juga mampu mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Baik itu dalam ranah pribadi, profesional, maupun sosial, semua harus diwujudkan dalam tindakan nyata yang dimana sejalan dengan kebijakan pendidikan yang berlaku.

Kepala sekolah memegang peran sentral sekaligus tanggung jawab besar sebagai penggerak utama di sekolah. Ia bukan hanya sekadar pemimpin administratif, tetapi juga seorang motivator yang mampu mengarahkan cara berpikir baru dalam interaksi sehari-hari di lingkungan sekolah. Perannya mencakup kemampuan melakukan perubahan, penyesuaian tujuan, hingga menyelaraskan proses pembelajaran dengan kondisi nyata yang ada. Menurut Mulyasa dan sejumlah teori kepemimpinan pendidikan, peran kepala sekolah dapat dipahami dalam beberapa fungsi utama<sup>95</sup>, yaitu:

1. Kepala sekolah sebagai pendidik (*educator*)

Sebagai pendidik, kepala sekolah tidak boleh hanya berada di balik meja, tetapi ikut aktif membina guru dan tenaga kependidikan agar terus meningkatkan profesionalitasnya. Ia juga dituntut menciptakan suasana belajar yang kondusif, memberikan nasihat, serta dorongan positif kepada guru dan siswa. Kepala sekolah yang baik mampu menjadi teladan, terutama dalam hal kedisiplinan. Dengan memberikan contoh nyata serta membimbing baik guru maupun siswa, maka arah yang ditetapkan sekolah lebih mudah diikuti oleh seluruh elemen.

2. Kepala sekolah sebagai manajer (*manager*)

Dalam perannya sebagai manajer, kepala sekolah berfungsi merencanakan, mengorganisasi, melaksanakan, memimpin, dan mengendalikan seluruh usaha bersama untuk mencapai tujuan sekolah. Ia dituntut memiliki strategi yang tepat dalam memberdayakan guru dan staf, sekaligus memberi ruang agar semua tenaga pendidik merasa terlibat dalam program sekolah. Kepala sekolah yang efektif bukan hanya mengarahkan, tetapi juga mau turun langsung bersama guru, siswa, staf, maupun komite dalam berbagai kegiatan. Lebih dari itu, ia juga menyusun tata tertib dan aturan

---

<sup>95</sup> Marnis & Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008, <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.

sekolah yang disosialisasikan bersama, sehingga menjadi kesepakatan kolektif, bukan sekadar instruksi dari atas.

3. Kepala sekolah sebagai pengawas (*supervisor*)

Peran pengawasan menempati posisi penting dalam menjamin kualitas pendidikan di sekolah. Supervisi bukan sekadar memantau, tetapi merupakan bentuk layanan kepada guru agar kualitas pengajaran semakin baik. Supervisi bertujuan menciptakan perbaikan berkelanjutan dalam pembelajaran. Dengan pengawasan yang konsisten, kepala sekolah dapat memastikan bahwa seluruh kegiatan berjalan sesuai rencana dan mengarah pada tujuan bersama. Peran ini membuat kepala sekolah hadir bukan hanya sebagai penilai, tetapi juga pendamping yang memastikan efektivitas dan efisiensi pembelajaran.

4. Kepala sekolah sebagai pemimpin (*leader*)

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus mampu menjadi sosok yang bisa memberikan arahan yang jelas, melakukan pengawasan, dan meningkatkan semangat kerja guru serta tenaga kependidikan. Selain itu, kepala sekolah juga perlu membuka ruang komunikasi yang luas agar setiap guru merasa dihargai dan didengarkan. Dalam praktiknya, kepemimpinan kepala sekolah tercermin dari kemampuannya memberi nasihat dan bimbingan kepada bawahannya, sehingga tercipta suasana kerja yang saling mendukung dan penuh keterbukaan.

5. Kepala sekolah sebagai pelopor (*innovator*)

Peran kepala sekolah sebagai inovator menuntut kemampuan untuk menghadirkan gagasan baru yang segar dan bermanfaat bagi sekolah. Ia perlu menjalin hubungan harmonis baik di lingkungan internal sekolah maupun dengan masyarakat sekitar. Seorang kepala sekolah yang inovatif akan berusaha mengkolaborasikan kegiatan, mendorong lahirnya model pembelajaran kreatif, dan memberikan contoh nyata kepada guru. Dengan adanya inovasi, program sekolah

tidak hanya berjalan rutin, tetapi berkembang mengikuti dinamika zaman. Hal ini membuat seluruh elemen sekolah terbiasa menghadapi perubahan dengan cara yang positif dan produktif.

6. Kepala sekolah sebagai pengawas (*monitoring*)

Monitoring dalam konteks pendidikan tidak hanya sebatas memantau hasil belajar siswa, tetapi juga mengawasi jalannya program kerja sekolah secara menyeluruh. Seperti yang dijelaskan Dr. Harry Hikmat, monitoring merupakan proses pengumpulan informasi berdasarkan indikator tertentu yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Kepala sekolah sebagai pengawas memastikan bahwa setiap kegiatan berjalan sesuai target, serta mampu mengambil tindakan korektif bila ada hambatan. Monitoring yang efektif biasanya dilakukan secara rutin, misalnya setiap bulan, agar progres sekolah tetap terukur dan bisa segera dilakukan evaluasi jika ada kekurangan.

7. Kepala sekolah sebagai (*motivator*)

Selain menjadi pemimpin, kepala sekolah juga berperan sebagai sumber motivasi. Ia harus mampu menumbuhkan semangat kepada guru, staf, bahkan siswa agar tetap berkomitmen dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan sekolah. Motivasi ini bisa diberikan melalui penghargaan, dorongan, maupun menciptakan suasana kerja yang nyaman. Kepala sekolah yang baik mampu memberikan contoh disiplin dan selalu berpikir positif. Misalnya, dengan bercerita tentang manfaat kedisiplinan atau memberikan reward sederhana bagi guru maupun siswa yang berprestasi. Dorongan semacam ini sangat penting agar seluruh elemen sekolah tetap termotivasi dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan.

#### 8. Kepala sekolah sebagai penilai (*evaluator*)

Evaluasi merupakan langkah penting untuk menilai sejauh mana program sekolah berjalan sesuai rencana. Kepala sekolah sebagai evaluator bertugas meninjau keberhasilan kegiatan, baik dalam aspek pembelajaran maupun pengelolaan sekolah secara keseluruhan. Evaluasi biasanya dilakukan setiap semester atau enam bulan sekali melalui rapat, forum musyawarah, maupun laporan pertanggungjawaban dari setiap bagian. Dengan evaluasi yang sistematis, kepala sekolah dapat mengetahui bagian mana yang sudah berjalan baik dan bagian mana yang perlu diperbaiki. Hal ini sekaligus menjadi dasar bagi kepala sekolah dalam menyusun strategi baru untuk meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pendidikan di sekolah.

### **B. Implementasi Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di SDI Mohammad Hatta Kota Malang**

Strategi pada dasarnya dapat dipahami sebagai sebuah kegiatan yang berfokus pada perencanaan awal yang bersifat jangka panjang, dengan tujuan untuk menyusun urutan langkah-langkah apa saja yang harus dipilih agar sasaran yang diharapkan bisa tercapai. Sementara itu, strategi khusus lebih menekankan pada keputusan-keputusan yang diambil secara berkesinambungan dan diperbarui sesuai dengan situasi serta kondisi yang berkembang di lingkungan sekitar. Dengan demikian, strategi tidak hanya berhenti pada tataran konsep, tetapi juga menuntut adanya penyesuaian yang fleksibel terhadap dinamika yang terjadi.

Menurut Glueck dan Jauch dalam buku yang dikutip oleh Lubis Grafura<sup>96</sup>, strategi dipandang sebagai sebuah perencanaan yang mengintegrasikan seluruh unsur organisasi menjadi satu tujuan bersama. Strategi juga muncul sebagai jawaban atas tantangan sosial yang ada, dan pelaksanaannya menuntut konsistensi serta kesinambungan. Melalui strategi yang tepat, organisasi dapat menyelaraskan apa yang diinginkan dan diharapkan oleh pihak-pihak yang terlibat, termasuk

---

<sup>96</sup> Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan : Edisi Ketiga / Lawrence R. Jauch; William F. Glueck Jakarta : Erlangga, 1996

masyarakat atau konsumen yang menjadi penerima manfaat. Hal ini menegaskan bahwa strategi bukan sekadar rencana tertulis, melainkan juga proses panjang yang terus dikembangkan agar sesuai dengan kebutuhan.

Bila dikaitkan dengan konteks pendidikan, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia di sekolah, strategi berperan penting untuk meningkatkan profesionalisme pendidik. Kepala sekolah, sebagai pemimpin utama, dituntut mampu membaca problematika yang ada di lingkungannya, kemudian merumuskan langkah-langkah yang tepat untuk mengatasinya. Misalnya, ketika ditemukan adanya kesenjangan kompetensi guru, kepala sekolah harus menyusun strategi pembinaan, pelatihan, atau supervisi agar guru dapat berkembang sesuai standar profesionalisme yang diharapkan.

Dengan demikian, penerapan strategi dalam lingkup sekolah tidak bisa dilakukan secara instan. Diperlukan analisis mendalam agar langkah-langkah yang diambil benar-benar sesuai dengan kondisi nyata di lapangan. Kepala sekolah di sini memegang peranan sentral, karena dia adalah yang memastikan setiap strategi yang dirancang mampu menjawab kebutuhan guru, siswa, maupun lembaga secara keseluruhan. Inilah mengapa strategi kepala sekolah menjadi kunci penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, termasuk di SDI Mohammad Hatta Kota Malang.

Sumber daya manusia merupakan perpaduan antara kemampuan berpikir dan kemampuan fisik yang dimiliki seseorang. Berbeda dengan sifat dan perilaku yang dipengaruhi faktor keturunan maupun lingkungan, prestasi kerja lebih banyak ditentukan oleh motivasi individu dalam memenuhi kebutuhannya. Menurut Nawawi<sup>97</sup>, sumber daya manusia memiliki tiga makna penting: (1) individu yang bekerja dalam suatu organisasi, yang dapat disebut sebagai tenaga kerja, karyawan, atau personel; (2) potensi manusia sebagai penggerak utama organisasi dalam mempertahankan eksistensinya; dan (3) aset nonmaterial maupun nonfinansial yang berfungsi sebagai modal organisasi, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata, demi mendukung keberlangsungan organisasi.

---

97 Nawawi, Hadari. "Manajemen sumber daya manusia." (2001): 11-43.

Dari teori yang ada dapat dijabarkan bahwa sumber daya manusia merupakan potensi penting sekaligus penggerak utama dalam organisasi maupun perusahaan, serta berfungsi sebagai aset yang harus terus dilatih dan dikembangkan. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang profesional, kepala sekolah dituntut untuk menerapkan strategi yang tepat, efektif.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan siswa di SDI Mohammad Hatta Kota Malang, terungkap bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah tampak dari caranya mendengarkan keluhan guru, mengambil keputusan secara musyawarah, serta melakukan berbagai tindakan nyata untuk meningkatkan kompetensi profesional bawahannya. Kepala sekolah juga memiliki peran penting dalam menentukan arah kebijakan dan pengambilan keputusan demi meningkatkan mutu sumber daya manusia di sekolah. Strategi kepemimpinan tersebut bersifat situasional, disesuaikan dengan kondisi yang ada, sehingga mampu menjawab kebutuhan dan tantangan yang dihadapi sekolah.

Lebih jauh, hasil wawancara menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan oleh Bapak Muhammad Farid,. meliputi enam pendekatan utama. Pertama, strategi perencanaan berbasis kebutuhan (*need-based planning*), yaitu kepala sekolah memulai setiap kebijakan dengan menganalisis kemampuan, kelemahan, dan kebutuhan guru secara nyata. Misalnya, sebelum menyusun program kerja tahunan, beliau melakukan pemetaan terhadap kemampuan guru dalam menyusun perangkat pembelajaran atau pemanfaatan teknologi pendidikan.

Kedua, strategi partisipatif dan kolaboratif, di mana kepala sekolah melibatkan wakil kepala sekolah dan seluruh guru dalam rapat penyusunan program kerja. Setiap keputusan diambil melalui musyawarah bersama, sebagaimana yang tampak pada pelaksanaan rapat kerja tahunan di SDI Mohammad Hatta. Pendekatan ini menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap program yang disusun.

Ketiga, strategi pengembangan kompetensi berkelanjutan (*Continuous Professional Development*). Kepala sekolah mendorong peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan internal maupun eksternal, seperti workshop pembuatan

media ajar digital, strategi pembelajaran aktif, serta pelatihan penilaian autentik. Upaya ini sejalan dengan amanat Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang kompetensi guru.

Keempat, strategi supervisi akademik yang konstruktif, yaitu pelaksanaan supervisi bukan sekadar menilai, melainkan membina. Kepala sekolah melakukan observasi kelas secara rutin dan memberikan umpan balik melalui diskusi personal. Setiap hasil supervisi dibahas bersama dalam forum evaluasi bulanan untuk merancang perbaikan berikutnya.

Kelima, strategi motivasi dan pembinaan budaya kerja positif. Kepala sekolah menumbuhkan semangat kerja guru melalui penghargaan, ucapan apresiasi, dan penyelenggaraan kegiatan kebersamaan seperti pengajian dan family gathering. Upaya tersebut menciptakan suasana kerja yang hangat dan saling mendukung, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi guru untuk bekerja lebih profesional.

Keenam, strategi evaluasi dan tindak lanjut berkelanjutan, di mana kepala sekolah melakukan evaluasi terhadap setiap program kerja yang sudah dijalankan. Hasil evaluasi menjadi dasar penyusunan rencana strategis berikutnya, sehingga setiap kegiatan memiliki kesinambungan dan arah yang jelas.

Kepala sekolah dalam mendengarkan keluhan bawahannya terkait peningkatan profesionalisme menunjukkan adanya keterbukaan yang terbangun antara sumber daya manusia di sekolah dengan pemimpinnya. Keharmonisan ini tercermin dari strategi kepala sekolah yang tidak hanya mendengarkan, tetapi juga berusaha menjadi teladan yang baik, sehingga bawahan merasa diperhatikan kebutuhannya. Hal ini tampak dari kesediaan kepala sekolah memberikan waktu bagi guru maupun pegawai untuk menyampaikan kendala yang mereka alami dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Sebagai pemimpin, kepala sekolah juga wajib mengambil keputusan melalui musyawarah. Dalam hal kedisiplinan, kepala sekolah di SDI Mohammad Hatta Kota Malang berhasil menumbuhkan budaya disiplin bagi guru maupun siswa. Upaya tersebut diwujudkan dengan adanya aturan baru yang disepakati bersama pihak yayasan, guru, dan kepala sekolah. Misalnya, seluruh guru, siswa, dan pegawai diwajibkan hadir di sekolah paling lambat pukul 07.30 serta adanya

penambahan waktu belajar di setiap jam pelajaran. Kepala sekolah pun memberi teladan langsung dengan hadir tepat waktu setiap hari.

Berdasarkan pengamatan peneliti, strategi yang ditempuh kepala sekolah di SDI Mohammad Hatta dapat dikategorikan sebagai strategi kolaboratif, yaitu pembagian tanggung jawab yang seimbang antara kepala sekolah dan guru dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, keduanya memiliki peran yang sama-sama penting dan saling memengaruhi dalam memajukan guru profesional di sekolah.

Dari berbagai upaya yang dilakukan oleh Bapak Muhammad Farid, S.Pd., M.Pd. dalam menanamkan kedisiplinan dan memberikan perhatian kepada tenaga kependidikan, terlihat adanya teladan yang dapat ditiru untuk meningkatkan profesionalisme kerja bawahannya secara positif dan produktif. Upaya tersebut beliau wujudkan melalui pemberian penghargaan, sanjungan, serta penyelenggaraan berbagai kegiatan yang mampu memotivasi guru, siswa, maupun pegawai.

Dorongan atau motivasi yang diberikan tidak hanya berasal dari kepala sekolah atau pelatih dari luar yang pernah hadir di SDI Mohammad Hatta, tetapi juga tumbuh dari kesadaran individu masing-masing dalam meningkatkan kualitas dirinya. Kesadaran inilah yang pada akhirnya menjadikan seluruh unsur di sekolah mampu berkembang sebagai sumber daya manusia yang profesional.

### **C. Hasil dari Implementasi Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di SDI Mohammad Hatta Kota Malang**

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa berbagai strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah di SDI Mohammad Hatta Kota Malang membawa dampak positif yang cukup signifikan terhadap peningkatan profesionalisme dan kinerja guru. Hal ini terlihat dari perubahan pola kerja, semangat, serta tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Guru tidak lagi sekadar menjalankan kewajiban mengajar, tetapi mulai menunjukkan kesadaran yang lebih tinggi terhadap pentingnya peran mereka sebagai pendidik profesional. Perubahan tersebut mencerminkan keberhasilan implementasi strategi kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada pembinaan, kedisiplinan, dan pemberdayaan.

Salah satu hasil nyata yang tampak adalah meningkatnya disiplin kerja guru. Kehadiran guru yang tepat waktu, penggunaan seragam sesuai ketentuan, serta kesiapan dalam melaksanakan pembelajaran menjadi lebih konsisten. Hal ini terjadi karena kepala sekolah bukan hanya membuat aturan, tetapi juga memberikan teladan nyata. Teladan tersebut menjadi faktor penting yang mendorong guru untuk meniru dan menyesuaikan perilakunya dengan budaya kerja yang telah dibangun bersama. Budaya disiplin ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menciptakan lingkungan sekolah yang tertib, teratur, dan profesional.

Selain itu, strategi kepala sekolah yang menekankan pada keterbukaan dan musyawarah telah menghasilkan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan guru. Guru merasa lebih dihargai dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, sehingga muncul rasa memiliki terhadap kebijakan sekolah. Suasana ini berpengaruh besar terhadap meningkatnya motivasi kerja dan loyalitas guru. Mereka menjadi lebih antusias dalam mengikuti kegiatan sekolah, baik yang bersifat akademik maupun nonakademik. Kepala sekolah juga memberikan ruang bagi guru untuk berpendapat dan berinovasi dalam pembelajaran, yang akhirnya mendorong munculnya ide-ide kreatif dalam mengajar.

Hasil lainnya dapat dilihat dari peningkatan kompetensi profesional guru. Melalui kegiatan pelatihan, supervisi, dan evaluasi rutin yang dilaksanakan kepala sekolah, guru semakin mampu menguasai materi pelajaran dan menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi. Peningkatan ini tidak hanya berdampak pada hasil belajar siswa, tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri guru dalam mengajar. Kepala sekolah secara konsisten mengadakan pembinaan internal maupun mengikutsertakan guru dalam kegiatan pengembangan diri di luar sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia di SDI Mohammad Hatta dijalankan secara berkelanjutan, bukan bersifat sementara.

Implementasi strategi juga berdampak pada meningkatnya motivasi dan etos kerja guru. Kepala sekolah sering memberikan apresiasi berupa pujian atau penghargaan sederhana kepada guru yang menunjukkan kinerja baik. Meskipun bentuknya sederhana, penghargaan tersebut mampu menumbuhkan rasa bangga dan semangat baru bagi guru lain untuk berprestasi. Dalam suasana kerja yang positif

ini, guru lebih berinisiatif untuk meningkatkan kualitas diri, baik melalui inovasi pembelajaran maupun kegiatan pengabdian di lingkungan sekolah. Nilai-nilai seperti tanggung jawab, kerja sama, dan komitmen terhadap tugas semakin mengakar kuat di antara tenaga pendidik.

Secara keseluruhan, hasil dari implementasi strategi kepala sekolah di SDI Mohammad Hatta Kota Malang menunjukkan keberhasilan dalam membangun budaya kerja yang profesional, kolaboratif, dan berorientasi pada mutu. Strategi yang diterapkan tidak hanya memperbaiki aspek teknis dalam pelaksanaan tugas guru, tetapi juga membentuk karakter kerja yang positif dan berdaya saing. Guru menjadi lebih mandiri, komunikatif, dan terbuka terhadap evaluasi.

Keberhasilan ini tidak lepas dari penerapan enam strategi utama yang dilakukan kepala sekolah, yaitu: (1) perencanaan berbasis kebutuhan, dengan menganalisis kondisi nyata guru sebelum menyusun program kerja; (2) strategi partisipatif dan kolaboratif yang melibatkan semua unsur sekolah; (3) pengembangan kompetensi berkelanjutan melalui pelatihan dan pembinaan rutin; (4) supervisi akademik konstruktif yang menekankan pembinaan dan umpan balik positif; (5) motivasi serta pembinaan budaya kerja positif melalui keteladanan dan penghargaan; dan (6) evaluasi serta tindak lanjut berkelanjutan agar program pembinaan berjalan efektif.

Penerapan strategi tersebut berdampak nyata pada peningkatan profesionalisme dan kinerja guru, baik dari segi kedisiplinan, tanggung jawab, maupun kemampuan pedagogik. Selain itu, hubungan kerja antara kepala sekolah, guru, dan staf menjadi lebih terbuka dan harmonis. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang humanis, partisipatif, dan berorientasi pada pemberdayaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendorong peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

## BAB VI

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SDI Mohammad Hatta Kota Malang mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan sumber daya manusia yang profesional dilakukan dengan langkah-langkah yang terarah dan sistematis. Tahapan perencanaan diawali dengan observasi lapangan untuk mengidentifikasi kebutuhan lembaga, baik dari faktor internal seperti kemampuan guru dan tenaga kependidikan, maupun dari faktor eksternal berupa kebijakan pendidikan dan tuntutan masyarakat. Setelah memperoleh gambaran yang jelas, kepala sekolah menyusun program kerja melalui musyawarah bersama dengan guru, staf, serta pihak yayasan agar setiap keputusan bersifat partisipatif. Perencanaan ini menjadi fondasi penting yang tidak hanya menyiapkan langkah strategis, tetapi juga mengantisipasi berbagai hambatan yang mungkin timbul. Dalam praktiknya, proses ini diwujudkan melalui penerapan fungsi manajemen yang meliputi *planning, organizing, actuating, dan controlling* sebagai acuan dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di sekolah.
2. Pelaksanaan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan sumber daya manusia yang profesional dilakukan melalui berbagai program pembinaan dan pengembangan kompetensi. Kepala sekolah secara aktif menyelenggarakan kegiatan seperti *workshop*, pelatihan, supervisi akademik, dan bimbingan teknis yang ditujukan bagi guru maupun tenaga kependidikan. Hal ini sejalan dengan strategi pengembangan kompetensi berkelanjutan (*Continuous Professional Development*) yang dilakukan secara rutin untuk memperkuat

keterampilan pedagogik dan profesional guru. Dalam pelaksanaan supervisi, kepala sekolah menerapkan strategi supervisi akademik konstruktif, yaitu pendekatan pembinaan yang berfokus pada perbaikan dan dukungan, bukan sekadar penilaian. Kepala sekolah juga menerapkan strategi motivasi dan pembinaan budaya kerja positif, dengan memberi apresiasi kepada guru berprestasi, menanamkan kedisiplinan, dan menumbuhkan semangat gotong royong. Selain itu, budaya musyawarah dan keterbukaan menjadi ciri khas dalam pelaksanaan strategi di SDI Mohammad Hatta, sehingga hubungan kerja antara pimpinan dan guru terjalin harmonis dan saling menghargai. Dengan pelaksanaan yang konsisten dan berkelanjutan, strategi tersebut mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif serta meningkatkan partisipasi aktif seluruh elemen sekolah.

3. Hasil dari implementasi strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru menunjukkan adanya perubahan positif yang signifikan di lingkungan SDI Mohammad Hatta Kota Malang. Guru menjadi lebih disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki kesadaran profesional yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Peningkatan ini tampak dari kedisiplinan kehadiran, kesiapan dalam mengajar, serta kepatuhan terhadap aturan yang telah disepakati bersama. Selain itu, hubungan antara kepala sekolah dan guru semakin solid, ditandai dengan terbentuknya komunikasi yang terbuka dan saling mendukung. Melalui supervisi, evaluasi, dan pelatihan yang berkesinambungan, kompetensi guru dalam bidang pedagogik dan profesional juga meningkat. Mereka menjadi lebih percaya diri dalam menerapkan metode pembelajaran yang inovatif dan relevan dengan kebutuhan siswa. Hasil ini menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan yang partisipatif, humanis, dan berorientasi pada pemberdayaan mampu menciptakan budaya kerja yang kolaboratif, profesional, serta berdampak nyata terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di SDI Mohammad Hatta Kota Malang, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah maupun peneliti selanjutnya dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru.

### 1. Bagi Kepala Sekolah

Kepala sekolah diharapkan dapat mempertahankan dan terus mengembangkan strategi kepemimpinan yang sudah berjalan dengan baik, terutama dalam hal pemberdayaan guru dan pembentukan budaya kerja yang profesional. Selain itu, kepala sekolah perlu memperkuat sistem evaluasi dan tindak lanjut dari setiap program yang telah dilaksanakan agar hasilnya lebih terukur. Pendekatan yang humanis, terbuka, dan partisipatif hendaknya terus dijaga, karena terbukti mampu membangun semangat kerja guru dan meningkatkan solidaritas di lingkungan sekolah.

### 2. Bagi Guru dan Tenaga Kependidikan

Guru diharapkan terus mengembangkan kompetensi profesionalnya melalui pelatihan, kegiatan ilmiah, dan pembelajaran mandiri. Setiap guru juga perlu menjaga disiplin, etos kerja, serta komitmen terhadap profesi sebagai pendidik. Kerja sama yang harmonis antara guru dan kepala sekolah hendaknya terus diperkuat agar tercipta sinergi positif dalam mewujudkan visi dan misi sekolah. Selain itu, guru perlu aktif dalam memberikan masukan atau inovasi bagi pengembangan sekolah agar setiap kebijakan yang diambil benar-benar berangkat dari kebutuhan di lapangan.

### 3. Bagi Lembaga Sekolah

Pihak lembaga diharapkan dapat memberikan dukungan penuh terhadap setiap program yang dijalankan oleh kepala sekolah, baik dalam bentuk kebijakan maupun penyediaan sarana prasarana yang menunjang pengembangan profesionalisme guru. Lembaga juga dapat

menjalin kerja sama dengan instansi lain untuk memperluas kesempatan pelatihan, penelitian, maupun kegiatan peningkatan kapasitas tenaga pendidik. Dukungan kelembagaan yang kuat akan mempercepat terwujudnya sekolah yang unggul, adaptif, dan berdaya saing.

#### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, terutama dalam ruang lingkup waktu dan jumlah narasumber. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji aspek lain yang lebih luas, seperti pengaruh strategi kepemimpinan terhadap mutu pembelajaran atau kepuasan kerja guru. Penelitian lanjutan juga dapat dilakukan dengan pendekatan kuantitatif agar hasilnya lebih terukur dan dapat memperkuat temuan-temuan sebelumnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Gunawan, I. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif: Teori & Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasana, A. U. (1993). *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Holijah, A. R., & Erwin, H. (t.t.). *Bakti dan Kompetensi Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. FKIP.
- Jauch, L. R., & Glueck, W. F. (1996). *Manajemen strategis dan kebijakan perusahaan* (Edisi ke-3). Jakarta: Erlangga.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kementerian Pendidikan Nasional. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Kemendiknas.
- Kholis, N. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT Grasindo
- Madjid, Arqam. “*Kompetensi Profesional Guru: Keterampilan Dasar Mengajar*.” Journal Peqguruang: *Conference Series* 1, no. September (2019): 1–8.  
<http://dx.doi.org/10.35329/jp.v1i2.327>.
- Margono. (2010). *Metodologi penelitian pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Marnis & Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Moleong, L. J. (2011). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mukhtar. (2007). *Bimbingan skripsi, tesis, dan artikel ilmiah*. Jambi: Gaung Persada Press.

Mulyasa, E. (2017). *Menjadi guru profesional: Strategi meningkatkan kualifikasi dan kualitas guru di era global*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, E. (2018). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Muspawi, Mohamad. "Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 20, no. 2 (2020): 402. <https://doi.org/10.33087/jubj.v20i2.938>.

Mustofa, Idam. "Landasan Pendidikan Islam (*Telaah Kebijakan Standar Nasional Pendidikan*)." *Asosiasi Dosen Tarbiyah* 1, no. 2 (2021): 24–33. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2337600&val=2505&title=Landasan%20Pendidikan%20Islam>.

Nasional, Peraturan Pemerintah tentang standar. "Peraturan Pemerintah Tentang Standar Nasional Pendidikan Dengan (PP No. 19 Tahun 2005)." Sekretariat Negara Indonesia, no. 1 (2005): 1–95. <https://peraturan.go.id/files/pp19-2005.pdf>.

Nawawi, H. (2012). *Kepemimpinan pendidikan dalam perspektif manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Pratama, Arizqi Ihsan, and Musthofa Musthofa. "Konsep Kepribadian Guru Menurut Ibnu Sahnun." *Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam* 12, no. 1 (2019): 94. <https://doi.org/10.32832/tawazun.v12i1.1891>.

Rahayu, Suci Ana. "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam," 2020. <http://eprints.peradaban.ac.id/957/>.

- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Riyanto, Y., & Setyawan, J. (2021). *Profesionalisme guru: Teori dan praktik*. Surabaya: Unesa University Press.
- Sagala, S. (2009). *Kemampuan profesional guru dan tenaga kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sari, N. D., & Wijaya, H. (2022). *Kepemimpinan situasional dalam manajemen pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Seni, Oktavianus Supriyanto. "Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah." *Atma Reksa : Jurnal Pastoral Dan Kateketik* 5, no. 2 (2021): 25. <https://doi.org/10.53949/ar.v5i2.119>.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2016). *Kinerja guru: Konsep, teori, dan pengukurannya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suriagiri, H. (2020). *Kepemimpinan transformasional*. Lhokseumawe: CV. Radja Publika.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Suyanto. (2006). *Manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.

Siagian, S. P. (2012). *Manajemen strategik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Taufik, Ahmad. “Pengembangan Kurikulum Pendidikan Islam.” *EL-Ghiroh* 17, no. 02 (2019): 81–102. <https://doi.org/10.37092/el-ghiroh.v17i02.106>.

Usman, M. U. (2009). *Menjadi guru profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Wulandari, Dewi. “Kompetensi Profesionalisme Guru.” *Aksioma Ad-Diniyah* 9, no. 1 (2021): 318–36. <https://doi.org/10.55171/jad.v9i1.535>.

## LAMPIRAN

### A. Data Siswa

Tabel 2. 1 Data Siswa SDI Mohammad Hatta

Tahun Ajar 2024/2025				
Kelas	Rombel	Jumlah siswa	Jenis Kelamin	
			Perempuan	Laki-laki
1A	3	28 Siswa	11	17
1B		28 Siswa	13	15
1C		28 Siswa	12	16
2A	3	26 Siswa	13	13
2B		24 Siswa	13	11
2C		27 Siswa	15	12
3A	3	29 Siswa	12	17
3B		29 Siswa	13	16
3C		29 Siswa	13	16
4A	3	28 Siswa	15	13
4B		26 Siswa	14	12
4C		29 Siswa	16	13
5A	3	29 Siswa	15	14
5B		27 Siswa	13	14
5C		29 Siswa	14	15
6A	3	28 Siswa	13	15
6B		29 Siswa	16	13
6C		29 Siswa	15	14

## B. Data Guru dan Karyawan

Tabel 3. 1 Data Guru dan Karyawan SDI Mohammad Hatta

<b>DATA GURU DAN KARYAWAN</b> <b>SEKOLAH DASAR SWASTA: SDI MOHAMMAD HATTA</b> <b>Jl. Simpang Flamboyan no 30 Malang. Telp. 413003</b>		
No	Nama, Tempat dan tanggal lahir	Jabatan di Sekolah ini
1	Fahriza Husein	Desain Grafis dan Informatika
2	Suyanto, S.Pd., M.K. Pd	Gugus Penjamin Mutu
3	Yuwafinikmah, S. Pd	Guru Kelas 1A
4	Nurhasanah, S. Pd	Guru Kelas 1B
5	Ninda Wulandari, S. Pd	Guru Kelas 1C
6	Faricha Isnaini, S. S	Guru Kelas 2A
7	Novita Dini Sholikhati, S. Pd	Guru Kelas 2B
8	Ekadyanti Vidya Rahmani, S. Psi	Guru Kelas 2C
9	Esti Amalia, S. Pd	Guru Kelas 3B
10	Sri Wahyuni, S. Pd	Guru Kelas 3C
11	Niswati Suhada Rohmah, S.Pd. I	Guru Kelas 4A
12	Djoko Nursafa'at, S. Pd	Guru Kelas 4B
13	Tomi Ariyansah, S. Pd	Guru Kelas 5A
14	Anggi Ayu Ratnasari, S. Pd	Guru Kelas 5B
15	Dewi Nur Hayati, S. Pd	Guru Kelas 5C
16	Dra.Nuning Widiastuti	Guru Kelas 6A
17	Siti Khotimatul Khusna, S. Pd	Guru Kelas 6B
18	Eko Cahyono, S. Pd	Guru Kelas 6C
19	Deni Siam Kustantin, S. Pd	Guru Mapel
20	Fahrudin Alwi, S. Pd	Guru Mapel
21	Faradilla Cholilah Maharani, S. Pd	Guru Mapel

22	Muhammad Khoirudin, S.Pd. I	Guru PAI
23	M. Khoirul Fadeli, S.Pd. I	Guru PAI
24	Genta Patria Antariksa, S. Pd	Guru PJOK
25	Ika Ferindyah Kusumasari, S. Pd	Guru PJOK
26	Fita Rahmawati, S. Pd	Guru Team Teaching Kelas 1
27	Nadia Al Husna, S. Pd	Guru Team Teaching Kelas 1
28	Falah Kusumawati, S. Pd	Guru Team Teaching Kelas 1
29	Achmad Jazuli, S. Pd	Ka. Tata Usaha
30	Ahmad Mudzakir	Keamanan
31	Totok Wahyudiono	Kebersihan
32	Wawan Setyo Budi	Kebersihan
33	Ugik Iwan Susanto	Kebersihan
34	Moch. Khannan Effendi	Kebersihan
35	Muhammad Farid, S.Pd., M. Pd	Kepala Sekolah
36	Erni Zuliati	Koperasi
37	Hersi Kusumastuti	Koperasi
38	Istichomah Huda, S. I. Kom	Perpustakaan
39	Satria Fikri Hidayatullah, S. IP	Pustakawan
40	Faunilla Assyifaул Mauliatizzahro, S.M	Staf TU
41	Rochmah Setia Wardani, S. Pd	Staf TU
42	Mohammad Frisma Suganda, S. Si	WAFA
43	Ahmad Khoirudin, S. Pd	WAFA
44	Zakiyah Alvi Rochmania, S. Pd	WAFA
45	Riesda January, S.Pd., M. Pd	Waka. Kesiswaan dan Humas
46	Angga Mulyawan, S. Pd	Waka. Kurikulum dan Pengajaran
47	Mahda Chaira, STP., M. Pd	Waka. Sarpras dan Keuangan

### C. Data Pengurus Sekolah

Tabel 4. 1 Data Pengurus Komite SDI Mohammad Hatta

No	Jabatan	Nama	Jenis Kelamin		Pendidikan Akhir
			L	P	
1	Kepala Sekolah	Muhammad farid, S. Pd., M. pd	✓	-	S2
2	Waka. Kurikulum dan Pengajaran	Angga Mulyawan, S.Pd.	✓	-	S1
3	Waka. Sarpras dan Keuangan	Mahda Khaira, STP., M. Pd.	-	✓	S2
4	Waka. Kesiswaan dan Humas	Riesda Januarty, S. Pd., M. Pd.	✓	-	S2

### D. Kualifikasi Pendidikan

Tabel 5. 1 Data Kualifikasi Pendidikan SDI Mohammad Hatta

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah dan Status Guru				Jumlah	
		GTY		GTT			
		L	P	L	P		
1	S2/S3	2	3	-	-	5	
2	S1	15	24	-	-	39	
3	D-4	-	-	-	-	-	
4	D-3	-	-	-	-	-	
5	D-2	-	-	-	-	-	

## E. Jenis Pengembangan Kompetensi

Tabel 6. 1 Data Pengembangan Penataran SDI Mohammad Hatta

No.	Jenis Pengembangan Kompetensi	Jumlah Guru yang telah mengikuti kegiatan pengembangan Kompetensi/profesionalisme			
		Laki-laki	Jumlah	Perempuan	Jumlah
1	Penataran metode pembelajaran (termasuk CTL)	19	19	23	23
1	Penataran metode ( <i>Finger Painting</i> )	19	19	23	23

## F. Jenis Perolehan Prestasi Penataran

Tabel 7. 1 Data Prestasi Guru SDI Mohammad Hatta

No.	Jenis Lomba	Perolehan Kejuaraan 1 sampai 3 tahun terakhir	
		Tingkat	Jumlah Guru
1.	Lomba PTK	Nasional	-
		Propinsi	-
		Kab/Kota	3
2.	Lomba Karya tulis Inovasi Pembelajaran	Nasional	-
		Propinsi	-
		Kab/Kota	-
3.	Lomba Guru berprestasi	Nasional	-
		Propinsi	2
		Kab/Kota	5
4.	Lomba Lainnya.....	Nasional	-

## G. Data Kualifikasi Tenaga Pendidik dan Status Kerja

Tabel 8. 1 Data Tenaga Pendidik dan Status Kerja SDI Mohammad Hatta

No	Tenaga Pendidik dan Pendukung	Jumlah Tenaga Pendukung dan Kualifikasi Pendidikannya						Jumlah Tenaga Pendukung Berdasarkan Status dan Jenis Kelaminnya				Jumlah	
		≤ SMK	SMA	D1	D2	D3	D4/ S1	GTY		GTT			
								L	P	L	P		
1.	Tata Usaha	-	-	-	-	-	3	1	2	-	-	3	
2.	Koperasi	-	2	-	-	-	-	-	2	-	-	2	
3.	Perpustakaan	-	-	-	-	-	2	1	1	-	-	2	
4.	Penjaga Sekolah	-	3	-	-	-	-	3	-	-	-	3	
6.	Kebersihan	-	3	-	-	-	-	3	-	-	-	3	
7.	Pengajar WAFA	-	-	-	-	-	3	2	1	-	-	3	
8.	Tim DGI	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	
9.	Team Teaching	-	-	-	-	-	3	1	2	-	-	3	
10.	Guru Mapel	-	-	-	-	-	3	1	2	-	-	3	
11.	Penjamin Mutu	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1	
12.	Guru Kelas	-	-	-	-	-	16	3	13	-	-	16	
13.	Guru OR	-	-	-	-	-	2	2	-	-	-	2	
<b>Jumlah</b>		-	8	-	-	1	33	19	23	-	-	-	

## H. Pedoman Wawancara

Tabel 9. 1 Transkip Hasil Wawancara

Hasil wawancara		
No.	Nama	wawancara
1.	<b>Kepala Sekolah Bapak Muhammad Farid, S.Pd., M.Pd.</b>	<p><b>Peneliti:</b> Bapak bisa ceritakan, seperti apa model kepemimpinan yang Bapak terapkan dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di SDI Mohammad Hatta Kota Malang?</p> <p><b>Bapak Muhammad Farid:</b> “Kalau saya pribadi, menjadi seorang pemimpin itu harus benar-benar memperhatikan karakter tiap guru dan siswa yang kita didik. Saya juga harus bisa menentukan strategi yang tepat supaya apa yang saya sampaikan bisa dipahami oleh guru-guru. Intinya, bagaimana caranya supaya siswa berhasil sesuai dengan keputusan dan arahan yang kita buat bersama. Jadi, bukan hanya sekadar memimpin, tapi juga memastikan setiap langkah yang kita ambil benar-benar berdampak pada keberhasilan anak didik.” Beliau kemudian menambahkan bahwa gaya kepemimpinannya menekankan keseimbangan antara ketegasan dan partisipasi. Menurutnya, seorang pemimpin di lembaga pendidikan harus bisa menjadi contoh dan juga pendengar yang baik bagi para guru. “Kepemimpinan di sekolah itu bukan soal perintah, tapi soal keteladanan,” ujarnya.</p> <p><b>Peneliti:</b> Bagaimana kondisi profesionalisme guru di sekolah ini, Pak, dilihat dari sisi kualifikasi dan kompetensi mereka?</p> <p><b>Bapak Muhammad Farid:</b> “Kalau dilihat dari latar belakang pendidikannya, hampir semua guru di sini sudah S1, dan mereka juga lulusan dari berbagai perguruan tinggi, baik dari Malang maupun luar kota, sesuai dengan bidangnya masing-masing. Jadi bisa dibilang secara profesional mereka sudah kompeten. Apalagi semua guru di sini sudah tersertifikasi, artinya mereka sudah melalui diklat dan pembinaan yang menunjukkan kesiapan mereka dalam menjalankan profesi.” Beliau menegaskan bahwa sertifikasi guru menjadi salah satu indikator nyata profesionalitas</p>

	<p>pendidik di SDI Mohammad Hatta. Selain itu, guru juga aktif mengikuti pelatihan-pelatihan untuk mengasah kemampuan dalam menyusun RPP dan menggunakan media ajar yang relevan dengan kebutuhan siswa. “Saya lihat mereka cukup adaptif. Sekarang kan zaman sudah berubah, jadi guru juga harus bisa menyesuaikan dengan perkembangan digital. Nah, itu yang terus kami dorong,” tambahnya.</p> <p><b>Peneliti:</b> Dalam konteks kompetensi kepribadian guru, apa yang Bapak lihat dari perilaku dan sikap mereka sehari-hari di sekolah?</p> <p><b>Bapak Muhammad Farid:</b> “Menurut saya, para guru di sini memang orang-orang yang baik. Saya melihat cara mereka berkomunikasi dengan siswa, sesama guru, maupun masyarakat selalu sopan dan santun. Mereka menjaga nama baik sekolah dan menjadi contoh nyata dalam akhlakul karimah.” Beliau menyebut bahwa kepribadian guru di SDI Mohammad Hatta sudah terbentuk dengan baik. Mereka menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab, serta keteladanan yang mencerminkan nilai-nilai islami. “Guru itu bukan cuma pengajar, tapi juga cermin moral bagi anak-anak. Jadi saya selalu tekankan agar mereka menjaga sikap, tutur kata, dan penampilan. Karena anak-anak itu belajar bukan hanya dari buku, tapi dari melihat perilaku gurunya,” tutur beliau.</p> <p><b>Peneliti:</b> Kalau dari sisi kompetensi sosial, bagaimana hubungan para guru dengan siswa, sesama rekan, dan masyarakat sekitar?</p> <p><b>Bapak Muhammad Farid:</b> “Seluruh guru di sekolah ini berjuang dengan tulus membagikan ilmu demi memajukan pendidikan. Sejak awal berdirinya, sekolah ini tumbuh dari dukungan masyarakat dan para guru yang berkomitmen. Hubungan antara masyarakat dan sekolah menjadi fondasi kuat dalam pengembangan lembaga ini.” Beliau menjelaskan bahwa lingkungan sosial di sekolah terjalin sangat harmonis. Guru dan siswa berinteraksi dengan penuh empati, dan kerja sama antarguru berjalan dengan baik. “Kami selalu libatkan masyarakat dalam kegiatan sekolah, mulai dari rapat wali murid sampai kegiatan sosial. Jadi ada rasa memiliki antara sekolah dan masyarakat,” tambahnya.</p>
--	---

	<p><b>Peneliti:</b> Kalau bicara tentang kompetensi profesional guru, apa pandangan Bapak tentang kinerja guru di sini?</p> <p><b>Bapak Muhammad Farid:</b> “Kalau bicara soal kompetensi pendidik di sini, menurut saya sudah cukup baik, Mas. Bisa dilihat dari kedisiplinan mereka hadir, cara mengajar, sampai kelengkapan perangkat pembelajaran. Setiap guru itu sebelum masuk kelas pasti menyiapkan RPP, dan saat mengajar mereka nggak hanya terpaku pada satu metode saja, tapi selalu menyesuaikan dengan materi supaya anak-anak nggak mudah bosan. Rata-rata juga sudah tersertifikasi, jadi bisa dibilang guru-guru di sini sudah terlatih dan cukup berkompeten.” Ia juga menambahkan bahwa profesionalisme guru bukan hanya soal kemampuan mengajar, tapi juga kemauan untuk terus belajar. Kepala sekolah mendorong para guru untuk berinovasi dalam pembelajaran dan terus mengasah diri melalui pelatihan serta supervisi rutin.</p> <p><b>Peneliti:</b> Bisa Bapak ceritakan bagaimana perencanaan strategi sekolah dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru?</p> <p><b>Bapak Muhammad Farid:</b> “Sebelum membuat program tahunan atau kebijakan, saya selalu melihat dulu kebutuhan nyata di lapangan. Misalnya, kemampuan guru dalam penggunaan media digital, penyusunan RPP, atau metode pembelajaran yang sesuai dengan karakter siswa. Jadi strategi itu enggak asal dibuat, tapi harus berdasar pada kebutuhan dan potensi yang ada.” Beliau menambahkan bahwa dalam proses penyusunan strategi, pihak sekolah selalu melibatkan wakil kepala sekolah dan guru agar keputusan yang diambil bersifat partisipasi. “Kalau semua pihak ikut terlibat, hasilnya pasti lebih baik. Guru juga jadi merasa punya tanggung jawab terhadap program yang dijalankan,” ucapnya.</p> <p><b>Peneliti:</b> Bagaimana bentuk pelaksanaan supervisi akademik di sekolah ini, Pak?</p> <p><b>Bapak Muhammad Farid:</b> “Kami punya jadwal supervisi yang jelas, Mas. Biasanya saya atau Pak Angga turun langsung ke kelas buat lihat proses pembelajaran. Tapi bukan untuk mencari kesalahan</p>
--	--

		<p>guru, ya. Lebih ke arah pembinaan dan penguatan. Hasil supervisi itu nanti kami bahas bersama dalam forum evaluasi bulanan. Jadi sifatnya membangun, bukan menakut-nakuti.” Beliau menjelaskan bahwa pendekatan supervisi di SDI Mohammad Hatta bersifat pembinaan dan pendampingan, bukan kontrol semata. Melalui supervisi ini, guru mendapatkan umpan balik langsung dan dapat memperbaiki metode mengajar secara konstruktif.</p> <p><b>Peneliti:</b> Apa langkah Bapak dalam memotivasi guru dan menciptakan suasana kerja yang positif?</p> <p><b>Bapak Muhammad Farid:</b> “Saya selalu berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kekeluargaan. Kalau guru itu mentalnya kuat, mereka bisa menghadapi dinamika di kelas dengan lebih sabar. Saya berusaha menjaga suasana kerja tetap kondusif, supaya guru bisa fokus mendidik tanpa terbebani hal-hal di luar tugasnya.” Beliau juga menyampaikan pentingnya memberi apresiasi kepada guru berprestasi. “Saya sering kasih penghargaan kecil, kadang cuma piagam atau ucapan di rapat. Tapi itu bisa jadi penyemangat. Kami juga sering adakan kegiatan kebersamaan seperti pengajian atau family gathering supaya hubungan antar guru makin solid.”</p> <p><b>Peneliti:</b> Terakhir, menurut Bapak, bagaimana hasil dari kebijakan dan strategi yang sudah diterapkan ini terhadap guru dan staf di sekolah?</p> <p><b>Bapak Muhammad Farid:</b> “Kalau dilihat dari kondisi yang ada, Mas, secara umum SDM di sini sudah berjalan baik sesuai kompetensinya. Dari survei lapangan, sekitar 90% bisa dibilang berhasil. Jadi memang secara keseluruhan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan.” Beliau juga menegaskan bahwa strategi yang dijalankan sudah menunjukkan hasil positif, baik dalam peningkatan profesionalisme guru maupun dalam iklim kerja yang harmonis. “Guru jadi lebih semangat, lebih terbuka dengan ide baru, dan punya rasa tanggung jawab yang tinggi. Saya percaya, kalau suasana kerja nyaman, kinerja pasti meningkat,” tutupnya dengan senyum.</p>
2.	<b>Wakil Kepala Sekolah Bidang</b>	<b>Peneliti:</b> Bapak bisa jelaskan bagaimana strategi sekolah dalam menyesuaikan kurikulum dengan

	<p><b>Kurikulum dan Pengajaran</b>  <b>Bapak Angga Mulyawan, S.Pd.</b></p> <p>kebutuhan profesionalisme guru di SDI Mohammad Hatta Kota Malang?</p> <p><b>Bapak Angga Mulyawan:</b> “Kalau dari sisi pelaksanaan, kepala sekolah sudah cukup baik, Mas. Kurang lebih guru yang mengajar di sini sudah sesuai dengan ijazah minimal S1, jadi linier dengan bidangnya. Tapi memang masih ada beberapa guru yang mengajar tidak sesuai kualifikasi. Kendalanya, sekolah belum punya anggaran untuk membantu mereka melanjutkan studi supaya bisa meningkatkan kualifikasi menjadi lebih profesional.” Beliau melanjutkan bahwa setiap awal tahun ajaran, pihak sekolah selalu mengadakan rapat kerja untuk membahas program peningkatan kompetensi guru. “Setiap awal tahun ajaran, kami adakan rapat kerja bareng kepala sekolah dan para guru untuk bahas program peningkatan kompetensi. Kepala sekolah selalu memberi kesempatan kepada semua guru untuk menyampaikan masukan pelatihan apa yang dibutuhkan, metode apa yang paling efektif, atau evaluasi pembelajaran yang perlu diperbaiki. Jadi perencanaan itu dibangun bersama, bukan hanya dari atas.” Menurutnya, perencanaan seperti ini membantu guru merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan, sehingga mereka punya rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan kurikulum di kelas. “Guru jadi lebih terbuka, dan mereka merasa dipercaya. Akhirnya, saat mengajar pun mereka lebih semangat dan kreatif,” ujarnya.</p> <p><b>Peneliti:</b> Apa saja pelatihan atau workshop yang sudah diberikan untuk mendukung proses kegiatan pembelajaran dan profesionalisme guru?</p> <p><b>Bapak Angga Mulyawan:</b> “Guru-guru di sini rata-rata sudah memenuhi standar akademik dan punya kemampuan dalam menyusun serta melaksanakan RPP dengan baik. Kami juga rutin adakan pelatihan internal untuk memperbarui metode mengajar agar lebih sesuai dengan kebutuhan siswa. Misalnya, pelatihan pembuatan media ajar digital, pembelajaran aktif, sampai penilaian autentik.” Beliau menambahkan bahwa selain pelatihan internal, SDI Mohammad Hatta juga sering mengikuti kegiatan pelatihan dari dinas atau lembaga luar. “Kalau ada peluang dari Dinas</p>
--	---

	<p>Pendidikan atau lembaga pelatihan guru, biasanya kami ikut. Jadi guru dapat pengalaman baru dan bisa langsung menerapkannya di kelas. Prinsipnya, guru di sini nggak boleh berhenti belajar,” tegasnya.</p> <p><b>Peneliti:</b> Menurut Bapak, bagaimana bentuk supervisi dan umpan balik dari pihak kepemimpinan sekolah dalam meningkatkan kualitas pengajaran?</p> <p><b>Bapak Angga Mulyawan:</b> “Kami di sini punya jadwal supervisi akademik yang teratur. Biasanya saya dan Pak Kepala Sekolah gantian turun langsung ke kelas. Tujuannya bukan buat cari kesalahan, tapi buat bantu guru memperbaiki cara mengajarnya. Setelah itu, hasilnya kami bahas bareng dalam rapat evaluasi bulanan. Jadi supervisi ini bukan kontrol, tapi pembinaan.” Beliau juga menambahkan bahwa pendekatan supervisi yang digunakan bersifat dialogis dan santai. “Kalau guru ngerasa nyaman, mereka jadi terbuka. Biasanya kami bahas hal-hal kecil yang bisa ditingkatkan, misalnya cara mengelola kelas atau teknik menjelaskan materi biar anak-anak lebih paham. Dari situ banyak guru yang berkembang pesat,” tuturnya.</p> <p><b>Peneliti:</b> Bagaimana Bapak melihat motivasi dan semangat guru setelah adanya kebijakan peningkatan profesionalisme ini?</p> <p><b>Bapak Angga Mulyawan:</b> “Alhamdulillah, semangatnya bagus. Guru-guru di sini punya tekad yang kuat. Kami bekerja bukan cuma karena tanggung jawab profesi, tapi karena panggilan hati. Semua guru di SDI Mohammad Hatta punya niat tulus untuk menimba dan membagikan ilmu demi kemajuan pendidikan. Kami ingin anak-anak di sekolah ini bukan hanya cerdas secara akademik, tapi juga punya karakter yang baik.” Ia menegaskan bahwa semangat itu juga tumbuh karena adanya budaya saling dukung antar rekan guru. “Kami sering saling sharing pengalaman mengajar, jadi nggak ada yang merasa kerja sendiri. Semuanya solid dan saling bantu,” katanya.</p> <p><b>Peneliti:</b> Kalau boleh tahu, bagaimana hubungan Bapak dengan kepala sekolah dalam menyusun dan melaksanakan program kurikulum ini?</p>
--	--

		<p><b>Bapak Angga Mulyawan:</b> “Hubungan kami sangat baik. Kepala sekolah selalu terbuka untuk diskusi. Setiap ada ide baru atau evaluasi, kami bahas bareng. Beliau nggak kaku, malah sering ngajak ngobrol santai tentang perkembangan guru dan siswa. Jadi suasannya itu kekeluargaan, tapi tetap profesional.” Beliau menegaskan bahwa gaya kepemimpinan seperti itu membuat koordinasi berjalan lancar. “Kita bisa nyusun program lebih efektif karena komunikasi lancar. Semua keputusan juga bisa dijalankan dengan cepat karena semua pihak merasa dilibatkan,” pungkasnya.</p>
3.	<b>Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan dan Humas Ibu Riesda Januarty, S.Pd., M.Pd.</b>	<p><b>Peneliti:</b> Ibu Riesda, bisa dijelaskan bagaimana strategi kepemimpinan sekolah dalam mengarahkan tenaga pendidik agar lebih efektif dalam membimbing siswa?</p> <p><b>Ibu Riesda Januarty:</b> “Interaksi itu penting, Mas. Bukan hanya dengan pihak di dalam sekolah saja, tapi juga di luar sekolah kita harus bisa membangun hubungan yang baik. Dengan begitu, kita jadi lebih mudah memahami karakter setiap bawahan.” Beliau kemudian menjelaskan bahwa kepala sekolah selalu menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan pendekatan sosial dalam proses pembinaan guru. “Kami di sekolah selalu berusaha menjaga hubungan yang harmonis antara kepala sekolah, guru, staf, bahkan dengan orang tua siswa. Karena pendidikan itu bukan hanya tanggung jawab sekolah, tapi juga kolaborasi bersama,” jelasnya.</p> <p><b>Peneliti:</b> Lalu, apakah ada program khusus yang diterapkan sekolah untuk meningkatkan kompetensi guru, terutama dalam menangani permasalahan siswa?</p> <p><b>Ibu Riesda Januarty:</b> “Guru di sini bukan hanya mendidik, tapi juga menanamkan nilai karakter kepada anak-anak. Kami selalu menekankan agar setiap guru mampu menjadi panutan dalam perilaku, karena anak-anak belajar lebih banyak dari keteladanan. Jadi kalau guru bisa jadi contoh baik, siswa juga akan mengikuti.” Beliau menambahkan bahwa dalam kegiatan pembinaan siswa, pihak sekolah sering melakukan pendekatan kolaboratif antara guru dan wali murid. “Kalau ada masalah siswa, kami biasanya panggil gurunya dulu, lalu kita bahas bareng. Kalau perlu, baru</p>

	<p>kita libatkan orang tua. Jadi setiap masalah diupayakan selesai dengan cara kekeluargaan,” ujarnya.</p> <p><b>Peneliti:</b> Bagaimana Ibu melihat kepribadian para guru di SDI Mohammad Hatta secara umum?</p> <p><b>Ibu Riesda Januarty:</b> “Menurut saya, kepribadian guru di sini sudah terbentuk dengan baik. Mereka bukan cuma menjalankan tugas formal, tapi juga dengan ketulusan dan niat yang ikhlas dalam mendidik anak-anak. Saya sering lihat sendiri, mereka datang pagi-pagi, nyapa siswa dengan ramah, dan tetap semangat meskipun tugasnya banyak.” Beliau juga menuturkan bahwa guru di SDI Mohammad Hatta menjadi teladan bagi siswa dan masyarakat. “Kami sering dapat pujian dari orang tua, katanya guru di sini sopan, santun, dan perhatian. Itu jadi kebanggaan tersendiri. Jadi memang dari awal kami tekankan bahwa jadi guru itu bukan cuma soal mengajar, tapi juga soal bagaimana menjadi manusia yang bisa dicontoh,” katanya dengan senyum bangga.</p> <p><b>Peneliti:</b> Ibu, bisa diceritakan seperti apa suasana sosial di sekolah ini antara guru, siswa, dan masyarakat sekitar?</p> <p><b>Ibu Riesda Januarty:</b> “Suasananya kekeluargaan sekali, Mas. Guru-guru saling bantu, siswa juga akrab dengan guru. Kalau ada kegiatan sekolah, misalnya pentas seni atau pengajian, masyarakat dan wali murid juga ikut terlibat. Kami ingin sekolah ini jadi lingkungan yang nyaman untuk belajar sekaligus bersosialisasi.” Ia menambahkan bahwa kerja sama dengan masyarakat menjadi salah satu kekuatan sekolah. “Hubungan kami dengan masyarakat sekitar sudah terjalin lama. Banyak kegiatan sosial yang kami adakan bersama, seperti bakti sosial dan pengajian akbar. Jadi selain mendidik siswa, kami juga ingin memberi manfaat untuk lingkungan sekitar.”</p> <p><b>Peneliti:</b> Terakhir, menurut Ibu, bagaimana peran kepala sekolah dalam menjaga semangat kerja guru dan menciptakan suasana yang kondusif di sekolah?</p> <p><b>Ibu Riesda Januarty:</b> “Pak Farid itu tipenya pemimpin yang dekat dengan guru. Beliau sering turun langsung, nggak hanya duduk di kantor. Kalau ada</p>
--	--

		masalah, beliau lebih suka ngobrol santai sambil cari solusi bareng. Itu yang bikin guru merasa dihargai.” Beliau juga menuturkan bahwa kegiatan kebersamaan sering dijadikan media mempererat hubungan antar-guru. “Kami sering adakan kegiatan seperti pengajian, family gathering, atau sekadar makan bareng setelah kegiatan besar. Kadang juga ada healing bareng supaya mental guru tetap segar. Dari situ, suasana kerja jadi lebih positif dan produktif.”
4.	<b>Wakil Kepala Sekolah Bidang Sarana dan Prasarana serta Keuangan Ibu Mahda Chaira, STP., M.Pd.</b>	<p><b>Peneliti:</b> Ibu Mahda, apakah infrastruktur di SDI Mohammad Hatta sudah mendukung peningkatan kinerja tenaga pendidik dan tenaga pengajar?</p> <p><b>Ibu Mahda Chaira:</b> “Kalau dari sisi sarana dan prasarana, Alhamdulillah sekolah kami sudah cukup lengkap. Kami selalu berusaha menjaga agar fasilitas tetap layak pakai, karena itu penting banget buat mendukung kenyamanan guru dan siswa dalam proses belajar. Guru bisa mengajar dengan tenang kalau ruangannya nyaman, alatnya tersedia, dan suasannya kondusif.” Beliau menjelaskan bahwa pihak sekolah terus melakukan pembaruan fasilitas sesuai kebutuhan pembelajaran. “Kami juga memperhatikan hal-hal kecil, seperti pencahayaan, ventilasi, sampai peralatan pembelajaran berbasis teknologi. Sekarang guru-guru banyak pakai media digital, jadi kami sediakan proyektor dan akses internet yang memadai,” tambahnya.</p> <p><b>Peneliti:</b> Bagaimana strategi pengelolaan fasilitas agar bisa meningkatkan kenyamanan dalam kegiatan mengajar, Bu?</p> <p><b>Ibu Mahda Chaira:</b> “Kami berusaha mengelola sarana dengan prinsip efisiensi dan tanggung jawab. Jadi setiap pengadaan barang atau fasilitas baru selalu disesuaikan dengan kebutuhan riil di lapangan. Kami juga libatkan guru untuk memberi masukan, misalnya alat bantu apa yang paling dibutuhkan di kelas. Dengan begitu, fasilitas yang disediakan benar-benar bisa dimanfaatkan maksimal.” Beliau menegaskan bahwa manajemen sarpras di SDI Mohammad Hatta tidak hanya berorientasi pada barang, tetapi juga pada perawatan. “Kami bentuk tim kecil yang mengawasi pemeliharaan fasilitas, jadi kalau ada kerusakan bisa</p>

	<p>cepat diperbaiki. Semua dicatat dan dilaporkan secara berkala supaya tertib administrasi dan transparan,” jelasnya.</p> <p><b>Peneliti:</b> Dari sisi keuangan, bagaimana pengelolaan anggaran dilakukan agar bisa mendukung kegiatan peningkatan profesionalisme guru?</p> <p><b>Ibu Mahda Chaira:</b> “Setiap program peningkatan mutu guru pasti membutuhkan dukungan dana yang jelas. Kami berusaha menyeimbangkan antara pengelolaan sarana dan kebutuhan peningkatan kompetensi guru. Jadi kalau ada pelatihan, seminar, atau kegiatan pembinaan guru, kami alokasikan sebagian anggaran sekolah untuk itu.” Beliau menambahkan bahwa keterbatasan anggaran memang menjadi tantangan, tapi tidak menghambat semangat pengembangan guru. “Kadang dananya terbatas, tapi kami tetap berusaha. Misalnya, kalau nggak bisa ikut pelatihan berbayar, kami buat pelatihan internal. Kepala sekolah dan guru senior sering jadi narasumber, jadi semua bisa belajar tanpa biaya besar,” ujarnya.</p> <p><b>Peneliti:</b> Bagaimana hubungan kerja antara bidang sarpras dengan guru dalam mendukung kegiatan belajar mengajar, Bu?</p> <p><b>Ibu Mahda Chaira:</b> “Kami selalu terbuka dan berkoordinasi dengan guru. Kalau ada kebutuhan kelas atau alat yang perlu diperbaiki, guru tinggal lapor. Kami cepat tanggapi supaya kegiatan belajar nggak terganggu. Komunikasinya enak, nggak kaku. Kadang sambil bercanda juga, biar suasana tetap hangat.” Beliau menambahkan bahwa budaya kerja seperti ini tumbuh karena kepala sekolah menanamkan nilai kebersamaan dan tanggung jawab. “Pak Farid selalu bilang, sekolah ini milik bersama. Jadi semua harus ikut jaga, bukan cuma bagian sarpras saja. Itu yang bikin semua pihak saling peduli,” katanya.</p> <p><b>Peneliti:</b> Apakah Ibu juga melihat adanya dampak positif dari strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru terhadap bidang sarpras dan keuangan?</p> <p><b>Ibu Mahda Chaira:</b> “Jelas ada, Mas. Kalau guru profesional, mereka juga lebih tertib dan teratur dalam</p>
--	---

		<p>penggunaan fasilitas. Misalnya, alat-alat ajar dijaga, ruang kelas bersih, dan administrasi pengajuan sarpras juga rapi. Itu memudahkan kerja kami di bidang keuangan dan perawatan fasilitas. Jadi dampaknya terasa sampai ke semua lini.” Beliau menutup dengan menegaskan pentingnya keseimbangan antara kualitas sumber daya manusia dan dukungan fasilitas. “Guru hebat butuh lingkungan yang mendukung. Tapi fasilitas bagus juga nggak ada artinya kalau gurunya nggak semangat. Jadi dua hal itu harus jalan bareng. Di SDI Mohammad Hatta, Alhamdulillah keduanya saling menguatkan.”</p>
5.	<b>Tenaga Pengajar (Guru) Ibu Dra. Nuning Widiastuti.</b>	<p><b>Peneliti:</b> Ibu Nuning, sebagai salah satu guru di SDI Mohammad Hatta, bagaimana Ibu melihat strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan ruang bagi inovasi dalam metode pembelajaran?</p> <p><b>Ibu Dra. Nuning Widiastuti:</b> “Profesionalisme guru itu terlihat dari kemauan untuk terus belajar. Di sekolah ini, kami sering diajak kepala sekolah untuk berdiskusi bareng tentang cara mengajar yang lebih efektif. Beliau juga selalu terbuka kalau kami punya ide atau metode baru. Jadi suasannya itu mendukung banget buat berinovasi.” Beliau menambahkan bahwa kepala sekolah tidak pernah membatasi kreativitas guru dalam mengajar. “Kami dikasih kebebasan untuk pakai metode yang cocok dengan karakter siswa, asalkan tujuannya tetap sama, yaitu membuat anak-anak paham dan senang belajar. Kadang saya selipkan permainan atau nyanyian biar suasannya nggak monoton, dan Pak Farid selalu mendukung itu,” jelasnya.</p> <p><b>Peneliti:</b> Lalu, bagaimana sistem supervisi dan umpan balik dari pihak kepemimpinan sekolah dalam meningkatkan kualitas pengajaran?</p> <p><b>Ibu Dra. Nuning Widiastuti:</b> “Supervisi di sini sifatnya pembinaan, bukan menakut-nakuti. Biasanya kepala sekolah atau Pak Angga datang ke kelas, lihat proses belajar, terus setelah itu kami ngobrol bareng. Mereka kasih masukan dengan cara yang baik, bukan menyalahkan. Jadi kami malah senang, karena bisa tahu kekurangan kita di mana.” Beliau juga mengungkapkan bahwa setiap supervisi selalu diakhiri dengan refleksi bersama. “Kami dikasih kesempatan</p>

	<p>untuk cerita juga, apa yang jadi kendala atau apa yang sudah berjalan baik. Jadi suasananya dua arah, bukan sepihak. Itu bikin kami lebih semangat memperbaiki diri,” tuturnya dengan senyum.</p> <p><b>Peneliti:</b> Apakah ada insentif atau bentuk penghargaan khusus yang diberikan kepada guru yang menunjukkan kinerja terbaik?</p> <p><b>Ibu Dra. Nuning Widiastuti:</b> “Ada, Mas. Kepala sekolah biasanya kasih apresiasi sederhana, bisa berupa piagam atau ucapan langsung di rapat. Kadang juga disampaikan di depan guru-guru lain. Walaupun sederhana, tapi itu bermakna banget buat kami. Rasanya dihargai, dan itu jadi motivasi untuk kerja lebih baik.” Beliau menambahkan bahwa selain bentuk penghargaan formal, suasana kerja di sekolah juga menjadi penyemangat tersendiri. “Kepemimpinan di sini kan kekeluargaan. Jadi kalau ada guru yang berprestasi, yang lain ikut bangga. Kami saling mendukung. Nggak ada yang merasa tersaingi, malah saling belajar. Itu yang saya suka dari lingkungan kerja di sini,” katanya dengan penuh semangat.</p> <p><b>Peneliti:</b> Ibu, bagaimana Ibu melihat dampak dari strategi kepala sekolah terhadap peningkatan profesionalisme dan semangat kerja guru di sekolah ini?</p> <p><b>Ibu Dra. Nuning Widiastuti:</b> “Dampaknya besar sekali. Guru-guru jadi lebih percaya diri, lebih berani mencoba hal baru. Kalau dulu ada yang masih kaku mengajar, sekarang sudah banyak yang interaktif. Itu karena kepala sekolahnya terbuka dan sering kasih dorongan. Kami juga sering diajak ikut pelatihan atau workshop biar nggak ketinggalan perkembangan pendidikan.” Beliau menutup dengan menyampaikan rasa bangganya terhadap perubahan yang terjadi. “Saya lihat SDI Mohammad Hatta sekarang jauh lebih berkembang, baik dari sisi profesionalisme guru maupun semangat kerjanya. Saya sendiri merasa berkembang di sini. Kalau guru terus diberi ruang untuk tumbuh, hasilnya pasti akan bagus juga untuk siswa,” ujarnya sambil tersenyum hangat.</p>
--	---

6.	<p><b>Staf Sekolah (Kepala Tata Usaha) Bapak Achmad Jazuli, S.Pd.</b></p>	<p><b>Peneliti:</b> Bapak Jazuli, bisa diceritakan bagaimana kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap profesionalisme kerja staf di luar tenaga pendidik?</p> <p><b>Bapak Achmad Jazuli:</b> “Menurut saya, kepemimpinan Pak Farid itu sangat terbuka dan komunikatif. Beliau nggak membeda-bedakan antara guru dan staf. Semua dianggap bagian penting dari sekolah. Jadi kami yang di tata usaha juga merasa dihargai. Beliau sering ngajak kami diskusi soal pengelolaan administrasi dan data, biar semuanya bisa berjalan tertib dan efisien.” Beliau menjelaskan bahwa kepala sekolah juga memberi kepercayaan penuh kepada staf dalam mengelola administrasi sekolah. “Kami dikasih tanggung jawab penuh, tapi juga didampingi. Jadi kalau ada kesulitan, tinggal konsultasi langsung. Gaya kepemimpinan seperti ini bikin kami lebih semangat dan merasa punya peran nyata dalam kemajuan sekolah,” tambahnya.</p> <p><b>Peneliti:</b> Sejauh mana komunikasi antara staf dan pihak kepemimpinan sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik?</p> <p><b>Bapak Achmad Jazuli:</b> “Komunikasinya bagus banget, Mas. Kami rutin adakan koordinasi, entah itu rapat mingguan atau kalau ada hal mendesak bisa langsung disampaikan. Kepala sekolah selalu terbuka dan cepat tanggap. Kadang kalau ada hal kecil aja, misalnya masalah jadwal atau administrasi, langsung diselesaikan lewat obrolan santai. Jadi nggak ada jarak antara pimpinan dan staf.” Beliau menambahkan bahwa suasana kerja di SDI Mohammad Hatta terasa hangat dan kekeluargaan. “Kami di sini sudah kayak keluarga. Saling bantu, saling ngerti tugas masing-masing. Jadi nggak ada rasa sungkan kalau mau diskusi. Pak Farid juga sering kasih contoh sikap disiplin dan tanggung jawab, itu jadi panutan buat kami semua,” ucapnya.</p> <p><b>Peneliti:</b> Apakah ada pelatihan atau bimbingan khusus yang diberikan kepada staf untuk meningkatkan efisiensi kerja, Pak?</p> <p><b>Bapak Achmad Jazuli:</b> “Ada. Kepala sekolah sering dorong kami ikut pelatihan, terutama yang berkaitan dengan administrasi sekolah. Kadang kami juga belajar</p>
----	---	--

	<p>bareng tentang pengarsipan digital atau laporan keuangan. Semua itu penting biar pekerjaan lebih cepat dan rapi.” Beliau menegaskan bahwa kepala sekolah tidak hanya fokus pada guru, tetapi juga memperhatikan pengembangan staf. “Kami yang di bagian tata usaha ini memang sering diajak ikut pelatihan bareng guru, biar sama-sama berkembang. Selain itu, kepala sekolah juga selalu minta kami buat tertib dalam pencatatan kegiatan guru misalnya, pelatihan dan sertifikasi harus tercatat. Jadi peningkatan kualitas guru bisa diukur secara administratif,” tuturnya.</p> <p><b>Peneliti:</b> Bagaimana Bapak melihat dampak dari sistem kepemimpinan kepala sekolah terhadap semangat kerja staf dan efektivitas administrasi sekolah?</p> <p><b>Bapak Achmad Jazuli:</b> “Dampaknya besar sekali. Semua kegiatan sekarang jadi lebih terarah karena ada koordinasi yang jelas. Administrasi rapi, data guru dan siswa tertata, laporan juga nggak pernah molor. Kepala sekolah selalu ingatkan kami supaya tertib, tapi disampaikan dengan cara yang baik, nggak menekan. Jadi kami semangat menjalankan tugas.” Beliau menambahkan bahwa penghargaan kecil dari pimpinan juga berpengaruh besar. “Kadang cuma ucapan terima kasih aja di rapat, tapi itu bikin bangga. Kami merasa diperhatikan. Akhirnya, kami jadi lebih loyal dan termotivasi untuk terus bantu sekolah berkembang,” katanya sambil tersenyum.</p>
--	---

## I. Data Referensi

 Kementerian Pendidikan Dasar  
dan Menengah

**DATA REFERENSI**

**SD ISLAM MOHAMMAD HATTA**

Identitas	Dokumen dan	Sarana dan	Kontak	Peta
Kementerian Pembina	: Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah			
Naungan	: Yayasan BINA INSAN KAMIL INDONESIA			
NPYP	: AE7227			
No. SK. Pendirian	: 421.8/5429/420.304/2004			
Tanggal SK. Pendirian	: 08-12-2004			
Nomor SK Operasional	: 420.1/0007/35.73.406/2023			
Tanggal SK Operasional	: 10-04-2023			
File SK Operasional ()	: <a href="#">Lihat SK Operasional</a>			
Tanggal Upload SK Op.	: 23-05-2023 10:43:42			
Akreditasi	: <a href="#">A</a>			

Pusdatin © Kemendikdasmen 2025

**Gambar 2. 1 Data Referensi dan Akreditasi SDI Mohammad Hatta**

 Kementerian Pendidikan Dasar  
dan Menengah

**DATA REFERENSI**

**SD ISLAM MOHAMMAD HATTA**

Identitas	Dokumen dan	Sarana dan	Kontak	Peta
Nama	: SD ISLAM MOHAMMAD HATTA			
NPSN	: 20533897			
Alamat	: Jl. Simpang Flamboyan No. 30			
Desa/Kelurahan	: LOWOKWARU			
Kecamatan/Kota (LN)	: KEC. LOWOKWARU			
Kab.-Kota/Negara (LN)	: KOTA MALANG			
Propinsi/Luar Negeri (LN)	: PROV. JAWA TIMUR			
Status Sekolah	: SWASTA			
Bentuk Pendidikan	: SD			
Jenjang Pendidikan	: DIKDAS			

Pusdatin © Kemendikdasmen 2025

**Gambar 2. 2 Data Identitas SDI Mohammad Hatta**

## J. Surat Perizinan Penelitian

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**  
**FAKULTAS ILMU TARBIYAH 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 : 992/Un.03.1/TL.00.1/03/2025 17 Maret 2025  
Sifat : Penting  
Lampiran : -  
Hal : Izin Penelitian

Kepada  
Yth. Kepala SD Islam Mohammad Hatta, Lowokwaru Kota Malang  
di  
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 Arridlo
NIM	:	200106110028
Jurusan	:	Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Semester - Tahun Akademik	:	Genap - 2024/2025
Judul Skripsi	:	Strategi Kepemimpinan Sekolah Islam dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru
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.**

Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
Dr. Mohammad Walid, MA  
19730823 200003 1 002

Tembusan :

1. Yth. Ketua Program Studi MPI
2. Arsip

Gambar 3. 1 Lampiran Surat Perizinan Penelitian SDI Mohammad Hatta

## K. Dokumentasi Lapangan



Gambar 4. 1 Dokumentasi Fasad SDI Mohammad Hatta Tampak Depan



Gambar 4. 2 Dokumentasi Fasad SDI Mohammad Hatta Tampak Dalam



Gambar 4. 3 Dokumentasi Fasilitas Ruangan Pertemuan/Meeting



Gambar 4. 4 Dokumentasi Fasilitas Ruangan Lab. Komputer



Gambar 4. 5 Dokumentasi Fasilitas Ruangan Perpustakaan



Gambar 4. 6 Dokumentasi Kegiatan Belajar Mengajar Kelas 1



Gambar 4. 7 Dokumentasi Kegiatan Belajar Mengajar Kelas 6

#### L. Dokumentasi Wawancara



Gambar 5. 1 Dokumentasi dengan Guru Pengajar



Gambar 5. 2 Dokumentasi dengan Waka Humas



Gambar 5. 3 Dokumentasi dengan Waka Sarpras



Gambar 5. 4 Dokumentasi dengan Waka Kurikulum



Gambar 5. 5 Dokumentasi dengan Kepala Tata Usaha



**Gambar 5. 6 Dokumentasi dengan Kepala Sekolah**

## **BIODATA MAHASISWA**



<b>Nama</b>	: Muhammad Arridlo
<b>NIM</b>	: 200106110028
<b>Tempat, Tanggal Lahir</b>	: Kota Malang, 15 Oktober 2001
<b>Fakultas/Jurusan</b>	: FITK/ Manajemen Pendidikan Islam
<b>Alamat</b>	: JL. Letjen Sutoyo V-E/14-A Kel. Lowokwaru, Kec. Lowokwaru, Kota Malang Kode Pos 65141, Jawa Timur
<b>No. HP</b>	: 081329903355
<b>Alamat Email</b>	: <a href="mailto:arri151515@gmail.com">arri151515@gmail.com</a>

### **Riwayat Pendidikan**

<b>2007 – 2009</b>	: TA Ar-Ridlo, Kota Malang
<b>2009 – 2014</b>	: SDN Lowokwaru III, Kota Malang
<b>2014 – 2017</b>	: SMPI Sabilurrosyad, Kota Malang
<b>2017 – 2020</b>	: MAN 1 Kota Malang
<b>2020 – 2025</b>	: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang