GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PELAKSANAAN PEMBELAJARAN DI MI MA'ARIF NU 01 CIPETE CILONGOK BANYUMAS

SKRIPSI
Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
UIN PROF. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S.Pd)

Oleh:
ANIS MAULIDA FITRY
NIM. 1817401046

PROGRAM STUDI MANEJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
2025

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya:

Nama : Anis Maulida Fitry

NIM : 1817401046

Jenjang : S-1

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Jurusan : Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi berjudul "**Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Di MI Ma'arif NU 1 Cipete Cilongok Banyumas**" ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian karya saya sendiri, bukan dibuatkan oranglain, bukan saudara, juga bukan terjemahan. Hal-hal yang bukan karya saya yang dikutip dalam skripsi, diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang telah saya peroleh.

Purwokerto, 03 November 2024

Saya yang menyatakan

Anis Maulida Fitry

NIM:1817401046

ii

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul:

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PELAKSANAAN PEMBELAJARAN DI MI MA'ARIF NU 01 CIPETE CILONGOK BANYUMAS

Yang disusun oleh Anis Maulida Fitry (NIM. 1817401046), Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Jurusan Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto telah diujikan pada tanggal dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) oleh sidang dewan penguji skripsi.

Purwokerto, 15 Mei 2025
Disetujui oleh:

Penguji I/ Ketua Sidang/ Pembimbing,

Dr. Sri Winarsih, S. Ag., M.Pd
NIP. 19730512 200312 2 001

Penguji II/Sekretaris Sidang.

Dimas Indianto S., M.Pd.I.
NIP. 199001062023212033

Penguji Utama,

Dr. H. Saefudin, M.Ed.
NIP. 196211271992031003

Diketahui oleh:
Plh. Ketua Jurusan Pendidikan Islam,

Novi Mulyani, M.Pd.I.
NIP. 19901125 201903 2 020

iii

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal :Pengajuan Munaqosyah Skripsi Sdr. Anis Maulida Fitry
Lampiran :3 Eksemplar
Kepada Yth.
Ketua Jurusan Pendidikan Islam
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
Di Purwokerto
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi, maka melalui surat ini saya sampaikan bahwa:

Nama : Anis Maulida fitry
NIM : 1817401046
Jurusan : Pendidikan Islam
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul : Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Pembelajaran di MI Ma'arif NU 01 Cipete Cilongok Banyumas.

Sudah dapat diajukan kepada Ketua Jurusan Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk dimunaqosyahkan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd). Demikian, atas perhatian Ibu, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.

Purwokerto, 01 April 2025
Pembimbing,

Dr. Sri Winarsih, S.Ag., M.Pd
NIP. 19730512 200312 2 001

iv

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PELAKSANAAN PEMBELAJARAN DI MI MA'ARIF NU 01 CIPETE CILONGOK BANYUMAS

Anis Maulida Fitry
NIM : 1817401046

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh Kepala sekolah di MI Ma'arif NU 01 Cipete mampu melaksanakan pembelajaran pendidikan secara efektif dan efisien walaupun dengan murid yang sangat banyak, hal tersebut ditandai dengan seringnya siswa Madrasah ini mengikuti perlombaan dan output yang dihasilkan dari Madrasah ini sangta berkualitas dan seluruh guru yang ada di Madrasah ini sangat kompeten dalam pelaksanan pembeljarannya hal ini bisa dilihat dari proses pembelajarannya setiap hari. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tujuam penelitian yang ingin dicapai yaitu untuk mengetahui dan mendeskripsikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam pelaksanaan pembelajaran di MI Ma'arif NU 01 Cipete.Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif- kualitati f dimana informan penelitian yaitu kepala sekolah sebagai informan utama dan gu ru serta sebagai informan pendukung. Saat pegumpulan data menggunakan metod e wawancara, observasi, dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan Gaya ke pemimpinan yang digunakan kepala sekolah MI Ma'arif NU 1 Cipete yakni gaya kepemimpinandemokratis dalam pelaksanaan pembelajaran. Hal ini dapat dibukti kan dari keahlian gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam hal kekuatan memim pin, kekuatan dalam menyatupadukan SDM, dan kekuatan dalam pengembangan iklim kerja yang disesuaikan dengan standar pendidikan nasional ke 4 pendidik da n tenaga pendidikan yang didukung oleh faktor internal dan eksternal. Dampak da ri penggunaan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam pelaksanaan pembelajar an yaitu prestasi peserta didik baik prestasi akademik maupun non akademik men galami peningkatan, membuat tenaga pendidik lebih termotivasi untuk menjadi se orang pendidik yang profesional, menjadi cerminan untuk para tenaga pendidik da lam bertindak, meningkatkan semangat guru dalam mengajar, dan tidak menekan t enaga pendidik diluar kemampuanya.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Pelaksanaan Pembelajaran

THE LEADERSHIP STYLE OF THE SCHOOL PRINCIPAL IN LEARNING IMPLEMENTATION AT MI MA'ARIF NU 01 CIPETE CILONGOK BANYUMAS

Anis Maulida Fitry
Student ID: 1817401046

ABSTRACT

This research is motivated by the school principal at MI Ma'arif NU 01 Cipete, who has been able to implement effective and efficient educational learning despite having a large number of students. This is evidenced by the frequent participation of Madrasah students in competitions and the high-quality output produced by this school, as well as the competence of all teachers in the learning process, which can be observed in daily teaching activities. The objective of this study is to understand and describe the leadership style of the principal in learning implementation at MI Ma'arif NU 01 Cipete. This research employs a descriptive-qualitative approach, where the principal serves as the main informant, with teachers providing additional insights. Data collection methods include interviews, observations, and documentation. The findings indicate that the principal at MI Ma'arif NU 01 Cipete applies a democratic leadership style in learning implementation. This is evidenced by the principal's leadership skills in managing, unifying human resources, and fostering a work environment aligned with the national education standards for educators and education personnel, supported by both internal and external factors. The impact of the principal's leadership style in the learning process includes an improvement in students' academic and non-academic achievements, increased motivation for educators to become more professional, a positive example for educators in their actions, enhanced enthusiasm among teachers in teaching, and no pressure placed on educators beyond their abilities.

***Keywords**: Leadership Style, Principal, Learning Implementation.*

MOTTO

يَٰدَاوُۥدُ إِنَّا جَعَلْنَٰكَ خَلِيفَةً فِى ٱلْأَرْضِ فَٱحْكُم بَيْنَ ٱلنَّاسِ بِٱلْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ ٱلْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَن سَبِيلِ ٱللَّهِ ۚ إِنَّ ٱلَّذِينَ يَضِلُّونَ عَن سَبِيلِ ٱللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌۢ بِمَا نَسُوا۟ يَوْمَ ٱلْحِسَابِ

"Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat darin jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan"[1]

[1] Qs. As-Shad Ayat 26

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur atas segala rahmat dan karunia Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan tugas akhir ini, karya tulis ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orangtua yang selalu mendukung, mendoakan, menyayangi setiap hari dengan penuh kasih sayang, dan pengorbanan yang belai lakukan untuk peneliti sehingga bisa menempuh Pendidikan perguruan tinggi.
2. Adik saya yang selalu memberikan dukungan setiap harinya agar peneliti tetap semanagat menyelesaikan tigas akhir ini.
3. Suami yang selau ada untuk menenmani peneiliti dalam penuyelesaian penelitian ini.
4. Bapak dan ibu mertua saya yang selalu mendukung dan menyemangati saya dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur bagi Allah SWT atas nikmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang terang benderang ini. Dengan selesainya skripsi penulis yang berjudul "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Pembelajaran di MI Ma'arif NU 01 Cipete Cilongok Banyumas" dimana dalam penyusunan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini perkenankanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada:

1. Prof. Dr. H. Fauzi, M.Ag., Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Dr. H. Suparjo, M.A., Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Dr. Nurfuadi, M.Pd.I., Wakil Dekan II Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Prof. Dr. H. Subur, M.Ag., Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Profesor.K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. M. Misbah, M.Ag., Ketua Jurusan Pendidikan Islam UIN Profesor.K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Sutrimo Purnomo, M.Pd., Koordinator Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Dr. Sri Winarsih, S.Ag., M.Pd., Dosen Pembimbing yang telah mengarahkan, memotivasi, memberi semangat dan membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Segenap Dosen dan Karyawan FTIK UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah memberikan berbagai ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti.

9. Lukman Hakim S.Pd selaku kepala sekolah MI Ma'arif NU 1 Cipete yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di sekolah yang dipimpin beliau.
10. Semua pihak yang telah membantu dan tidak bisa peneliti sebut satu persatu.

Purwokerto, 11 Januari 2024

Anis Maulida Fitry
NIM. 2017401018

DAFTAR ISI

COVER ..... **I**
PERNYATAAN KEASLIAN ..... **II**
PENGESAHAN ..... **III**
NOTA DINAS PEMBIMBING ..... **IV**
ABSTRAK ..... **V**
ABSTRACT ..... **VI**
MOTO ..... **VII**
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **VIII**
KATA PENGANTAR ..... **IX**
DAFTAR ISI ..... **XI**
DAFTAR GAMBAR ..... **XIV**
DAFTAR TABEL ..... **XV**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **XVI**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Definisi Konseptual 3
C. Rumusan Masalah 7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian 7
1. Tujuan Penelitian 7
2. Manfaat Penelitian 7
E. Sistematika Pembahasan 8
BAB II LANDASAN TEORI **10**
A. Kajian Teori 10
1. Konsep Dasar Kepemimpinan Kepala Sekolah 10
a. Hakikat Kepemimpinan 10
b. Kepemimpinan Kepala Sekolah 13
c. Gaya Kepemimpinan 16
2. Pelaksanaan Pembelajaran 34
a. Kegiatan awal 36
b. Kegiatan inti. 36

c. Kegiatan Akhir 37
3. Gaya Kepmimpinan Kepala Sekolah Pada Proses Pembelajaran 38
BAB III METODE PENELITIAN 40
A. Metode Penelitian 40
B. Waktu dan Lokasi Penelitian 40
C. Subjek dan Objek Penelitian 41
D. Teknik Pengumpulan Data. 42
E. Teknik analisis data. 47
BAB IV PENYAJIAN DATA, ANALISIS DATA, DAN PEMBAHAAN 50
A. Penyajian Data. 50
1. Sejarah singkat berdirinya MI Ma'arif NU 1 Cipete 50
2. Status Akreditasi 51
3. Kondisi Sosial MI Ma'arif NU Cipete 51
4. Kondisi Budaya 52
5. Data Pengurus BPPPMNU 51
6. Karakteristik Kemitraan Madarasah 55
7. Karakteristik Peserta Didik 57
8. Karakter Pendidik dan Tenaga Kependidikan 57
9. Karakter Sarana Prasarana 58
10. Karakteristik Orang Tua 59
B. Hasil Penelitian 59
1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di MI Maarif NU 1 Cipete 59
a. Proses Penetapan Kebijakan Pembelajaran 61
b. Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah 68
2. Implikasi Gaya Kepemimpinan Kepala MI Maarif NU 1 Cipete 69
a. Gaya Kepemimpinan Demokratis 69
b. Gaya Kepemimpinan Visioner 70
c. Gaya Kepemimpinan Edukasi 74
C. Pembahasan Hasil Penelitian 76
1. Kekuatan Memimpin Menyatupadukan SDM 77
2. Kekuatan Dalam Pengembangan Iklim Kerja 77
3. Motivasi seluruh warga skolah di MI Maarif NU 1 Cipete 77

a. Motivasi internal 78
b. Motivasi Eksternal 78
BAB V PENUTUP 80
A. Kesimpulan 80
B. Keterbatasan Penelitian 81
C. Saran 81
D. Kata Penutup 81
DAFTAR PUSTAKA 84
LAMPIRAN 88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Wawancara dengan Bapak Lukman Hakim S.Pd selaku kepala MI Ma'arif NU 1 Cipete..... 20

Gambar 2. Wawancara dengan Bapak Surip Riyadi, S.Pd.I, M.Pd.I selaku wali kelas MI Ma'arif NU 1 Cipete 20

Gambar 3. Wawancara dengan Ibu Titin Alfiani, S.Pd selaku guru di MI Ma'arif NU 1 Cipete. 21

Gambar 4. Wawancara dengan Lupita salah satu murid di MI Ma'arif NU 1 Cipete 21

Gambar 5. Dokumentasi kegiatan rapat kepala sekolah dengan guru dan karyawan 22

Gambar 6. Dokumentasi kegiatan kepala sekolah dalam memberikan motivasi kepada guru dan karyawan. 22

Gambar 7. Dokumentasi kepala sekolah berkontibusi dalam kegiatan belajar mengajar..... 23

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data Siswa MI Ma'arif NU Cipete Tahun Pelajaran 2023 / 2024 54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Pengurus BPPPMNU 89
Lampiran 2 Data Karakteristik Peserta Didik MI Ma'arif NU Cipete..... 91
Lampiran 3 Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan MI Ma'arif NU Cipete 92
Lampiran 4 Data Sarana Dan Prasarana MI Ma'arif NU Cipete..... 93
Lampiran 5 Data Wawancara Kepala Sekolah..... 94
Lampiran 6 Data Wawancara Dengan Walikelas..... 99
Lampiran 7 Data Wawancara Dengan Tenaga Pendidik 101
Lampiran 8 Data Wawancara Dengan Peserta Didik 103
Lampiran 9 Observasi Penelitian..... 106
Lampiran 10 Dokumentasi Penelitian..... 107
Lampiran 11 Hasil Dokumentasi Penelitian..... 108
Lampiran 12 Surat Keterangan Telah Melaksanakan Observasi Penelitian 112
Lampiran 12 Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian..... 113
Lampiran 13 Blangko Bimbingan Proposal..... 114
Lampiran 14 Blangko Bimbingan Skripsi..... 115
Lampiran 15 Sertifikat KKN..... 118
Lampiran 16 Sertifikat PKL 119
Lampiran 17 Sertifikat BTA PPI 120
Lampiran 18 Sertifikat Bahasa Inggris 121
Lampiran 19 Sertifikat Bahasa Arab 122
Lampiran 20 Sertifikat Aplikom..... 123
Lampiran 21 Daftar Riwayat Hidup 124

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Proses belajar mengajar antara instruktur dan siswa berlangsung dalam lingkungan yang rumit di sekolah[2]. Proses belajar mengajar, kepemimpinan, dan manajemen sekolah merupakan tiga aspek utama sekolah sebagai suatu sistem yang secara langsung terkait dengan keunggulan sekolah. Sekolah berkewajiban untuk meningkatkan standar pengajaran, yang menuntut adanya perbaikan dalam manajemen yang efektif dan sistem administrasi sekolah. Upaya peningkatan kualitas sekolah terus menerus ditingkatkan, seperti tertera pada Undang-undang RI No. 20 Th. 2003 pada BAB II, pasal 3 yang berbunyi: Pendidikan Nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertqwa Kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demograstis serta tanggung jawab.

Pada hakekatnya sebuah instansi pendidikan membutuhkan seorang pemimpin dalam pelaksanaan kegiatan sehari-hari. Salah satu elemen kunci dari gaya manajemen seorang manajer yang sangat sukses adalah kepemimpinan. Inti dari kepemimpinan adalah keterlibatan orang lain atau bawahan dalam mematuhi aturan atau keputusan yang dibuat oleh seorang pemimpin; dengan kata lain, kepemimpinan tidak dapat ada tanpa anggota atau bawahan.

Kepemimpinan dalam suatau lembga pendidikan akan selalu mempunyai berbagai macam variasi dalam pelaksanaannya. Kepemimpinan kepala sekolah

[2] Abdul Kadir, Dasar- Dasar Pendidikan, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2012), Hal.159

dari satu sekolah dengan sekolah lainnya berbeda-beda atau yang biasanya disebut dengan gaya kepemimpinan[3]. Gaya kepemimpinanan seorang kepala sekolah sangat berpengaruh pada proses pengambilan maupun pelaksanaan keputusan. Kemampuan kepala sekolah untuk merumuskan visi dan misi yang jelas yang berfungsi sebagai peta jalan bagi tindakannya sangat penting bagi kepemimpinannya. Kepala sekolah di sebuah lembaga pendidikan adalah seorang pemimpin yang diharapkan mampu mengelola masalah internal dan eksternal[4]. Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang berfungsi sebagai tempat para guru memberikan ilmu pengetahuan kepada para siswanya untuk mencetak generasi penerus yang berguna bagi agama, bangsa, dan negara. Selain itu, ada pemangku kepentingan lain di sekolah yang merupakan bagian dari sumber daya manusia lembaga pendidikan tersebut. Para pihak yang terlibat adalah siswa, guru, dan tenaga administrasi. Oleh karena itu, seorang kepala sekolah harus bersikap profesional dan cermat dalam setiap pengambilan keputusan agar dapat mengelola lembaga pendidikan secara efektif.

Komponen kepemimpinan dalam sebuah organisasi sangatlah penting karena seorang pemimpin bertanggung jawab untuk membimbing dan mengarahkan sebuah lembaga sekolah menuju tercapainya tujuannya, yang merupakan pekerjaan yang sulit. karena harus mampu memahami bagaimana para anggotanya, yang memiliki berbagai macam kepribadian dan pandangan, berperilaku. Para anggota atau bawahan akan dipengaruhi dengan cara yang akan memungkinkan mereka untuk memberikan kontribusi bagi lembaga sekolah secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, keberhasilan bukanlah tercapainya tujuan lembaga pendidikan, yang sebagian besar ditetapkan oleh kepala sekolah atau pemimpin.

Gaya kepemimpinan lembaga pendidikan akan selalu berbeda-beda berdasarkan sikap pribadi kepala sekolah. Kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikut atau bawahannya sangat

---

[3] Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bndung: Remaja Rosdakarya, 2017), hal 86

[4] Lisnawati, R. (2018). Fungsi Manajemen Kepala Sekolah, Motivasi, dan Kinerja Guru. Jurnal Pendidikan (Teori Dan Praktik), 2(2), 143.

dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya[5]. Efektivitas seorang guru dalam menerapkan kebijakan kepala sekolah pada pembelajarannya sendiri juga berkorelasi dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam pelaksanaan pembelajaran. Salah satu tujuan terpenting dari lembaga pendidikan adalah melaksanakan pembelajaran. Karena akan berdampak signifikan pada bagaimana anggota atau bawahan menjalankan kebijakan kepala sekolah, seorang kepala sekolah harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien pada pelaksanaan pembelajaran di sekolah.

Seringnya siswa madrasah ini mengikuti perlombaan di tingkat kecamatan dan provinsi serta selalu membawa pulang piala menunjukkan bahwa kepala sekolah MI Ma'arif NU 01 Cipete mampu melaksanakan pembelajaran secara efektif dan efisien meskipun dengan beban pendidikan yang berat. Tak hanya itu kepala sekolah saat di MI Ma'arif NU 1 Cipete sudah memimpin di MI Ma'arif NU 01 Cipete selama kurang lebih 10 tahun. Oleh karena itu peneliti mengkaji gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan pembelajaran tersebut. Tak hanya itu output yang dihasilkan dari Madrasah ini sangat berkualitas sehingga setiap kali dibuka pendaftaran tahun ajaran baru akan selalu rame yang mendaftar. Hal ini terlihat dari proses pembelajaran sehari-hari maupun dari sudut pandang siswa yang menilai bahwa semua guru di madrasah ini sangat terampil dalam melaksanakan pembelajaran. Hal ini menimbulkan pertanyaan peneliti mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala MI Ma'arif NU 01 Cipete.

B. Definisi Konseptual

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Ngalim Purwanto mendefinisikan kepemimpinan sebagai seperangk at keterampilan dan sifat- sifat watak, seperti kewibawaan, yang dapat digu nakan sebagai alat dalam rangka janji pemimpin untuk memungkinkan mereka melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan penuh

[5] Almansour, Y. M., & Minai, M. S. (2012). The relationship between organizational justice component and innovative behavior in Arab society. Evidence from government department in Jordan. Middle-East Journal of Scientific Research, 12(1), 46–51.

semangat dan kemauan, dengan sukacita batin, dan tanpa merasa tertekan. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemamp uan dan kesiapan seorang individu untuk memimpin, mendorong, membim bing, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain yang terlibat dalam pelaksanaan dan pengembangan pendidikan untuk memastikan bahwa semua kegiatan pembelajaran berjalan lancar dan efektif, yang pada gilirannya membantu mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan.[6]

Tidak mungkin memisahkan gagasan kepemimpinan dalam pendidik an dari gagasan kepemimpinan secara umum. [7] Secara formal, seseorang yang memegang posisi tertentu di lingkungannya harus melakukan tugas kepemimpinan banyak individu harus bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Jadi, kepemimpinan pada dasarnya adalah seseorang yang memili ki kemampuan untuk untuk menginspirasi, memotivasi, dan menggerakkan orang lain untuk mengambil tindakan yang bertujuan mencapai tujuan deng an memiliki keberanian untuk memutuskan apa yang harus dilakukan. Interaksi antara seorang pemimpin dan orang-orang di bawah arahannya adalah aspek lain dari kepemimpinan.

Dalam kegiatan kepemimpinan seorang pemimpin mempunyai andil dalam memengaruhi bawahannya dikenal sebagai gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinannya dibentuk oleh keputusan yang diambilnya untuk m emengaruhi anggota kelomp [8] Ketika menjalankan peran kepemimpinannya, seorang pemimpin menunjukkan perilaku dan sikap tertentu. Para ahli menyatakan bahwa sikap seorang pemimpin lebih dipengaruhi oleh pengala man, pergaulan, dan pendidikan daripada oleh ikatan keluarga atau warisan orang tua. Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai metode seorang pemimpin untuk memengaruhi pengikutnya atau sebagai standar perilaku yang digunakan seseorang ketika mencoba memengaruhi orang lain.

---

[6] Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bndung: Remaja Rosdakarya, 2017), hal 86.

[7] Nursam, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kinerja Pendidik*, jurnal " manajemen pendidikan islam" vol 05. No. 01. April 2020

[8] Endang Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Bndung: Remaja Rosdakarya, 2004), hal 108.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sikap dan perilaku kepala sekolah terhadap bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi sekolah merupakan gaya kepemimpinan yang dimilikinya. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam menjalankan perusahaannya. Gaya kepemimpinan tersebut yaitu gaya kepemimpinan demokratis, otokratis, lazies faire, visioner, dan edukasi.

2. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah seorang manajer atau pemimpin yang memiliki pengaruh signifikan terhadap bagaimana sekolah berkembang atau bagaimana sekolah mencapai tujuannya. Kepala sekolah.[9] Semua kegiatan yang berkaitan dengan sekolah harus diawasi oleh kepala sekolah, yang bertindak sebagai pemimpin pendidikan di tingkat unit. Salah satu individu terpenting dalam sistem pendidikan adalah kepala sekolah. Mereka bekerja untuk menegakkan peraturan dan disiplin, menyediakan barang-barang penting, melaksanakan dan meningkatkan inisiatif pendidikan, serta memilih dan melatih anggota staf.

Untuk membangun dan memberikan rasa aman bagi para pengajar dan anak di sekolah, kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus berhadapan dengan banyak masalah dan kekhawatiran. Pengembangan kinerja guru dan terciptanya proses pembelajaran yang efisien dan terarah sangat dipengaruhi oleh keterampilan kepemimpinan kepala sekolah. Dalam proses kepemimpinan, dikenal gaya kepemimpinan yang banyak digunakan oleh para pemimpin dalam melaksanakan kewajibannya memimpin suatu organisasi.

Selain sebagai instruktur fungsional, kepala sekolah di sebuah lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab lain. Dalam sistem organisasi sekolah, kepala sekolah memegang posisi teratas.[10] Dalam sebuah lembaga pendidikan, khususnya sekolah, seorang pemimpin memegang peranan

---

[9] Endang Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Bndung: Remaja Rosdakarya, 2004), hal 40

[10] Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), hal 83

penting dalam menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk melaksanakan tugasnya, seorang pemimpin sekolah harus senantiasa berkoordinasi dengan bawahannya, termasuk staf, instrukt ur, dan peserta lain dalam program atau visi dan tujuan yang ingin dicapai.

3. Pelaksanaan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran merupakan suatu proses yang telah diatur dan direncanakan sesuai dengan prosedur yang berlaku agar dapat menghasilkan hasil yang sebaik-baiknya.[11] Prosedur belajar mengajar yang menjadi komponen dasar dari suatu kegiatan pembelajaran disebut sebagai "implementasi pembelajaran". Proses ini melibatkan penyesuaian kegiatan agar sesuai dengan rencana yang telah disusun sebelumnya.

Implementasi pembelajaran merupakan kegiatan yang melibatkan pembelajaran dan pengajaran yang dilakukan oleh siswa dan guru. Ada berbagai langkah yang harus dilalui guru untuk menerapkan pembelajaran, dan tahapan-tahapan tersebut disebut sebagai kegiatan awal, kegiatan inti, dan kegiatan akhir dari proses tersebut. Pada tingkat ini, guru harus mampu menjamin bahwa ada siswa yang siap untuk berpartisipasi dalam kegiatan pembelajaran. Kegiatan awal merupakan kegiatan yang dilakukan sebagai pembuka untuk kegiatan yang digunakan untuk menerapkan pembelajaran. Penyampaian materi pembelajaran yang akan diberikan merupakan contoh kegiatan inti, yang merupakan komponen utama dari proses implementasi pembelajaran. Guru harus mampu memberikan materi yang berkisar dari yang termudah hingga yang paling menantang selama tahap II. Kegiatan yang dilakukan guru untuk menyimpulkan kegiatan pembelajaran disebut sebagai kegiatan akhir.

Dengan memperhatikan penjelasan yang telah diberikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan kegiatan pembelajaran merupakan suatu kegiatan belajar mengajar yang berdampak pada prestasi belajar peserta didik. Kontak antara pengajar dan peserta didik merupakan

[11] Ngalimun, *Strategi dan Model Pembelajaran,* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2016), hal 108

proses yang merupakan penerapan pembelajaran. Tujuan dari kontak tersebut adalah untuk mentransfer informasi dari pengajar kepada peserta didik. Pelaksanaan pembelajaran dilaksanakan sesuai dengan teknologi yang tersedia di sekolah, dan dituntut untuk memiliki tujuan yang ingin dicapai.

C. Rumusan Masalah

Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam pelaksanaan pem belajaran di MI Ma'arif NU 01 Cipete Cilongok Bayumas?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi gaya kepemimpi nan kepala sekolah dalam melaksanakan pembelajaran di MI Ma'arif NU 01 Cipete sebagaimana yang telah dijelaskan pada rumusan masalah di atas.

2. Manfaat Penelitian

Setiap proyek penelitian pasti akan memberikan manfaat bagi produk dan peneliti, terutama semua komponen yang terlibat. Berikut ini adalah beberapa keuntungan dari penelitian ini:

a. Segi Teoritis

1) Untuk meningkatkan kesadaran di bidang pendidikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan dalam kegiatan pendidikan sangat bermanfaat dalam mencapai tujuan dan sasaran sekolah.
2) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyusun deskripsi "gaya kepemimpinan" berdasarkan penelitian berjudul "Gaya Kepemimpi nan Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Klaten 02 Klaten Jawa Tengah" oleh Candra Tiodora Turnip.

b. Segi Praktis

Semua kegiatan pembelajaran di kelas dapat direncanakan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan dan visi ketika ada gaya kepemimpinan pembelajaran.

1) Bagi Siswa.

Peningkatan hasil belajar siswa dan terpeliharanya kedisiplinan dalam kegiatan pembelajaran sesuai dengan gaya kepemimpinan yan

g diterapkan kepala sekolah sehari-hari.

2) Bagi Guru

Untuk meningkatkan kualitas dalam pelaksanaan pembelajaran sesaui dengan kebijakan ddari kepala sekolah.

3) Bagi Peneliti.

Para peneliti diberikan kesempatan untuk memperoleh ketera mpilan dalam menganalisis masalah penelitian.

4) Bagi Penelii Selanjutnya.

Sebagai bahan referensi terkait penelitian yang akan diteliti. Sebagai pembanding untuk mencari persamaan dan perbrdaan dengan penelitian yang akan diteliti.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan tesis sering kali terdiri dari tiga bagian, yaitu pendahuluan, pembahasan, dan kesimpulan. Adapun pnulisan sitematika dalam sebuah penelitian akan dirangkai sebagai berikut:

Bab I merupakan pendahuluan yang mencakup latar belakang, definisi konseptual, rumusan masalah, tujuan dan keuntungan penelitian, serta penulisan sistematika. Uraian tentang topik penelitian, pendirian penelitian, urgensi penelitian, dan pembahasan sistematis sering kali disertakan dalam bagian ini, yang merupakan tahap pertama dalam proses pelaksanaan proyek penelitian.

Bab II yaitu bagian yang berisi landasan teori penelitian. Bagian ini terdiri dari kerangka teori atau kerangka konseptual dan penelitian terkait. Pada bagian kerangka teori penelitian kualitatif ini karena permasalahannya masih bersifat sementara, maka teori akan berkembang di lapangan.

Bab III secara khusus, bagian yang mencakup metodologi penelitian. Sebagai sarana untuk memperoleh data yang dapat digunakan untuk memberik an tanggapan terhadap rumusan masalah, bab ini memberikan penjelasan tentang metodologi yang telah digunakan dalam proses penelitian. Dalam kebanyakan kasus, bab ini terdiri dari beberapa bagian, termasuk yang berikut:

jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kualitatif, dimensi penelitian; konteks penelitian, yang dalam penelitian kualitatif mencakup yang berikut: tempat dan waktu penelitian; subjek penelitian; dan objek penelitian; metode pengumpulan data; dan terakhir, metode analisis data.

Bab IV khususnya, bagian yang meliputi penyajian data, analisis data, dan pembahasan data. Bagian ini memberikan tanggapan menyeluruh terhadap konsep penelitian, yang disajikan dalam bentuk analisis argumentatif yang didukung oleh data.

Bab V khususnya, bagian akhir teks. Di bagian ini berisi simpulan dan saran. Kesimpulan akan mencakup temuan penelitian yang disajikan dengan cara yang tegas dan tidak ambigu sesuai dengan kesulitan penelitian. Selain itu, sebagai tindak lanjut dari kontribusi penelitian terhadap pengembangan teori dan praktik di bidang yang sedang diteliti, penelitian harus dilanjutkan.

BAB II
LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Konsep Dasar Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Hakikat Kepemimpinan

Istilah "kepemimpinan" berasal dari kata bahasa Inggris "leader," yang berarti "pemimpin." Di sisi lain, kepemimpinan mengacu pada manajemen. [12] Sementara kepemimpinan adalah suatu kegiatan atau memegang posisi sebagai pemimpin, pemimpin adalah mereka yang memiliki peran kepemimpinan. Kepemimpinan adalah praktik membimb ing orang melalui suatu proses yang berdampak pada mereka. Nawawi mendefinisikan kepemimpinan sebagai kapasitas atau kecerdasan yang memotivasi sekelompok orang atau lebih untuk bekerja sama dalam menyelesaikan tugas yang ditujukan untuk mencapai tujuan bersama.

Robbins mendefinisikan kepemimpinan sebagai kapasitas untuk memotivasi tim dan membimbing tujuan yang telah ditentukan sebelumn ya. [13] Sebaliknya, Koehler, Anator, dan Appllbaum mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses yang membentuk tindakan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya [14]. Proses meyakinkan orang-orang di sekitar Anda untuk mengambil tindakan yang akan mengarah pada pencapaian tujuan bersama adalah inti dari kepemimpinan. Penting bagi seorang pemimpin untuk memiliki rencana yang menguraikan bagaimana mereka akan meyakinkan dan mengajak orang untuk bertindak sesuai dengan tujuan yang telah mereka tetapkan untuk diri mereka sendiri. Efektivitas upaya ini ditingkatkan jika kepala sekolah menahan diri dari membangun hubungan dengan instrukt

---

[12] Moch Idhohi Anwar, *Administrasi Pendidikan dan Manajemn Biaya Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), 91.

[13] Stephen Robbin, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Prenhallindo, 2002)

[14] Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

ur yang hanya didasarkan pada kekuasaan dan, di sisi lain, menekankan pada kerja sama fungsional.

Kepemimpinan menurut Graffin menunjukkan bahwa kepemimpi nan dapat dilakukan dari dua sudut pandang, yaitu: (a). Penggunaan pengaruh yang tidak mempunyai kewenangan untuk memberikan hukum an dalam rangka membentuk tujuan kelompok atau organisasi, mengend alikan perilaku mereka dalam rangka mencapai tujuan tersebut, dan membantu terciptanya budaya kelompok dalam organisasi disebut sebagai suatu proses. Yaitu (b). Sudut pandang tentang sifat yang dimiliki, yang dapat dipandang sebagai kumpulan sifat yang merupakan atribut seseorang yang dipersiapkan untuk memangku peran sebagai pemimpin. Untuk maksud sudut pandang ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari dua komponen: pengaruh dan pencapaian suatu tujuan. Proses pengaruh dapat terjadi di lokasi mana saja asalkan tujuannya ada dan merupakan tujuan bersama yang hendak dicapai[15]. Akibat dari sudut pandang ini, maka dapatlah ditegaskan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kegiatan yang terjadi dalam lingkungan pendidikan yang mempunyai tujuan, dan orang-orang yang ada di sekitarnya dibimbing untuk mencapai tujuan tersebut.

Konsep kepemimpinan berasal dari kata "pemimpin" yang berarti seorang individu yang dikenal dan berusaha mengajak pengikutnya untuk mewujudkan dan mewujudkan visi dan tujuan. Menurut Handari Nawawi, kepemimpinan adalah suatu proses yang meliputi memimpin, membimbi ng, dan mengawasi emosi, pikiran, tindakan, dan perilaku individu yang berada di dekatnya.[16] Menurut Ngalim Purwanto, kepemimpinan adalah sekumpulan atau serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk sikap berwibawa, yang digunakan sebagai sarana untuk memenuhi janji-janji pemimpinnya. Hal ini dilakukan agar orang-orang

[15] Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

[16] Hadari Nawawi dan Martini Hadari, Kepemimpinan Yang Efektif, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press), hal 79.

di sekitarnya mampu melaksanakan tugas- tugas yang diberikan pemimp innya dengan penuh semangat dan tanpa merasa dipaksa.[17]

Kepemimpinan dalam pendidikan dapat pula dipahami sebagai suatu kesiapan dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu dalam proses mempengaruhi, mengarahkan, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan individu lain dalam pengembangan dan penyelenggar aan pendidikan agar seluruh kegiatan pembelajaran dapat terlaksana secara efektif dan efisien serta seluruh visi dan misi dalam lembaga mampu tercapai.

Kepemimpinan merupakan suatu upaya menggerakkan dengan menggerakkan suatu kelompok atau seseorang agar dalam pelaksanaann ya bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa ada rasa terpaksa dan bersungguh-sungguh dalam pelaksanaannya serta ikhlas dalam usahanya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sejak awal. Oleh karena itu, dengan memfokuskan pada suatu permasalahan mengenai kepemimpinan pendidikan dari uraian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk menggerakkan. Kegiatan ini hanya mampu dilaksankana seseorang yang berani tampil maju dan berani mengambil keputusan yang dapat mempengaruhi orang di sekitarnya agar termotivasi untuk melakukannya juga. Hal ini juga sejalan dengan penda pat yang dikemukaan oleh Hadari Nawasi:

1) Salah satu definisi kepemimpinan adalah "suatu kegiatan untuk mengarahkan orang lain," yang mencakup seluruh proses pemberi an motivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan sungguh-sungguh guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.
2) Tindakan tersebut dilakukan oleh individu yang memiliki keberan ian untuk tampil dan yang akan membujuk orang lain untuk terus melakukan kegiatan itu sendiri. Selama tindakannya, seseorang

[17] Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003), hal 32.

berhasil menginspirasi orang lain agar tergerak untuk berpartisipasi juga.

3) Kapasitas untuk membuat pilihan sedemikian rupa sehingga orang lain akan mendorong diri mereka sendiri untuk bergerak dan berpartisipasi dalam kegiatan tersebut merupakan aspek terpenting dari kegiatan tersebut.[18].

Penulis menarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuanseseorang untuk mengarahkan, menggerakkan, mengarahkan, memberi pengaruh atau motivasi untuk mempengaruhi cara kerja dan pola pikir anggota lain agar mereka melakukan tindakan yang profesional dan mandiri dalam melaksanakan tujuan atau visi dan misi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Kesimpulan ini berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya.[19]

b. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Prinsip merupakan salah satu komponen pendidikan yang berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan di antara komponen-komponen lainnya. [20]Hal ini dikemukakan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 tahun 1990 pasal 12 ayat I bahwa "kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggara kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pememliharaan sarana dan prasarana". Tujuan dari undang-undang ini adalah untuk memastikan bahwa kepala sekolah memainkan peran penting dalam pengelolaan sekolah. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kepala sekolah merupakan penggerak utama atau penentu arah kebijakan dalam proses memperoleh atau meningkatkan mutu sekolah yang bermutu.

---

[18] Hadari, Nawawi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kelima, Gajah Mada University Press. Yogyakata.

[19] Hadari Nawawi dan Martini Hadari, *Kepemimpinan Yang Efektif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press), hal 83

[20] Novianty Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2017), hal 03

Kepala sekolah dan sekolah adalah dua istilah yang digunakan untuk menciptakan istilah "kepala sekolah." Istilah "kepala" dapat digunakan untuk merujuk pada seorang ketua atau pemimpin suatu organisasi atau lembaga. Di sisi lain, sekolah adalah lembaga pendidikan tempat proses belajar mengajar berlangsung antara siswa dan instruktur, dengan siswa menerima pelajaran dan guru memberi pelajaran[21]. Kepala lembaga pendidikan, yang merupakan tempat berlangsungnya proses belajar mengajar antara pengajar dan peserta didik, disebut kepala sekolah. Ini adalah definisi umum dari istilah "kepala sekolah".

Sasaran strategis efektivitas kepala sekolah difokuskan pada penyediaan layanan pendidikan bermutu dalam rangka membentuk generasi Indonesia yang cerdas. Hal ini berdasarkan Rencana Strategis Kementerian Pendidikan Nasional tahun 2010–2014. Sasaran strategis tersebut juga mencakup tersedianya dan terjangkaunya layanan pendidikan bermutu, relevan, dan merata di seluruh provinsi, kabupaten, dan kota, serta tersedianya sistem tata kelola yang dapat dijamin untuk menjamin terselenggaranya layanan pendidikan nasional yang unggul.

Djati menegaskan bahwa lembaga pendidikan yang memiliki Good Top Leaders harus fokus pada tanggung jawab utama kepala sekolah, yang digariskan oleh Kementerian Pendidikan Nasional dan mencakup tujuh fungsi yang dikenal sebagai EMASLIM: 1) pendidik, 2) pengelola, 3) administrator, 4) penyedia, 5) pemimpin, 6) pembaharu, dan 7) pembangkit minat (motivator).[22]

Untuk memimpin secara efektif, seorang pemimpin harus mampu menguasai teknik, membangun hubungan dengan para pengikutnya dan mereka yang terhubung dengan organisasi yang dipimpinnya, mengemba ngkan model dan kerangka kerja, serta memelihara hubungan formal dan informal yang luas. Kepala sekolah memiliki kekuatan yang sangat besar

[21] Hadari, Nawawi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kelima, Gajah Mada University Press. Yogyakata.

[22] Novianty Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2017), hal 04.

untuk mengatur, mengelola, mengawasi, dan mengatur sekolah. Mereka juga dipercaya untuk membimbing lembaga tersebut[23]. Pernyataan ini menunjukkan betapa pentingnya peran kepala sekolah dalam mengarahk an kegiatan sekolah menuju pencapaian tujuan.

Terkait penyelenggaraan kegiatan pembelajaran di lingkungan sekolah yang diawasinya, kepala sekolah memiliki kewenangan penuh danakuntabilitas eksklusif. Selain bertanggung jawab dalam hal akademik dan aspek teknis, kepala sekolah juga bertanggung jawab atas semua kegiatan yang berlangsung di lingkungan sekolah, termasuk semua kondisi dan situasi yang ada, serta hubungan yang terjalin dengan masyarakat di sekitar sekolah. Kepala sekolah bertugas dan bertanggung jawab untuk menciptakan dan menerapkan sikap kreatif dan berwawasan kedepan dengan tujuan memajukan pertumbuhan dan kemajuan sekolah[24]. Dalam melaksanakan kebijakannya, administrator dituntut untuk mampu bekerja sama dengan pihak lain, termasuk guru dan staf lainnya. Selain itu, kepala sekolah juga harus mampu bekerja sama dengan wali murid dan pemerintah daerah.

Berdasarkan uraian di atas mengenai pengertian kepemimpinan dan kepala sekolah, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seorang guru fungsional yang memiliki tanggung jawab untuk memimpin lembaga sekolah dalam menggerakkan dan mengembangkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah agar dapat dimanfaatkan atau digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sejak awal.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupa kan suatu sikap atau perilaku yang dilakukan oleh seorang pemimpin pada suatu lembaga pendidikan dalam rangka mempengaruhi orang-orang yang ada di sekitarnya. Kesimpulan ini dapat diambil berdasarkan dari sekian

---

[23] E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006.

[24] Rahman, dkk, *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan,*Jatinangor: Alqaprint, 2006.

banyak uraian yang telah dipaparkan di atas mengenai kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena semua pengendalian dan kebijakan yang ada di sekolah berada di bawah kewenangan seorang pemimpin, khususnya kepala sekolah, maka kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap sejauh mana sekolah tersebut mampu mencapai visi dan tujuannya dengan baik. Oleh karena itu, apabila kepala sekolah memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi dan seimbang dalam semua kebijakan sekolah, maka akan terbentuk tata tertib sekolah yang baik. Sebaliknya, apabila kepala sekolah tidak memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi atau tidak kompeten, maka hal tersebut akan berpengaruh pula terhadap keberhasilan dalam mencapai tujuan.

c. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat keberhasilannya dalam memengaruhi dan menginspirasi perilaku orang- orang yang mengikutinya. Salah satu defi nisi pemimpin yang efektif adalah orang yang menggunakan gayakepem impinan dengan tujuan mencapai tujuan tertentu. [25] Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang individu memiliki dampak yang signifikan terhadap tindakan yang akan diambilnya saat menjalankan tugas yang berkaitan dengan organisasi. Gaya kepemimpinan dapat dipahami sebagai pola perilaku dan strategi yang disukai atau sering digunakan oleh seorang pemimpin dalam memimpin sehari-hari. Sementara gaya kepemimpinan adalah kumpulan karakteristik atau sikap yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memberikan pengaruh kepada bawahannya dengan tujuan mencapai tujuan organisasi, gaya kepemimpinan juga dapat dipahami sebagai strategi.

Secara umum, gaya adalah kebiasaan yang melekat pada diri seorang pemimpin dalam menjalankan tanggung jawab yang menyertai kepemimpinannya. Istilah "gaya kepemimpinan" didefinisikan oleh

[25] Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah,: Tinjauan Teoritik dan Permaslahannya*, (Jakarta: Rajawali Press, 2012), hal 97.

Thoha sebagai standar perilaku yang digunakan oleh seorang individu ketika individu tersebut mencoba memengaruhi perilaku individu lain[26]. Gaya kepemimpinan dapat dikaji dari sudut pandang perilaku pemimpin. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa, pada dasarnya, perilaku pemimpin dapat dikategorikan dalam suatu kontinum yang berkisar dari sifat otokratis hingga sifat demokratis. Kontinum ini dipengaruhi oleh identitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikutnya.

Ketika bawahan telah mencapai tingkat kedewasaan yang tinggi yaitu, ketika mereka telah menguasai tugas dan wewenang dan ketika tanggung jawab mereka telah berkembang menjadi bawahan yang berpengalaman dengan tingkat kemampuan yang tinggi dan keinginan untuk bekerja menuju prestasi yang tinggi penggunaan gaya yang berfokus pada tugas menjadi efektif. Ketika tingkat kedewasaan bawahan sedang yaitu, ketika bawahan telah mulai terbiasa dengan peraturan yang relevan, meskipun mereka belum sepenuhnya memahaminya pendekatan yang mengutamakan kerja sama berjalan dengan baik. Oleh karena itu, pemimpin perlu memberikan banyak instruksi dan memotivasi pengikut untuk bekerja sama. Ketika bawahan lebih mampu dan terdorong untuk berhasil, pendekatan yang berfokus pada hasil berjalan dengan baik. Selain menunggu penugasan dan arahan, bawahan telah secara aktif mencari tugas tanpa menunggunya. Bawahan sekarang dapat dipercaya untuk menyuarakan pikiran mereka dan didorong untuk bekerja sama dalam memecahkan masalah, yang telah menyebabkan keterlibatan mereka dalam proses pengambilan keputusan.

Aktivitas kepemimpinan akan terjadi sebagai bagian dari tanggung jawab kepemimpinan kepala sekolah yang disebutkan di atas. Menyortir tindakan-tindakan ini akan mengungkap jenis gaya kepemimpinan yang akan digunakan seorang pemimpin untuk memenuhi tanggung jawabnya.

[26] Thoha, Miftah (2015). Kepemimpinan Dalam Manajemen, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Klasifikasi jenis kepemimpinan didasarkan pada gaya kepemimpinan ini. Secara umum, ada beberapa pola dasar untuk gaya kepemimpinan. Pleated dan White membedakan sejumlah model untuk gaya kepemimpinan, seperti:[27]

1) Gaya Otokratis.

Ketika seorang pemimpin mengadopsi gaya otokratis, mereka biasanya memiliki keyakinan bahwa mereka menyadari apa yang mereka inginkan dan memiliki kecenderungan untuk keinginan terse but kepada bawahan mereka dalam bentuk instruksi langsung. Ada tingkat ketergantungan yang tinggi di antara para anggota kelompok ini terhadap pemimpin, dan mereka dituntut untuk memberikan perintah karena inisiatif mereka. Berikut ini adalah beberapa ciri kepemimpinan otoriter:

a) Pemimpin bertanggung jawab untuk memutuskan semua kebijaka n yang berlaku saat ini.
b) Pemimpin bertanggung jawab untuk menentukan langkah-langkah kegiatan teknis pada waktu-waktu tertentu, yang berarti bahwa langkah-langkah selanjutnya sering kali tidak ditentukan.
c) Anggotalah yang bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu yang diinstruksikan oleh pemimpin.
d) Pemimpin memiliki kecenderungan untuk memberikan pujian atau kritik pribadi, dan menjaga jarak dari tindakan kelompok.

Gaya kepemimpinan otoriter dicirikan oleh pemimpin yang bertanggung jawab penuh dalam membuat keputusan karenawewena ngnya berada di tangan orang lain. Dalam peran kepemimpinan, tanggung jawab dan wewenang sepenuhnya diemban. Pengawasan dilakukan secara ketat, lugas, dan spesifik. Karyawan tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, dan keterlibatan mereka tidak

[27] Andiwilaga, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, (Bandung: alumni, 2018), hal 66

dibatasi dengan cara apa pun.

Menurut Hasibuan, gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang sebagian besar kekuasaan atau wewenangnya berada di tangan pemimpin, atau pemimpin mengikuti sistem terpusat yang diberi wewenang[28].Pemimpin adalah satu-satunya yang memiliki wewenang untuk membuat keputusan dan menentukan kebijaksanaan; bawahan tidak diperbolehkan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dengan menawarkan rekomendasi, ide, atau pertimbangan. "Bawahan terhadap pemimpin atau atasan" adalah konsep yang menggambarkan pemimpin filosofis. Satu-satunya tanggung jawab yang menjadi tanggung jawab bawahan adalah melaksanakan pilihan yang telah dibuat oleh pemimpin. Merupakan hal yang umum bagi para pemimpin untuk percaya bahwa mereka adalah yang paling kuat, paling cerdas, dan paling cakap. Adalah mungkin untuk mengarahkan bawahan dengan memberi mereka instruksi atau perintah, mengancam mereka dengan hukuman, dan mempertahankan tingkat pengawasan yang tinggi.

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang menurut Robbins dan Coulter dicirikan oleh kecenderungan untuk memusatkan perhatian, mendikte metode kerja, membuat keputusan secara sepihak, dan membatasi partisipasi karyawan. Clark menyatak an bahwa dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin memberi tahu karyawan apa yang ingin mereka lakukan dan bagaimana mereka harus melakukannya tanpa meminta nasihat dari salah satu dari mereka sebagai pengikut. Salah satu keadaan yang tepat untuk penggunaan gaya kepemimpinan ini adalah ketika pemimpin memiliki semua pengetahuan yang diperlukan untuk memecahkan masalah, ketika waktu terbatas, atau ketika karyawan sangat termotivasi. Ada kecenderungan di antara beberapa individu untuk percaya bahwa

[28] Hasibuan, M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

pendekatan otokratis cenderung menyalahgunakan posisi mereka dan memimpin dengan ancaman[29].

Menurut Mulyadi, seorang pemimpin yang otoriter mempunyai ciri-ciri atau sifat-sifat pribadi sebagai berikut:

a) Pemimpin adalah mereka yang benar-benar membuat kebijakan.
b) Metode dan prosedur kegiatan selalu ditentukan oleh atasan, yang berarti bahwa tindakan yang akan diambil di masa mendatang selalu sangat tidak dapat diprediksi hingga tingkat yang signifikan.
c) Dalam kebanyakan kasus, pemimpin adalah mereka yang memutu skan apa tugas pekerjaan masing- masing divisi dan bagaimana se tiap anggota harus berkolaborasi[30].

Bagi masyarakat umum, berikut ini adalah kualitas pemimpin otoriter:

d) Menganggap bahwa organisasi adalah milik pribadi seseorang;
e) Mengidentifikasi ambisi pribadi dengan tujuan organisasi;
f) Melihat bawahan tidak lebih dari sekadar alat;
g) Tidak dapat menerima kritik, ide, dan pendapat dari orang lain;
h) Selalu bergantung pada kekuasaan formal; dan
i) Dalam hal memobilisasi bawahan, merupakan praktik umum untuk menggunakan strategi yang mencakup unsur paksaan dan ancama n.[31].

Salah satu gaya kepemimpinan tertua yang pernah dikenal manusia adalah pendekatan otoriter. Akibatnya, jenis kepemimpinan ini memusatkan wewenang di tangan satu orang atau sejumlah kecil orang, di antaranya ada orang lain yang memegang posisi kekuasaan terbesar. Mereka yang dipimpin lebih banyak jumlahnya dan merupakan pihak yang dikendalikan; mereka disebut sebagai bawahan

[29] Nisfu Kurniyatillah, S. A. (2020). Kepemimpinan Otoriter dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Al-Muaddib :Jurnal Ilmu-IlmuSosial dan Keislaman*, 160-174.
[30] Mulyadi, D. 2015. Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfbeta.
[31] Umam, K. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.

atau bawahan. Oleh karena itu, pemimpin adalah satu-satunya yang memiliki wewenang atas kelompok tersebut. Dalam hal posisi bawah an, tanggung jawab utama mereka adalah melaksanakan penilaian, perintah, dan keinginan pemimpin itu sendiri. Pemimpin memandang dirinya lebih dalam segala hal dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan secara konsisten dipandang rendah, dan sebagai hasilnya, mereka dianggap tidak mampu melaksanakan tugas tanpa diberi instruksi[32].

Pemimpin yang otokratis adalah pemimpin yang memiliki we wenang, pengetahuan, kekuasaan, atau kewenangan untuk memberi penghargaan atau hukuman kepada pengikutnya, serta wewenang untuk melakukannya berdasarkan jabatannya. Oleh karena itu, agar segala sesuatunya dapat terlaksana dan selesai, ia memanfaatkan wewenang tersebut baik sebagai pegangan maupun sekadar alat atau sarana. Paradigma doa merupakan bagian integral dari kepemimpinan semacam ini. Paradigma pertama adalah model paternalistik, sedangk an model kedua adalah pendekatan garis keras. Gaya kepemimpinan otokratis garis keras menuntut kepatuhan dari para pengikutnya. Dalam hal tersebut, ada sanksi- sanksi khusus yang diterapkan. Keset iaan ini didasarkan pada ikatan yang seringkali bersifat pribadi dan digambarkan oleh sang ayah yang paling tahu, ketergantungan pribadi bawahan, serta didasarkan pada penghargaan dan rasa aman. Gaya kepemimpinan paternalistik juga menuntut dan mengharapkan kepat uhan dari para anggotanya. Akan tetapi, kepatuhan ini didasarkan pada hubungan yang mereka miliki dengan sang ayah.

Tipe pemimpin yang otokratis adalah tipe pemimpin yang memiliki karakteristik berikut:

j) Menganggap organisasi sebagai milik pribadi seseorang.

[32] Nisfu Kurniyatillah, S. A. (2020). Kepemimpinan Otoriter dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Al-Muaddib :Jurnal Ilmu-IlmuSosial dan Keislaman*, 160-174.

k) Menetapkan hubungan antara tujuan pribadi seseorang dan tujuan organisasi.
l) Memperlakukan bawahan sebagai alat saja.
m) Menolak untuk mengakui atau terlibat dalam kritik, rekomendasi, atau sudut pandang yang membangun.
n) Ketergantungan pada kekuasaan formal yang berlebihan.
o) Ketika berada di belakang kemudi, ia sering menggunakan strategi yang menghukum dan mencakup aspek-aspek pemaksaan.[33].

Gaya kepemimpinan otokratis dikenal sangat ketat dalam men garahkan bawahan untuk melaksanakan pekerjaan. Prinsip ini pada akhirnya membuat pemimpin otoriter percaya bahwa setiap pemikiran yang dihasilkannya adalah yang paling tepat sehingga menjadi sesuatu yang mutlak untuk dilaksanakan agar tujuan organisasi tercapai. Meskipun gaya kepemimpinan otoriter sering menimbulkan tekanan yang besar pada bawahan, namun sikap.

Gaya kepemimpinan otokratis adalah pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri-ciri yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, menyamakan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat belaka, tidak mau menerima kritik dan saran, terlalu mengandalkan kekuasaan formal, dalam tindakan pergerakannya sering menggunakan pendekatan koersif dan bersifat menghukum. Indikator Gaya Kepemimpinan Otokratis adalah Sentral isasi Wewenang, Produktivitas Kerja dan Manajemen[34].

2) Gaya Demokratis

Menurut Sudriamunawar, gaya kepemimpinan demokratis me rupakan salah satu jenis gaya kepemimpinan yang terkadang disebut

[33] Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics* , 161-169.

[34] Sari, H. M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhada Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Karyawan Perusahaan X di Blitar. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA*, 179-190.

sebagai gaya kepemimpinan partisipatif[35]. Gaya kepemimpinan sema cam ini mengikuti gaya kepemimpinan demokratis. Untuk memfasilit asi pembentukan komite yang lebih besar yang didedikasikan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi, gaya kepemimpinan demokr atis ini mendorong tingkat keterlibatan yang lebih besar dari para anggotanya dalam setiap proses pengambilan keputusan. Strategi ini tidak menyiratkan bahwa seorang pemimpin tidak berpartisipasi dala m proses pengambilan keputusan Sebaliknya, ini berarti bahwa pemi mpin mengetahui tujuan organisasi terlebih dahulu, yang memungkin kan mereka memanfaatkan kemampuan para anggota organisasi. Tek nik ini menumbuhkan suasana yang baik dan sopan kepada semua ya ng terlibat. Gaya kepemimpinan demokratis dicirikan oleh karakterist ik berikut:

a) Tinjauan umum kegiatan yang dicapai selama periode tanya jawab bersama. Prosedur umum yang akan diambil oleh kelompok kebij akan dinyatakan sebelumnya, dan mereka memiliki kemampuan untuk mencari bimbingan teknis jika diperlukan. Seorang pemimpin menawarkan sejumlah proposal berbeda untuk prosedur alternatif, yang darinya individu dapat memilih salah satu kemungkinan yang tersedia.
b) Bawahan diizinkan untuk bekerja sama satu sama lain, dan tingkat kesiapan kerja yang termasuk dalam kelompok adalah sesuatu yang ditentukan secara kolektif.
c) Ketika harus memberikan pujian atau kritik, seorang pemimpin adalah seseorang yang berpikir berdasarkan fakta dan berusaha memberikan dorongan tanpa terlalu banyak mencampuri cara pekerjaannya.

[35] Sari, H. M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhada Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Karyawan Perusahaan X di Blitar. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA*, 179-190.

d) Kelompok secara keseluruhan mengadakan diskusi dan membuat keputusan tentang semua kebijakan, dengan pemimpin memberik an bantuan dan dorongan[36].

Kepemimpinan demokratis, menurut Robbins, mengacu pada pemimpin yang sering melibatkan anggota staf dalam pengambilan keputusan, menetapkan wewenang, mendorong keterlibatan dalam memilih prosedur dan tujuan kerja, dan memanfaatkan umpan balik sebagai kesempatan untuk membimbing anggota staf[37]. Winardi mendefinisikan gaya kepemimpinan demokratis sebagai gaya kepemi mpinan yang terarah, antusias, dan terlibat. Operasi pengendalian dilakukan dengan tenang dan terorganisasi[38].

Setiap orang dapat terlibat secara aktif apabila tugas dibagi dan wewenang serta tanggung jawab didelegasikan dengan jelas. Dengan kata lain, setiap anggota yakin akan kontribusi yang dapat diberikann ya untuk membantu kelompok atau organisasi mencapai tujuannya. Selain itu, dapat dipelajari cara penerapannya secara berhasil dan ekonomis. Menurut Daryanto, gaya kepemimpinan demokratis mengutamakan orang sebagai komponen utama dan terpenting dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan ini dicirikan oleh tindakan yang cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi, serta tindakan yang bertindak sebagai penyelamat dan pelindung. Selain itu, gaya kepemimpinan ini juga muncul sebagai perilaku kepemimpinan pelaksana[39].

Bentuk kepemimpinan ini ditandai dengan upaya-upaya yang berhasil untuk mewujudkan dan membangun interaksi antarmanusia

---

[36] Sudriamunawar, H. (2019). Kepemimpinan, Peran Serta dan Produktivitas. Bandung: Mandar Maju.

[37] Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

[38] Winardi, W. (2019). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Satpam Universitas Negeri Surabaya) (Doctoral dissertation, Stie Mahardhika Surabaya).

[39] Daryanto. 2011. Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran. Yogyakarta: Gava Media.

yang efektif, yang didasarkan pada gagasan saling menghormati dan menghargai satu sama lain. Ketiga gaya kepemimpinan perilaku ini merupakan gaya kepemimpinan yang dominan dalam tipe kepemimp inan ini.

Terkait kepemimpinan demokratis, selalu ada upaya untuk memanfaatkan setiap orang dalam organisasi. Anggota organisasi diberi kesempatan untuk mengambil bagian dalam setiap kegiatan yang mereka miliki. Keterlibatan ini disesuaikan dengan masing-masing anggota organisasi, dengan mempertimbangkan posisi, tingkat, dan jenis bakat yang mereka miliki. Lebih jauh, proses pengambilan keputusan dalam gaya kepemimpinan ini memberi penekanan signifikan pada perdebatan, memastikan bahwa tidak ada anggota kelompok yang merasa terpaksa melaksanakan keputusan yang dibuat.

Dalam hal kepemimpinan, mereka yang memiliki gaya kepem impinan demokratis menampilkan diri mereka sebagai moderator atau koordinator. Berikut ini adalah daftar sifat yang diidentifikasi Robbins sebagai ciri yang terkait dengan gaya kepemimpinan demokratis:

a) Segala sesuatuyang terjadi dalam kelompok, diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan pemimpin.
b) Kegiatan-kegiatan dibahas, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat dan jika perlu kebijakan instruksi teknis, pemim pin menyarankan dua atau lebih prosedur alternatif untuk dipilih.
c) Anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
d) Lebih memperhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.
e) Menekankan dua hal, yaitu bawahan dan tugas.

f) Pemimpin bersikap objektif dalam hal pujian dan kritiknya, dan ia berusaha menjadi anggota kelompok yang khas dalam hal jiwa dan semangatnya tanpa melakukan banyak upaya[40].

Manusia merupakan komponen utama dan terpenting dari setiap kelompok atau organisasi di bawah kepemimpinan yang demokratis. Dominasi tindakan- tindakan yang cenderung menumbu hkan dan mengembangkan kelompok atau organisasi, serta tindakan-tindakan yang bertindak sebagai penyelamat dan pembela, merupakan manifestasi dari gaya kepemimpinan yang ditampilkan. Lebih jauh, ia juga muncul sebagai pelaksana (eksekutif) dalam perilaku kepemimp inan. Prevalensi dari ketiga perilaku kepemimpinan ini menunjukkan bahwa pendekatan ini dipengaruhi oleh inisiatif- inisiatif untuk mem bangun dan menumbuhkan hubungan-hubungan manusiawi (interaksi antar manusia) yang sukses, yang didasarkan pada nilai-nilai rasa hormat dan terima kasih kepada orang lain. Pemimpin melihat pengikutnya sebagai subjek-subjek dengan kepribadian yang serupa dengan dirinya dalam banyak hal. Perbedaan-perbedaan individu dalam kemauan, keinginan, kemampuan, pikiran, pandangan, minat/p erhatian, kreativitas, inisiatif, dan sifat-sifat lainnya selalu dihargai dan disalurkan dengan tepat.

Gaya Kepemimpinan Demokratis dicirikan oleh hal- hal berik ut: keyakinan konstan bahwa manusia adalah makhluk yang paling dikagumi di dunia, upaya konstan untuk menyelaraskan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan bawahannya; kemauan untuk menerima saran, pendapat, dan bahkan kritik dari bawahannya; keinginan konstan untuk melihat bawahannya berhasil; dan pengejaran konstan untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinannya sendiri. Tanda- tanda gaya kepemimpinan demokr atis meliputi: (1) Hubungan pemimpin-karyawan, (2) Penghargaan

[40] Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

karyawan, dan (3) Manajemen[41].

3) Gaya Laissez Faire.

Pengendalia bebas merupakan ciri gaya kepemimpinan Laziez Faire, yang tidak berarti bahwa pemimpin tidak terlibat secara aktif[42]. Gaya kepemimpinan ini berasumsi bahwa suatu kelompok diberi tugas dan biasanya memutuskan metode mereka sendiri untuk melakukannya guna memenuhi tujuan atau sasaran organisasi. Gaya kepemimpinan ini lebih berfokus pada keputusan kolektif, dengan pemimpin yang menyerahkan keputusan berdasarkan pandangan kelompok dan meminta pertanggungjawaban bawahan untuk melaksanakan tugas. Bawahan harus memiliki bakat dan kompetensi yang sangat baik karena atasan tidak memberikan aturan tentang cara mengerjakan tugas dan hanya memiliki sedikit interaksi atau hubungan dengan mereka.

Kepemimpinan laissez- faire memungkinkan kelompok memiliki otonomi penuh. Karena pemimpin dalam jenis kepemimpinan laissez-faire ini membiarkan timnya melakukan apa yang mereka pilih, pemimpin pada dasarnya tidak memimpin. Berikut ini adalah penjelasan tentang tipe laissez-faire berdasarkan definisi yang diberikan di atas:

a) Pemimpin tidak berpartisipasi.
b) Kelompok atau bawahan diberi otonomi penuh untuk membuat pilihan tanpa campur tangan pemimpin.
c) Kecuali diminta, pemimpin jarang sekali memberikan komentar tanpa diminta tentang tindakan bawahan mereka. Jangan pernah mencoba mengevaluasi dan mengatur organisasi.
d) Pemimpin tidak terlalu terlibat dalam operasi kelompok organisasi; mereka hanya menyumbangkan materi atau data saat diminta[43].

---

[41] Sudriamunawar, H. (2019). Kepemimpinan, Peran Serta dan Produktivitas. Bandung: Mandar Maju

[42] Pasolong, Harbani. 2015. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung. ALFABETA

[43] Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin Dan Kepemimpinan.* Jakarta. PT RajaGrafido Persada

Pemimpin yang laissez-faire juga dikenal sebagai pembebas. Hubungan diprioritaskan di atas penyelesaian pekerjaan dan orientasi hubungan relasional dalam gaya kepemimpinan ini, yang menyoroti pentingnya mencapai keseimbangan antara pelaksanaan pekerjaan dan pelestarian hubungan. Bawahan hanya dihubungi oleh pemimpin saat dibutuhkan.

Filosofi hidup pemimpin yang laissez-faire mencirikan gaya kepemimpinannya. Di antara tindakannya adalah:

a) Pada dasarnya, orang-orang cukup berbakti satu sama lain.
b) Kesetiaan kepada organisasi dan rekan kerja.
c) Mematuhi standar peraturan, bahkan terkadang dibatasi oleh peraturan tersebut.
d) Mengambil terlalu banyak tanggung jawab[44].

Bila anggota staf mampu menilai masalah dan memutuskan apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya, gaya kepemimp inan ini akan efektif. Bawahan yang kesulitan mengatur waktu dan tidak memiliki kemampuan serta keahlian yang diperlukan untuk tugas yang ada akan menderita akibat gaya kepemimpinan ini[45]. Berdasarkan pendekatan ini, pemimpin, menurut Sunarsi, berupaya menjaga profil rendah, menghormati semua perpecahan organisasi, menghindari menimbulkan gelombang gangguan, dan bergantung pada beberapa loyalis yang ada untuk menyelesaikan tugas yang dihadapi[46].

4) Gaya Kepemimpinan Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner, atau kepemimpinan yang berfokus pada menavigasi masa depan yang sulit, adalah kepemimpinan yang

[44] Gatot Suradji dan Engelbertus Martono, Ilmu dan Seni Kepemimpinan, Pustaka Reka Cipta, Bandung, 2014, hal. 104.
[45] Susanto, F. (2020). Pengenalan Sistem Pendukung Keputusan. Deepublish.
[46] Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. Inovasi, 5(1), 1-18.

sejalan dengan tujuan manajemen berbasis sekolah dan yang dibutuhkan untuk meningkatkan pendidikan. Keterampilan agen perubahan yang lebih baik, arahan organisasi, pengetahuan prioritas, pembinaan profesional, dan kemampuan untuk membimbing orang lain menuju tingkat profesionalisme yang diharapkan di tempat kerja adalah hasilnya[47]. Kepemimpinan yang bermutu akan ditunjukkan oleh kepemimpinan pendidikan yang visioner.

Dalam melaksanakan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin yang visioner adalah orang yang menekankan visi yang telah ditetapkan bersama, menjadikan semua langkah mulai dari perencanaan dan pelaksanaan hingga pengawasan dan evaluasi sebagai perpanjangan dari visi organisasi. Menurut Sanusi, pemimpin yang visioner perlu memiliki minimal sepuluh kompetensi, yang meliputi:

p) Visualizing, pemimpin dengan visi yang jelas tahu persis apa yang ingin mereka capai dan kapan mereka akan melakukannya.

e) Futuristic Thinking, selain mempertimbangkan lokasi perusa haan saat ini, eksekutif visioner juga mempertimbangkan tuju an masa depan perusahaan.

f) Showing Foresight, pemimpin visioner adalah perencana yang memperhitungkan tidak hanya tujuan mereka tetapi juga stru ktur organisasi, teknologi, dan elemen lain yang mungkin me mengaruhi rencana tersebut.

g) Proactive Planning, pemimpin yang visioner menetapkan tujuan dan rencana tindakan yang jelas untuk mencapainya. Pemimpin yang visioner mampu meramalkan atau memperhit ungkan hambatan apa pun dan membuat rencana cadangan untuk mengatasinya.

[47] Daryanto. Administrasi dan Manajemen Sekolah. 2013. PT. Rineka Cipta: Jakarta.

h) Creative Thingking, saat menghadapi rintangan, pemimpin visioner berfokus pada masalah, peluang, dan kesulitan dalam upaya menghasilkan solusi alternatif baru.
i) Taking Risks, pengambilan risiko dan melihat kemungkinan sebagai peluang alih-alih kegagalan adalah ciri pemimpin visioner.
j) Process Aligment, eksekutif yang visioner mampu memahami tujuan perusahaan. Mereka mampu langsung mengoordinasik an aktivitas dan operasi setiap departemen di seluruh perusah aan.
k) Coalition Building, para eksekutif yang visioner memahami bahwa membangun hubungan yang baik di dalam dan luar perusahaan sangat penting untuk mencapai tujuan. Mereka secara agresif mencari peluang untuk berkolaborasi dengan organisasi, departemen, dan orang lain.
l) Continuous Learning, pemimpin visioner perlu mampu berpa rtisipasi dalam pelatihan dan bentuk pertumbuhan lainnya secara berkala, baik di dalam maupun di luar perusahaan. Pemimpin visioner dapat mempelajari situasi dengan menguji setiap pertemuan, baik yang menguntungkan maupun yang buruk. Pemimpin visioner mampu mencari peluang untuk berpartisipasi dan bekerja sama. Pemimpin visioner menerima perubahan karena mereka memahami bahwa perubahan merupakan komponen penting dari pengembangan dan kemajuan. Pemimpin visioner secara agresif mencari metode untuk membuat perubahan bermanfaat ketika perubahan yang tidak diinginkan atau tidak terduga ditemukan.
m) Embracing Change, pemimpin visioner memahami bahwa perkembangan dan kemajuan memerlukan perubahan. Ketika perubahan yang tidak diharapkan atau tidak diharapkan

terjadi, pemimpin visioner secara aktif mencari cara agar perubahan tersebut dapat menguntungkan[48].

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner dicirikan oleh kemampuan pemimpin untuk membuat perencanaan yang jelas sehingga tujuan yang ingin dicapai oleh lembaga pembangunan dapat terwakili oleh pemimpinnya melalui rumusan visinya. Rumusan visi tidak dibatasi oleh potensi kajian ilmiah, tetapi juga merangsang gambaran jiwa, fantasi, dan intuisi yang pada gilirannya mendorong kita untuk menjelaskan tujuan dan memperkuat keyakinan kita bahwa kita mampu mencapai sasaran.

5) Gaya Kepemimpinan Kepemimpinan Edukatif

Gaya kepemimpinan pendidikan merupakan salah satu bentuk kepemimpinan yang mana seorang pemimpin berusaha untuk kemam puan bawahannya dengan memberikan bekal ilmu dan keterampilan. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk membina perkembangan bawa han agar menjadi lebih baik.

Kepemimpinan dan manajemen tidak hanya dilakukan oleh para manajer di bidang pendidikan karena lembaga pendidikan diang gap sebagai organisasi. Hal ini dikarenakan para manajer bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya yang dimiliki oleh lembaga pendidikan. Dalam proses pencapaian organisasi nirlaba yang ideal, keberhasilan suatu lembaga tidak hanya ditentukan oleh kepemimpin an pendidikan, tetapi juga oleh para tenaga kependidikan lainnya yan g terlibat dalam proses penyelenggaraan lembaga pendidikan itu send iri. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan pendidikan berkewajiban untuk memastikan terbentuknya tata tertib lembaga pendidikan.[49].

Prinsip- prinsip dasar kepemimpinan pendidikan dapat ditentu

[48] Achmad Sanusi. Kepemimpinan Pendidikan: Strategi Pembaruan, Semangat Pengabdian, Manajemen Modern. 2013. Nuansa Cendekia: Bandung.

[49] Wahab dan Umiarso, Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual, 114.

kan dengan melakukan penelitian dan analisis terhadap sudut pandang individu seperti Peter dan Austin, Batten, Spanbauer, Keith dan Girli ng, Permadi, dan Satori[50]:

q) Visi yang utuh

Idealisasi pemikiran hadir dalam kepemimpinan pendidika n, dan idealisasi ini dapat berbentuk cita-cita yang mendorong individu untuk mencapainya melalui berbagai upaya yang berbeda. Saat ini, diharapkan sekolah akan berkembang menjadi pusat keunggulan. Hal ini memerlukan penunjukan kepala sekolah yang memiliki visi komprehensif tentang lembaganya dan berfokus pada masa depan. Hal ini dicapai dengan memupuk suasana harmoni di dalam sekolah dan lingkungan sekitarnya.

n) Keteladanan

Salah satu aspek pemimpin pendidikan yang tidak kalah pentingnya adalah kemampuan untuk menunjukkan perilaku yang patut dicontoh. Sebuah peribahasa yang harus selalu diingatkan kepada para kepala sekolah adalah apa yang dikenal sebagai "kes elarasan antara perkataan dan perbuatan." Dalam hal kehadiran, busana, dan tutur kata, kepala sekolah harus mampu menunjukkan bahwa mereka mampu menjadi panutan dalam berbagai bidang sehingga dapat ditiru oleh para pendidik dan staf lain yang berkecimpung di bidang pendidikan.

o) Tanggung Jawab

Memiliki persepsi bahwa ia dipercaya untuk memimpin adalah salah satu atribut yang dapat membantu meningkatkan keyakinan kepala sekolah akan pentingnya mempromosikan visinya. Sebagai hasil dari efek ini, bawahan mengembangkan rasa kekuasaan atas keputusan mereka, yang membantu keyakinan dan kepercayaan mereka pada kemampuan mereka. Hal ini juga dapat

[50] Listriana, E. (2021). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Peserta Didik. IAIN Ponogoro.

memberikan kerentanan kepada bawahan, tetapi juga dapat menciptakan rasa percaya diri pada anggota staf pendidikan, yang dapat meningkatkan kinerja mereka dan membantu mereka melaksanakan tugas mereka dengan lebih efektif.

p) Pelayanan Terbaik

Salah satu cara untuk meningkatkan kepercayaan pelangga n adalah dengan memberikan layana sebaik mungkin. Jika mahas iswa diibaratkan sebagai pelanggan, maka agar mereka dapat belajar dengan maksimal, mereka harus berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan layanan sebaik mungkin.

q) Mengembangkan SDM

Salah satu hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan sumber daya manusia di sekolah adalah memastikan bahwa setiap anggota staf pengajar memiliki kesempatan untuk mengembangk an keterampilan dan menjaga integritasnya. Hal ini akan berdampak pada layanan timbal balik yang dapat diberikan, yang pada akhirnya berpotensi meningkatkan proses pembelajaran timbal balik.

r) Motivatif

Banyak elemen, baik internal maupun eksternal lembaga, yang berperan dalam menentukan tingkat keberhasilan yang dicapai pendidikan di sekolah. Motivasi bukan hanya merupakan elemen yang relatif dominan di antara faktor-faktor ini, tetapi juga berpotensi mendorong aspek-aspek lain menuju peningkatan kinerja.

s) Membina Rasa Persatuan dan Kesatuan

Rasa persatuan dan kesatuan akhir-akhir ini sering kali terabaikan karena setiap individu atau beberapa kelompok hanya fokus pada kelompoknya sendiri. Karena tanpa adanya rasa persatuan dan kesatuan, maka rasa kebersamaan dan kesatuan ini

harus ditumbuhkan dalam pelaksanaan MBM. Oleh karena itu, rasa persatuan dan kesatuan ini sangat penting untuk dipupuk.

t) Fokus Pada Peserta Didik

Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa siswa dapat belajar sesuai potensi mereka, yang merupakan kebutuhan terpenting. Fokus utama kepala sekolah harus pada proses pembelajaran, dan semua fasilitas yang sudah ada harus diarahkan pada kegiatan belajar siswa. Ini akan memastikan bahwa siswa menerima tingkat layanan setinggi mungkin.

u) Manajemen Yang Mengutamakan Praktek

Prinsip yang efektif harus mampu berteori dan menerapkan konsep tersebut dalam berbagai situasi dunia nyata. Merupakan kepercayaan umum dalam manajemen kontemporer bahwa tindak an seorang pemimpin tidak akan tercermin dalam keberhasilannya, melainkan dalam dampak dari tindakan tersebut.

v) Inovatif

Kepribadian kepala sekolah yang inventif akan tercermin dalam cara ia bekerja secara konstruktif, kreatif, legislatif, integratif, pragmatis, dan disiplin, serta mudah beradaptasi dan fleksibel.

2. Pelaksanaan Pembelajaran

"proses membuat orang melaksanakan proses belajar sesuai rencana" adalah apa yang dimaksud dengan kata "belajar" dari definisinya. Menurut Ngalimun, belajar adalah cara untuk memungkinkan terjadinya proses belajar dalam arti mengubah perilaku individu melalui tindakan mengalami sesuatu yang dimaksudkan untuk menjadi bagian dari rencana proses belajar. Proses penerapan pembelajaran dalam praktik adalah prosedur yang disusun

sedemikian rupa sehingga didasarkan pada fase- fase tertentu untuk memast ikan bahwa penerapan tersebut menghasilkan hasil yang diharapkan[51].

Pembelajaran merupakanterjemaha dari istilah bahasa Inggris instruc tion yang berarti usaha untuk mengajar seseorang atau sekelompok orang, melalui berbagai upaya dan teknik, metode, serta pendekatan yang bervariasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Gunawan, kata learning merupakan terjemahan dari kata bahasa Inggris instruction.[52] Untuk mencapai tujuan atau penguasaan sejumlah keterampilan dan indikatornya sebagai gambaran capaian pembelajaran, pembelajaran merupakan suatu pengertian yang terdiri dari dua dimensi kegiatan, yaitu belajar dan mengajar. Kegiatan-kegiatan tersebut perlu direncanakan dan dilaksanakan agar dapat dianggap sebagai pembelajaran.[53]

Pelaksanaan pembelajaran dapat dipandang sebagai suatu kegiatan atau proses pembelajaran yang berlangsung antara guru dan peserta didik dalam suatu lingkungan pendidikan yang didukung oleh berbagai komponen pembelajaran guna mewujudkan tercapainya tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Kesimpulan ini dapat diambil berdasarkan berbagai sudut pandang yang telah dikemukakan di atas. Tidak ada kegiatan dalam proses pendidikan yang lebih mendasar daripada proses pembelajaran. Hal ini dikarenakan berhasil atau tidaknya pendidikan sangat bergantung pada cara berlangsungnya proses pembelajaran pada diri individu setelah selesai nya kegiatan pembelajaran.

Pelaksanaan pembelajaran merupakan suatu kegiatan yang memiliki nilai edukatif, sebagaimana yang dikemukakan oleh Bahri dan Aswan Zain. Nilai edukatif pada kegiatan tersebut mewarnai interaksi yang terjadi antara pengajar dan peserta didik. [54] Interaksi edukatif dikarenakan pelaksanaan

---

[51] Ngalimun, *Strategi dan Model Pembelajaran*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2016), hal 29.

[52] Hari Gunawan, *Kurikulum dan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal 108

[53] Abdul Majid, *Strategi Pembelajaran*, (Bandung: PT Remaja Berkarya, 2013), hal 05.

[54] Bahri dan Aswan Zain, Strategi Belajar Mengajar, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal 28.

pembelajaran diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah dirumus kan sebelum pelaksanaan pembelajaran dimulai.

Dalam pelaksanaan pembelajaran, guru melakukan beberapa tahapan pelaksanaan pembelajaran, sebagai berikut:

a. Kegiatan awal

Kegiatan pembukaan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh guru untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran. Ke giatan ini memungkinkan siswa untuk mempersiapkan diri dalam mengi kuti kegiatan pembelajaran. Selama kegiatan ini, instruktur dituntut untuk memperhatikan kebutuhan anak, menanggapi kebutuhan tersebut, dan menunjukkan perhatian yang besar terhadap keberadaan siswa itu sendiri. Ketika guru memulai pelajaran, mereka sering kali memulai dengan menyambut siswa, mengonfirmasi kehadiran mereka, dan menanyakan tentang materi yang dibahas pada pelajaran sebelumnya. Tujuan memulai pelajaran adalah sebagai berikut:

1) Menarik perhatian siswa dan menginspirasi mereka untuk belajar.
2) Menginformasikan siswa tentang seberapa banyak informasi yang akan dipelajari serta kendala tugas yang harus mereka selesaikan.
3) Langkah ketiga adalah memberikan garis besar kegiatan pembelajaran yang diharapkan dilakukan siswa serta teknik atau pendekatan yang akan digunakan.
4) Melakukan apersepsi, yang menunjukkan proses memahami materi yang telah dipelajari terkait dengan konten yang akan dipelajari.
5) Merujuk pada materi baru yang terkait dengan kejadian nyata[55].

b. Kegiatan inti.

Penyebaran sumber daya pendidikan merupakan komponen utama dari suatu proses pembelajaran. Untuk tujuan memaksimalkan penerima an siswa terhadap materi yang disampaikan oleh guru, guru menggunakan metode pengajaran yang sesuai dengan materi dan memanfaatkan media

[55] Rooijakkers. 2003. Mengajar dengan Sukses. Jakarta: Grasindo

sebagai alat untuk menyampaikan materi pembelajaran. Guru menyampa ikan materi secara berurutan, dimulai dengan materi yang paling mudah dipahami. Berikut ini adalah daftar tujuan yang menyertai penyampaian materi pendidikan:

1) Menarik perhatian siswa dan menginspirasi mereka untuk belajar.
2) Menginformasikan siswa tentang seberapa banyak informasi yang akan dipelajari serta kendala tugas yang harus mereka selesaikan.
3) Langkah ketiga adalah memberikan garis besar kegiatan pembelajaran yang diharapkan dilakukan siswa serta teknik atau pendekatan yang akan digunakan.
4) Melakukan apersepsi, yang menunjukkan proses memahami materi yang telah dipelajari terkait dengan konten yang akan dipelajari.
5) Merujuk pada materi baru yang terkait dengan kejadian nyata[56].

c. Kegiatan Akhir

Kegiatan yang dilakukan oleh instruktur untuk menutup kegiatan pembelajaran inti disebut sebagai kegiatan penutup. Instruktur melakukan evaluasi terhadap materi yang telah disampaikan selama kegiatan ini. Berikut ini adalah daftar tujuan dari tindakan penutup:

1) Menarik perhatian siswa dan menginspirasi mereka untuk belajar.
2) Menginformasikan siswa tentang seberapa banyak informasi yang akan dipelajari serta kendala tugas yang harus mereka selesaikan.
3) Langkah ketiga adalah memberikan garis besar kegiatan pembelajaran yang diharapkan dilakukan siswa serta teknik atau pendekatan yang akan digunakan.
4) Melakukan apersepsi, yang menunjukkan proses memahami materi yang telah dipelajari terkait dengan konten yang akan dipelajari.
5) Merujuk pada materi baru yang terkait dengan kejadian nyata[57].

[56] Purwanto. 2017. Evaluasi Hasil Belajar. Yogyakarta: Pustaka Belajar
[57] Purwanto. 2017. Evaluasi Hasil Belajar. Yogyakarta: Pustaka Belajar

Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pembelajaran merupakan suatu proses yang melibatkan kegiatan belajar mengajar yang turut mene ntukan keberhasilan belajar siswa. Kesimpulan ini dapat diperoleh berda sarkan penjelasan yang telah diberikan mengenai pelaksanaan pembelaja ran. Pelaksanaan pembelajaran merupakan suatu proses yang melibatkan kegiatan kontak antara guru dan siswa, serta komunikasi yang bersifat timbal balik yang berlangsung dalam lingkungan pendidikan untuk menc apai tujuan pembelajaran. Guru dan siswa merupakan dua komponen yang tidak dapat dipisahkan dalam proses pelaksanaan pembelajaran. Pelaksa naan pembelajaran merupakan seluruh upaya kolaboratif yang dilakukan oleh guru dan siswa untuk saling bertukar dan mengolah informasi. Tuju annya adalah untuk memastikan bahwa informasi yang diberikan kepada siswa bermanfaat bagi mereka dan menjadi dasar bagi pembelajaran yang berkelanjutan. Melalui penerapan pembelajaran yang baik akan terbentuk bakat intelektual, daya pikir kritis, dan kreativitas serta perubahan perilaku atau kepribadian seseorang berdasarkan praktik atau pengalaman tertentu[58].

3. Gaya Kepmimpinan Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Pembelajaran

Pemimpin formal adalah kepala sekolah. Untuk mencapai tujuan organisasi, pemimpin formal adalah pemimpin yang ditunjuk oleh lembaga dengan keputusan dan yang secara formal ditunjuk untuk memegang posisi dalam struktur organisasi dengan semua hak dan tugas yang terkait dengan peran tersebut. Gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah ciri atau sikap yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin di lembaga pendidikan. Gaya kepemimpinan ini dicirikan oleh kemampuan untuk memengaruhi dan memotivasi anggota atau bawahan[59].

Gaya kepemimpinan yang biasanya digunakan dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah sangat bevaiasi tergantung dengan kebijakan seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang biasanya dipakai dalam suatu

[58] Parwati, dkk. 2018. Belajar dan Pembelajaran. Jakarta: Rajagrafindo Persada
[59] Rooijakkers. 2003. Mengajar dengan Sukses. Jakarta: Grasindo

kepemimpinan di lembaga sekolah tergantung dengan pemimpin dan sumber daya yang dimiliki oleh lembaga tersebut. Dalam pelaksanaan pembelajaran seorang kepala sekolah juga memiliki campur tangan atau andil dalam membuat suau kebiajakan atau keputusan dalam penyelenggaraannya[60].

Pelaksanaan pembelajaran tidak hanya melibatkan instruktur tetapi juga siswa; Dengan demikian, seorang kepala sekolah yang bertanggung jawab untuk mengembangkan kebijakan harus mampu melihat berbagai hal dari sudut pandang siswa. Hal ini diperlukan untuk memastikan tidak ada perasaan kekurangan dalam kebijakan yang ditetapkan kepala sekolah itu sendiri untuk pelaksanaan pembelajaran. Dalam skenario ini, cara seorang kepala sekolah memimpin memiliki dampak yang signifikan terhadap setiap pilihan yang dibuat dan penyelesaian kebijakan sekolah untuk mencapai visi dan tujuan sekolah, khususnya yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran. Cara kepala sekolah menjalankan kepemimpinannya sangat penting karena, dalam setiap contoh pembentukan kebijakan, cara seorang pemimpin berperilaku akan segera terlihat oleh para pengikut atau bawahannya.

[60] Majid, Abdul. 2016. Strategi Pembelajaran. Bandung: Remaja Rosdakarya

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini dikenal sebagai penelitian lapangan, yaitu jenis penelitian yang pengumpulan datanya tidak menggunakan angka untuk mengidentifikasi dan memecahkan temuan, melainkan penelitian yang dilakukan langsung di tempat penelitian. Jenis penelitian kualitatif digunakan dalam penelitian semacam ini. Gaya penelitian ini dicirikan dengan produksi data dalam format deskriptif, dengan tujuan menyajikan fakta asli di tempat penelitian.

Metode penelitian kualitiatif merupakan metode penelitian yang mempunyai fokus pada pengamatan dalam kegiatan penelitian[61]. Akibatnya, penelitian yang menggunakan metodologi kualitatif dapat menghasilkan hasil yang lebih menyeluruh. Dalam penelitian kualitatif, peneliti memainkan peran utama dalam mempelajari konsep objek alami (kebalikan dari eksperimen). Metodologi penelitian mencakup pengambilan sampel sumber data secara sengaja dan bertahap, triangulasi (kombinasi) dalam teknik pengumpulan data, analisis data kualitatif, dan hasil yang mengutamakan makna daripada generalisasi. Penelitian kualitatif didasarkan pada filosofi postpositivis[62].

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MI Ma'arif NU 01 Cipete yang berlokasi di Desa Cipete, Kecamatan Cilongok, Kabupaten Banyumas. Alasan peneliti melakukan penelitian di tempat tersebut yaitu MI Ma'arif NU 01 Cipete merupakan sekolah yang memiliki kepala sekolah yang mumpuni dan menghasilkan output peserta didik yang berprestasi dan bermutu, selain itu madrasah ini merupakan Madrasah Ibtida'iyah swasta yang mempunayi akreditasi swkolah A dan memiliki peserta didik lebih dari 200 siswa. Waktu penelitian ini berlangsung dari observasi pendahuluan pada 01 Juni 2022 – 01 Juli 2022. Kemudian untuk riset individu dilaksanakan sebanyak 6 kali yaitu

[61] Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.

[62] Sugiyono, 2020. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.

pada hari selasa 4 September 2024 , Senin 21 Oktober 2024, Rabu 6 November 2024, Jum'at 22 November 2024, dan Jum'at 30 Mei 2025.

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah orang yang dapat memberikan pengetahuan tentang data yang dibutuhkan untuk proses penelitian. Berikut ini adalah subjek penelitian:

a. Kepala sekolah MI Ma'arif NU 01 Cipete.

Nama yang menjabat sebagai kepala sekolah di MI Ma'arif NU 01 Cipete Cilongok Banyumas adalah Bapak Lukman Hakim S.Pd. yang merupakan narasumber utama dalam menggali informasi terkait peneliti an ini.

b. Guru MI Ma'arif NU 01 Cipete

Penelitian ditujukan untuk salah satu guru di MI Ma'arif NU 01 Cipete yaitu ibu Titin Alfiani, S.Pd, beliau akan menjadi narasumber dalam menggali informasi mengenai penilaian tentang kepala sekolah dalam mengambil dan memutuskan keputusan serta informasi dampak yang dialami dengan adanya kebijakan kepala sekolah selama memipin di sekolah tersebut.

c. Guru Wali Kelas MI Ma'arif NU 1 Cipete

Penelitian ini ditujukan untuk salah satu wali kelas di MI Ma'arif NU 01 Cipete yaitu Bapak Surip Riyadi, S.Pd.I, M.Pd.I. Beliau akan menjadi narasumber dalam menggali informasi tentang gaya kepemimpina kepala sekolah dalam implementasinya di setiap kegiatan sekolah.

d. Peserta didik MI Ma'arif NU 1 Cipete

penelitian ini ditujukan untuk siswa kelas VI bernama Lupita dan siswa kelas IV yang Bernama Zaki Pratama. Anak-anak inilah yang secara langsung merasakan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dalam kegiatan belajar mengajar sehari-hari, dan merekalah yang diajak untuk memperoleh informasi.

2. Objek Penelitian.

Permasalahan yang akan diteliti adalah gaya kepemimpinan dalam pelaksanaan pembelajaran di MI Ma'arif NU 01 Cipete. Hal ini akan menjadi fokus penelitian yang akan dilakukan.

D. Teknik Pengumpulan Data.

Mengingat tujuan utama penelitian adalah untuk memperoleh sejumlah data penting, maka salah satu tujuan yang sangat penting yang harus diperhatikan dalam penelitian adalah pemilihan strategi pengumpulan data. Peneliti tidak akan dapat memperoleh data yang dibutuhkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan jika tidak mengetahui strategi yang akan digunakan untuk mengumpulkan data tersebut.

Beberapa metode pengumpulan data digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini agar dapat memperoleh informasi yang andal dan akurat, antara lain sebagai berikut:

1. Observasi.

Proses pengamatan dan pencatatan terhadap sesuatu yang muncul dalam objek penelitian disebut sebagai observasi. Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati dan mendokumentasikan secara metodis, logis, objektif, dan masuk akal terhadap kejadian atau fenomena yang terjadi baik dalam situasi nyata maupun dalam skenario buatan untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini berlaku dalam contoh khusus ini[63]. Ada dua metode yang biasanya digunakan dalam seni observasi, yaitu sebagai berikut:

a. Observasi Partisipan

Contoh jenis observasi yang digunakan dalam penelitian dikenal sebagai observasi partisipan. Jenis observasi ini dilakukan oleh peneliti dengan meminta mereka berpartisipasi dalam aktivitas sehari-hari dengan subjek dan objek yang diteliti sebagai sumber penelitian[64].

[63] Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta.
[64] Sugiyono, 2020. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.

b. Observasi Non Partisipan

Jenis observasi yang dikenal sebagai observasi non partisipan adalah observasi di mana pokok bahasan yang akan diteliti tidak dipersia pkan secara sistematis sebelumnya. Jenis observasi yang digunakan dalam penelitian ini dikenal sebagai observasi partisipan pasif. Hal ini disebabk an oleh fakta bahwa dalam observasi semacam ini, peneliti mengunjungi area tempat penelitian dilakukan, tetapi mereka tidak ikut serta dalam ke giatan itu sendiri Sebaliknya, mereka menyaksikannya secara mandiri[65].

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan observasi non partisipan. Jenis observasi ini peran peneliti hanya sebagai pengamat objek yang akan diteliti tanpa terlibat secara langsung. Dalam kegiatan observasi ini peneliti membuat catatan lapangan sebagai media untuk mencatat rencana penelitian dan hasil realitasnya di lapangan. Selama penelitian berlangsung peneliti melakukan observasi sebanyak 5 kali yaitu pada hari Kamis 1 Juni 2023, Sabtu 04 Mei 2024, Rabu 10 Juli 2024, Senin 21 Oktober 2024, Jum'at 15 November 2024.

2. Wawancara.

Salah satu definisi wawancara adalah pertemuan antara dua orang dengan tujuan bertukar informasi dan gagasan melalui proses tanya jawab antara pewawancara dan narasumber agar kedua belah pihak dapat memberi kankontribusi terhadap pokok bahasan tertentu[66]. Saat hendak melakukan wawancara, penting untuk memikirkan pertanyaan apa yang akan Anda ajukan kepada narasumber[67]. Wawancara dapat dilakukan menggunakan berbagai metode, termasuk yang berikut ini:

a. Wawancara terstruktur.

Jenis wawancara yang dikenal sebagai wawancara terstruktur digunakan oleh peneliti yang sudah mengetahui materi yang akan

[65] Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

[66] Lexy J. Moleong, Metodelogi Penelitian Kualitatif (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hal. 34.

[67] Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.

dikumpulkan tanpa adanya ketidakpastian[68]. Oleh karena itu, untuk melaksanakan proses wawancara, peneliti telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan tertulis, dan mereka juga harus menyiapkan pertanyaan alternatif.

b. Wawancara semi struktur.

Wawancara semi- terstruktur adalah jenis wawancara yang memu ngkinkan fleksibilitas lebih besar dalam hal bagaimana wawancaradilaku kan. Tujuan dari jenis wawancara ini adalah untuk menemukan isu-isu dengan cara yang lebih lugas; Secara khusus, narasumber ditanyai tentang pemikiran dan keyakinan pribadi mereka.

c. Wawancara tak terstruktur.

Ada jenis wawancara yang dapat dilakukan secara bebas, yaitu wawancara tak terstruktur. Dalam jenis wawancara ini, peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara, yaitu aturan yang diterapkan dalam proses wawancara secara sistematis dan terstruktur[69].

Dalam lingkup penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara semi- terstruktur sebagai metode pengumpulan data. Metodologi wawan cara semi terstruktur ini dapat digunakan apabila jumlah data yang diper oleh melalui teknik observasi tidak mencukupi. Dalam teknik ini, peneliti tidak menggunakan aturan wawancara yang dibuat secara metodis dan komprehensif untuk tujuan pengumpulan data.

Wawancara yang dilakukan peneliti selama penelitian dilakukan sebanyak 6 kali dengan rincian sebagai berikut: Wawancara dilakukan pada hari Selasa, 15 Oktober 2024 dengan kepala sekolah. Pada kegiatan wawancara ini penulis menanyakan tentang kekuatan pemimpin dalam menyatupadukan sumber daya manusia (SDM) dan kekuatan dalam pengembangan iklim dalam pembelajaran. Wawancara kedua dilaksanakan pada hari Senin, 21 Oktober 2024 dengan salah satu guru di

[68] Lexy J. Moleong, Metodelogi Penelitian Kualitatif (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hal. 34.

[69] Hadi Sabari, Metodologi Penelitian, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), hlm. 357

MI Ma'arif NU 01 Cipete, wawancara ini berlangsung selama 25 Menit. Wawancara ketiga dilaksanakan pada hari Rabu, 6 November 2024 dengan guru wali kelas. Wawancara keempat dilakukan pada hari Jum'at, 22 November 2024 bersama dengan salah satu peserta didik kelas VI. Wawancara ini dilakukan di rumah kediaman siswa tersebut yang berlangsung selama 23 menit. Selanjutnya wawancara dengan peserta didik kelas IV pada hari Juma'at, 30 Mei 2025.

Berdasarkan wawancara yang dilakaukan peneliti tersebut, peneliti menggali informasi mengenai sikap dan kebijakan kepala sekolah dalam kegiatan sehari-hari alam memimpin berjalannya kegiatan di sekolah. Informasi yang digali ini merupakan pandangan atau penilaian seorang bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah dalam memimpin mereka setiap hari.

Pada pelaksanaan wawancara ini peneliti menggunakan alat bantu *handphone* untuk merekam proses kegiatan wawancara selama penelitian. Tujuannya adalah ketika peneliti ingin mendengarkan kembali secara detail informasinya maka bisa diputar berulang kali, hal ini bisa menjadi efektif .

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan pengumpulan dan pemeriksaan sejumlah dokumen yang terkait dengan penelitian. Terdapat dua jenis dokumentasi yaitutertulis, digital, dan elektronik [70] . Hasil yang telah dikumpulkan kemudian dipilih karena dianggap relevan dengan pelaksanaan penelitian.

Metode dokumentasi ini digunakan oleh peneliti apabila data yang dibutuhkan tidak ditemukan melalui proses observasi atau wawancara. Dala m hal ini peneliti menggali informasi di sekolah diperoleh dari dokumen madrasah berupa file, foto,video, tabel, grafil, dan sebagainya.

[70] Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta.

4. Teknik uji keabsahan data

Dalam penelitian kualitatif untuk memastikan data yang diperoleh akurat peneliti melakukan verifikasi data. Hal tersebut dilakukan dengan cara membandingkan dan memeriksa data yang telah dikumpulkan sebelumnya melalui observasi, wawaancara, dan dokumentasi. Proses perbandingan ini dikenal dengan sebutan teknik triangulasi. Triangulasi data merupakan teknik pengumpulan data yang sifatnya yaitu menyatukan berbagai data dan sumber yang telah ada. Triangulasi juga dapat diartikan sebaagai teknik pengecekan dua data dari berbagai sumber yang terdiri dari berbagai cara dan waktu. Teknik triangulasi terdiri dari:

a. Triangulasi Sumber.

Triangulasi sumber digunakan untuk menguji kredibilitas suatu data yang dilakukan dengan cara pengecekan pada data yang telah diperoleh oleh peneliti yaitu hasil dari observasi, wawancara, dan dokumentasi.

b. Triangulasi waktu

Waktu memiliki peran penting dalam menentukan kredibilitas data. Pengujian kredibilitas suatu data harus dilakukan pengecekan observasi, wawancara, dan dokumentasi dalam waktu yang berbeda sampai mendapatkan yang yang kredibel.

c. Triangulasi Teknik.

Teknik triangulasi ini dilakukan untuk menguji kredibilitas suatu data yang dilakukan dengan cara melakukan pengecekan pada data yang diperoleh dari sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Langkah -langkah dalam triangulasi teknik ini yaitu bandingkan data yang diperoleh dari observasi dan wawancara, lalu bandingkan data yang dihasilkan dari wawancara dengan data hasil dokumentasi, selanjutnya itu membandingkan data yang dihasilkan melalui observasi dengan data yang dihasilkasn melalui dokumentasi.

Dalam penelitian ini, penelitian melakukan uji keabsahan data dengan menggunakan triangulasi teknik. Dalam triangulasi teknik ini peneliti melakukan perbandingan data dan informasi melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan sumber data yang sama.

E. Teknik analisis data.

Metode penelitian kualitatif dilakukan dengan melakukan analisis data pada beberapa titik selama proses penelitian, yaitu sebelum penelitian, selama penelitian, dan setelah penelitian selesai. Analisis data didefinisikan sebagai "upaya mencari dan menyusun secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara, dan sumber lain untuk meningkatkan pemahaman peneliti terhadap kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain," sebagaimana yang dikemukakan oleh Noeng Muhadjir. Sementara itu, untuk meningkatkan pemahaman tersebut, perlu dilakukan analisis sambil berupaya menemukan makna[71]. Kegiatan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan hasil penelitian semuanya dimasukkan ke dalam proses analisis data kualitatif selama proses penelitian.

1. Pengumpulan data

Pengumpulan data pada penelitian kualitatif ini yaitu dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam proses pengumpulan data ini peneliti. Dalam penelitian kualitatif ini sumber data yang paling penting melalui metode wawancara karena dalam kegiatan ini antara narasumber dan informan terjadi interaksi langsung melalui wawancara. Dalam kegiatan ini biasanya peneliti akan merekam sepanjang kegiatanb wawancara tersebut. Sumber data yang tersisa mencakup data tambahan seperti dokumen atau sumber data tertulis, foto, dan statistik. Sebagian besar, sumber data terdiri dari kata-kata dan tindakan individu yang diamati atau ditanyakan. Menurut Moleong, sumber data utama ditangkap melalui penggunaan catatan tertulis, serta melalui perekaman pita video ata

[71] Noeng Muhadjir, 2002. Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi IV. Yogyakarta: Penerbit Rake Sarasin

u audio, pengambilan foto, atau gambar bergerak[72]. Sumber data tambahan yang berasal dari sumber tertulis dapat mencakup publikasi dan terbitan berkala ilmiah, sumber dari arsip, dokumen pribadi, dan dokumen resmi. Contoh jenis sumber ini adalah surat resmi, dokumen pribadi, dan arsip.

2. Reduksi Data

Proses pemilahan informasi sesuai dengan apa yang dibutuhkan dalam penelitian yang muncul dari catatan tertulis di lapangan disebut sebagai reduksi data. Proses ini berlanjut sepanjang keseluruhan penelitian, bahkan sebelum data benar-benar dikumpulkan, seperti yang dapat diamati dari kerangka konseptual penelitian, tantangan studi, dan metodologi pengumpulan data yang telah dipilih oleh peneliti[73].

3. Penyajian Data

Penyajian data adalah kegiatan yang melibatkan pengaturan kumpul an fakta sedemikian rupa sehingga memungkinkan kemungkinan tidak ada kesimpulan yang dicapai dan tindakan yang diambil dengan informasi terse but. Data kualitatif dapat disajikan dalam berbagai format, termasuk teks na ratif, matriks, grafik, jaringan, dan bagan. Catatan lapangan adalah contoh lain darI format penyajian data kualitatif. Hal ini memudahkan untuk meng amati apa yang sedang terjadi, terlepas dari apakah kesimpulannya akurat at au tidak, dan untuk mengevaluasinya kembali. Bentuk- bentuk ini menginte grasikan informasi yang disusun dalam bentuk yang kohesif dan mudah diakses[74].

4. Penarikan Kesimpulan

Pada tahap penarikan kesimpulan sekaligus verifikasi data, peneliti menyajikan jawaban dari rumusan masalah dan juga temuan baru yang ditemukan dalam penelitian tersebut. Penarikan kesimpulan atau verifikasi data merupakan suatu proses merumuskan makna dari hasil penelitian dalam

---

[72] Noeng Muhadjir, 2002. Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi IV. Yogyakarta: Penerbit Rake Sarasin

[73] Sugiyono. (2019). Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA

[74] Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta.

bentuk deskripsi pernyataan. Proses ini dilakukan melalui peninjauan berulang untuk memastikan kebenaran simpulan, terkait kesesuaian dengan judul, tujuan, dan rumusan masalah penelitian. Verifikasi kesimpulan dilakukan secara berkala selama proses penelitian agar hasilnya dapat dipertanggungjawabkan.

BAB IV
PENYAJIAN DATA, ANALISIS DATA, DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data

1. Sejarah singkat berdirinya MI Ma'arif NU 1 Cipete

Tidak ada dokumentasi tertulis yang merinci sejarah terbentuknya MI Ma'arif dalam arsipnya. Namun, sejarah tersebut hanya diketahui dari mulut ke mulut karena masyarakat sekitar sudah mengetahui awal mula berdirinya MI Ma'arif. Syekh Mbah Abdusshomad Jombor merupakan salah satu tokoh yang menyebarkan dakwah Islam di Grumbul Jombor, Desa Cipete, Kecamatan Cilongok, Kabupaten Banyumas. MI Ma'arif NU 1 Cipete merupakan aset warisan Syekh Mbah Abdusshomad Jombor. Dahulu sekolah ini awalnya hanya bangunan yang digunakan sebagai madrasah diniyah anak-anak sekitar yang dipimpin langsung oleh Mbah Abdusshomad kemudian karena banyak siswa yang mengikuti kegiatan di madrasah tersebut akhirnya diputuskan oleh pendiri-pendiri madrsah tersebut untuk mendirikan sekolah formal dan karena basicnya Nahdlatul Ulama maka madrasah tersebut berubah menjadi sekolah formal yang bernama MI Ma'arif NU 1 Cipete. Untuk kepala sekolah sudah berganti sebanyak 4 kali sejak resmi menjadi sekolah formal dan dari pergantian kepala sekolah tersebut memiliki kebiajakn-kebijakan tersendiri yang bertujuan untuk memajukan sekolah lebih baik lagi.

Terletak di Desa Cipete, tepatnya di Jalan Jombor Rt 02 Rw 03, Kecamatan Cilongok, Kabupaten Banyumas, kode pos 53162, MI Ma'arif NU Cipete mudah dijangkau dengan mobil, motor, maupun kendaraan roda empat. Jarak antara MI Ma'arif NU Cipete dengan pusat kota (Kecamatan) sekitar 2,5 kilometer. Batas wilayah MI Ma'arif NU Cipete adalah

a. Sebelah Utara : Rumah H. Solihun, Jl. Raya Jombor (penghubung Cilongok (Bentala) Desa Batuanten);
b. Sebelah Selatan : Tanah kebun milik Bp. Yusup;
c. Sebelah Barat : Rumah dan tanah Bp. Nasir dan Bp Sawin

d. Sebelah Timur : Rumah dan tanah Bp. Casiwan,, Bp. Masykur, Bp. Adib Muwafiq

Jabatan kepala madrasah pada MI Ma'arif NU Cipete telah mengalami beberapa pergan tian sejak berdiri tanggal 20 Juli 1987, adalah sebagai berikut :

1. Sail Muhalal, S.Pd.I Periode 1987 – 1999
2. Ngarifin, A.Ma Periode 1999 – 2007
3. Ropingah, S.Pd.I Periode 2007 – 2017
4. Lukman Hakim, S.Pd. Periode 2018 – sekarang

2. Status Akreditasi

Pamornya pun ikut naik daun seiring dengan perkembangan MI Ma'arif NU Cipete. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia nomor Wk/5B/91/Pgm/MI/IX/1990, MI Ma'arif NU Cipete memperoleh status terdaftar pada tahun 1987. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama nomor MK. 19/5.a/PP.01.1/1624/1995, MI Ma'arif NU Cipete memperoleh pengakuan pada tahun 1995. MI Ma'arif NU Cipete kemudian memperoleh status Terakreditasi B pada tahun 2006 dengan nomor piagam akreditasi Kw.11.4/4/PP.03.2/623.2.12/2006, memperoleh status Terakreditasi B pada tahun 2012, dan memperoleh status Terakreditasi A pada periode akreditasi tahun 2018 dengan nomor Surat Keputusan BSNP nomor 044/BANSM-JTG/SK/X/2018.

3. Kondisi Sosial MI Ma'arif NU Cipete

Proses belajar mengajar di madrasah dipengaruhi oleh lingkungan sosial siswa. Diskusi yang terjadi dalam proses belajar mengajar merupakan kegiatan sosial di MI Ma'arif NU Cipete. Kegiatan ini melatih peserta didik agar terbiasa berkomunikasi dan berani menyampaikan pendapat dengan teman-temannya, saling menghargai pendapat orang lain, menerima dengan lapang dada hasil keputusan bersama. Kegiatan kerja kelompok juga menjadi hal yang sangat ditekankan di madrasah kami, hal ini bertujuan agar peserta didik mudah bergaul dengan siapapun, tidak memilih-milih, dan membeda-bedakan teman.

Dalam kegiatan belajar mengajar maupun perayaan seperti Hari Ulang Tahun Madrasah (Harlah), Peringatan Hari Besar Nasional (PHBN), dan Peringatan Hari Besar Islam (PHBI), seluruh tenaga pendidik dan kependidikan senantiasa berkolaborasi dan bekerja sama. Selain hubungan kinerja antar tenaga pendidik dan kependidikan juga berkomunikasi menjalin hubungan yang hangat dengan seluruh wali murid serta selalu berkoordinasi dengan komite dan pengurus madrasah.

4. Kondisi Budaya

Latar belakang agama warga MI Ma'arif NU Cipete baik pendidik dan tenaga kependidikan seluruhnya adalah beragama Islam yang berhaluan *ahlussunnah waljamaah* atau Nahdlatul Ulama (NU). Adanya kesamaan keyakinan tersebut memudahkan madrasah dalam mengembangkan budaya pribadi yang agamis, dan berhaluan Aswaja. Madrasah kami biasanya menyelenggarakan program pembiasaan, seperti: memperingati hari besar nasional (PHBN), memperingati hari besar Islam (PHBN), ziarah kubur, membaca surat Yaasiin, dan melaksanakan salat Duha dan Duhur. Kegiatan ini bertujuan untuk melatih dan membekali peserta didik dengan bekal ilmu untuk masa depannya. Di MI Ma'arif NU Cipete, kegiatan pembiasaan meliputi:

a. Pembiasaan shalat duha berjamaah

Mengingat anak-anak sudah dapat melakukan latihan tersebut pada usia tersebut, maka untuk kelas 3, 4, 5, dan 6 direncanakan pelaksanaan salat Duha berjamaah. Tujuan pembiasaan shalat Duha adalah untuk pembekalan dan pembinaan dengan harapan dapat terbentuk siswa yang rajin melakukan shalat sunnah dalam kehidupan sehari-hari.

b. Pembiasaan shalat duhur berjamaah

Karena kelas tersebut memiliki jam belajar hingga waktu shalat Dhuhur, maka kegiatan shalat Dhuhur berjamaah diselenggarakan untuk kelas 3, 4, 5, dan 6. Hal ini dilakukan karena dua alasan: pertama, untuk mengajarkan dan membimbing anak-anak agar mampu melaksanakan shalat dengan benar, dan kedua, karena kelas tersebut memiliki jam

belajar. Kegiatan shalat duhur juga bertujuan untuk mencetak siswa agar selalu taat mengerjakan kewajiban shalat lima waktu dimanapun berada.

c. Pembiasaan Pembacaan Surat Yaasiin

Pembacaan surat Yaasiin dilaksanakan setiap hari Jum'at ke 2, 3, 4, dan ke 5. Tujuan pembacaan surat Yaasiin adalah untuk membekali atau memperkenalkan sejak dini amalan-amalan Ahli Sunnah Waljamaah kepada siswa agar kelak dapat memahami dan mengamalkannya.

d. Ziarah Kubur ke Makam Mbah Abdush Shomad Jombor

Seluruh instruktur dan siswa dari kelas I hingga kelas VI diwajibkan mengikuti ziarah kubur yang dilaksanakan pada hari Jumat minggu pertama setiap bulannya. Mbah Abdush Shomad Jombor merupakan seorang tokoh agama yang berasal dari Jombor (Cipete). Salah satu peninggalan Mbah Abdush Shomad Jombor adalah MI Ma'arif NU Cipete. Beliau merupakan tokoh yang menjadi cikal bakal berdirinya MI Ma'arif NU Cipete. Pada saat ini Beliau adalah ulama besar di lingkungan kabupaten Banyumas dan makamnya selalu dikunjungi dan menjadi salah satu tempat ziarah para nahdliyin di kabupaten Banyumas.

e. Pembacaan Asmaul Khusna

Pembacaan Asmaul Khusna dilaksanakan setiap hari sebelum pembelajaran dimulai sebagai program pembiasaan. Tujuan pembacaan Asmaul Khusna adalah melatih siswa untuk gemar membaca, menghafal, mengingat dan berdzikir kepada Allah melalui nama-nama-Nya

f. Peringatan Hari Besar Nasional (PHBN)

Tujuan kegiatan PHBN adalah untuk menumbuhkembangkan dan memupuk rasa cinta tanah air. Sebagai penerus bangsa Indonesia maka sejak dini siswa harus diarahkan untuk mempunyai rasa cinta terhadap NKRI

g. Peringatan Hari Besar Islam (PHBI)

Tujuan kegiatan PHBI di MI Ma'arif NU Cipete adalah untuk menanamkan pola pikir Islami kepada para peserta didik. PHBI juga bertujuan untuk memberikan pengetahuan akan sejarah/peristiwa yang

terjadi dalam agama Islam sehingga kelak dapat memahami Islam dangan baik dan benar.

5. Data Pengurus BPPPMNU

Susunan Pengurus Badan Pelaksana Penyelenggaraan Pendidikan Ma'arif NU (BPPPMNU) MI Ma'arif NU Cipete adalah sebagai berikut:

Dewan Pembina	
1. Ketua	: Zarkasih Aminata
2. Sekretaris	: Lutfi Mubarok
3. Anggota	: a. K. Sabihun
	b. K. Muhdi
	c. Adib Muwafiq
Pengurus	
1. Ketua	: Fuad Hasyim
2. Wakil ketua	: Abu Na'im
3. Sekretaris	: Khafid Mubarok
4. Bendahara	: Itmaful Wafa
Bidang-bidang	
1. Bidang Kurikulum	a. Tajus Sobirin, S.Ag.
	b. Miftahudin S.H.I.
	c. Nur Ghozin S.Pd.
2. Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan	a. Anwar Sanusi S.Pd.
	b. Ngarifin, A.Ma
	c. Yuli Astuti, S.Pd.
3. Bidang Humas	a. Zainal Ali
	b. Muklis
	c. Basiron
	d. Mustofa
	e. Wahirun
	f. Abdur Rohman
	g. Hasyim Syafi'i
4. Bidang sarana dan prasarana	a. Mukodas
	b. Sobirin
	c. Masrip Topandi
	d. Krisbiantoro
5. Bidang usaha	a. H. Tamami
	b. Sirojudin
	c. Sukirjo

d. Mukhotib
e. Zainal Arifin

Pengawas
1. Ketua : H. Solihun
2. Sekretaris : Masykur
3. Anggota : Bahrudin
4. Anggota : Abdul Kharis

6. Karakteristik Kemitraan Madarasah

Berikut ini adalah beberapa contoh kemitraan atau kolaborasi yang telah dijalin oleh MI Ma'arif NU Cipete dengan lembaga atau lembaga lain dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan madrasah:

a) Pemerintah Desa Cipete

MI Ma'arif NU Cipete diketahui telah menjalin kerjasama yang cukup baik dan luas dengan Pemerintah Desa Cipete, salah satunya dalam pemanfaatan lapangan desa untuk kegiatan fisik.

Kelebihannya : MI tidak perlu mengeluarkan biaya sewa sebagai sarana penunjang kegiatan proses belaja mengajar.

Kekurangannya : Terkadang terbentur dengan pemakaian dalam waktuyang sama oleh pihak lain sehingga kegiatan kadang tidak berjalan sesuai jadwal atau kurang maksimal

b) Puskesmas Cilongok 2

Madrasah menjalin kerjasama dengan pihak Puskesmas Cilongok 2 dalam berbagai kegiatan yang berhubungan dengan kesehatan seperti penyuluhan kesehatan, screening, kegiatan imunisasi/vaksin, berbagai lomba semacam dokter kecil, pembuatan poster dll.

Kelebihan : Mendapatkan informasi dan pelayanan bidang kesehatan yang sama dengan sekolah lain, gratis serta petugas kesehatan mau datang ke madrasah langsung.

Kekurangan : Tenaga kesehatan saat pelayanan/kegiatan imunisasi terkadang jumlahnya tidak sebanding

dengan kebutuhan/terlalu sedikit sehingga kurang efektif dan efisien.

c) Takmir Masjid Baitush Shomad Jombor

Kerja sama dengan takmir masjid bertujuan untuk menggunakan fasilitas masjid sebagai tempat shalat duha, shalat duhur berjamaah dan kegiatan-kegiatan keagamaan lainnya.

d) Program Makanan Sehat Dengan Wali Murid

Program makanan sehat ini bertujuan untuk mengarahkan dan melatih siswa agar dalam membeli makanan/jajanan selalu membeli makanan yang memenuhi kebutuhan kesehatan, makanannya higienis, dibuat dengan bahan yang baik dan diproses dengan cara yang benar. Program makanan sehat ini adalah kolaborasi/kerja sama antara pihak Madrasah sebagai penjual dan wali murid sebagai produsen makanan sehat. Makanan dibuat oleh wali murid yang bersedia/mendaftar untuk membuat kemudian makanan dijual kepada seluruh siswa dari kelas I–VI. Penjualan makanan sehat menggunakan sistem bagi hasil dan harga makanan dibuat dengan persetujuan kedua belah pihak.

Kelebihan : Anak tidak jajan sembarangan, jajanan anak akan terjaga kebersihannya dan memenuhi kebutuhan gizi

Kekurangan : Terkadang terdapat makanan yang kurang menarik /anak kurang senang sehingga makanan kurang laku dan sisa banyak

e) Kepolisian Sektor (POLSEK) Cilongok

MI Ma'arif NU Cipete telah menjalin kerja sama dengan pihak Kepolisian Sektor (POLSEK) Cilongok dalam kegiatan keamanan dan ketertiban, kenakalan remaja, bullying, serta narkoba. Kegiatan ini dalam bentuk penyuluhan dan pembinaan dengan pihak POLSEK sebagai nara sumber.

f) Lembaga Pendidikan Lain (TK/SMP/MTs)

Kerjasama dengan lembaga pendidikan lain, seperti Taman Kanak-kanak (TK), terkait dengan program Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) MI Ma'arif NU Cipete. Sementara itu, kerjasama dengan SMP/MTs terkait dengan PPDB SMP/MTs. Dalam kegiatan PPDB ini, SMP/MTs melakukan sosialisasi terkait program SMP/MTs guna menjaring minat siswa MI Ma'arif NU Cipete dan mengarahkan mereka ke sekolah tujuan selanjutnya.

7. Karakteristik Peserta Didik

Informasi berikut ini berlaku untuk 12 (dua belas) rombongan belajar MI Ma'arif NU Cipete pada awal tahun ajaran 2024–2025:

Data Siswa MI Ma'arif NU Cipete Tahun Pelajaran 2023 / 2024

No	Kelas	Jumlah Siswa	Jumlah Rombel
1	I	34	2
2	II	39	2
3	III	55	2
4	IV	35	2
5	V	34	2
6	VI	43	2
	JUMLAH	240	12

MI Ma'arif NU Mayoritas murid Cipete berasal dari dusun Cipete sendiri, sementara beberapa juga berasal dari masyarakat sekitar seperti dusun Batuanten, Cilongok, Pernasidi, dan Sudimara. Sementara itu, orang tua dan wali murid bermata pencaharian sebagai buruh, petani, pemilik usaha, pedagang, pegawai swasta, dan pegawai negeri.

8. Karakter Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Saat ini MI Ma'arif NU Cipete mempunyai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, diantaranya:

a. Kepala Madrasah = 1 orang
b. Guru kelas = 12 orang
c. Guru Mapel = 1 orang
d. Operator / TU = 1 orang
e. Tenaga Kebersihan = 1 orang
f. Driver = 1 orang

Tenaga pendidik di sekolah ini memiliki profesional, disiplin, dan berkomitmen yang tinggi terhadap peninhkatan mutu pembelajaran. Para guru tidak hanya menguasai materi ajar dengan baik, tetapi juga mampu menghidupkan kegiatan pembelajaran lebih kreatif. Sementara itu tenaga kepemdidikan lainnya juga menunjukan karakter yang tertib dan bertanggungjawab. Mereka turut berperan dalam menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, dan tertib. Dengan adanya karakteri dari tenaga pendidik dan kependidikan sekolah mampu menciptakan suasana belajar yang efektif, nyaman, dan berorientasi pada visi dan misi sekolah yang ada.

9. Karakter Sarana Prasarana

a. Kepemilikan Tanah

Warga Nahdliyin Dusun Cipete mendirikan MI Ma'arif NU Cipete sebagai madrasah karena mereka sangat menginginkan sarana pendidikan bagi anak-anaknya. Tanah tempat berdirinya MI Ma'arif NU Cipete merupakan sumbangan warga setempat dan seorang ahli/dzuriyah bernama Mbah Abdush Shomad. MI Ma'arif NU Cipete awalnya sangat sederhana dengan bangunan, fasilitas, dan prasarana yang sangat minim. Namun, dari tahun ke tahun MI Ma'arif NU Cipete terus mengalami kemajuan baik dari segi fisik bangunan maupun sarana dan prasarananya. Semua itu berkat kerja sama yang baik antara pengurus, pengurus, kepala madrasah, pendidik dan tenaga kependidikan, donatur, dan masyarakat yang sangat aktif. Harapannya, madrasah ini mampu berkembang dan mampu memenuhi kebutuhan ruang belajar secara mandiri seiring dengan perkembangan zaman. Saat ini, MI Ma'arif NU Cipete memiliki lahan seluas 2.380 m². Namun, MI Ma'arif NU Cipete memiliki bangunan seluas 2.380 m².

b. Sarana dan prasarana

Saat ini MI Ma'arif NU Cipete mempunyai gedung tersendiri dengan beberapa ruangan, antara lain:

a)	Ruang kelas	: 12	ruang	
b)	Ruang Kepala Madrasah	: 1	ruang	
c)	Ruang guru	: 1	ruang	
d)	Ruang UKS	: 1	ruang	
e)	Ruang perpustakaan	: 1	ruang	
f)	Ruang Bimbingan Konseling (BK)	: 1	ruang	
g)	Ruang TU/administrasi	: 1	ruang	
h)	Dapur	: 1	ruang	
i)	WC /Jamban	: 1	ruang	(WC guru)
		: 5	ruang	(WC siswa).

Karena pemeliharaan rutin tahunan, semua ruang kelas dan fasilitas ruangan lainnya dalam kondisi baik..

10. Karakteristik Orang Tua

Satu-satunya madrasah di Desa Cipete adalah MI Ma'arif NU Cipete yang terletak di Kecamatan Cilongok, Kabupaten Banyumas, di RT 02 RW 03. Di bawah naungan LP Ma'arif, Kabupaten Banyumas, program pendidikan MI Ma'arif NU Cipete berlandaskan pada ajaran Ahlussunnah Waljama'ah. Kalangan Nahdliyin, khususnya yang berdomisili di Desa Cipete dan sekitarnya, menjadi penerima manfaat dari MI Ma'arif NU Cipete.

Orang tua/Wali murid pada MI Ma'arif NU Cipete seluruhnya adalah warga NU / Nahdliyin dengan berbagai latar belakang ekonomi, pendidikan dan pekerjaan yang berbeda-beda, antara lain buruh, tani, wiraswasta, pedagang, pegawai swasta, dan guru PNS

B. Hasil Penelitian

1. Model Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di MI Maarif NU 1 Cipete

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang unik. Cara seseorang mengatur, membimbing, dan mengarahkan para profesional pendidikan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan pendidikan dikenal

sebagai gaya kepemimpinan mereka [75]. Seorang kepala sekolah yang memiliki serangkaian kualitas unik, seperti kepribadian, kemampuan dasar, pengalaman, dan pengetahuan, serta keahlian administratif dan pengawasan, dianggap sebagai pemimpin yang kompeten[76].

Gaya kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang senantiasa menghargai dan menerima masukan serta pendapat, dan mampu memberi motivasi, memberi inspirasi, membimbing, serta menggerakkan orang-orang yang ada di bawah pimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi, sehingga mereka bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi [77]. Memperoleh keterampilan kepemimpinan sangat penting bagi prinsip tersebut, yang berfungsi untuk meningkatkan semangat, profesionalisme, dan daya cipta guru guna mencapai keberhasilan siswa. Komponen pembelajaran ditekankan dalam penerapan kepemimpinan pembelajaran ini.

Bapak Lukman Hakim, kepala sekolah MI Maarif NU 1 Cipete, menyampaikan pernyataan berikut:

> "Didunia saat ini, ketika menemukan solusi atas masalah memerlukan kecerdasan dan upaya yang dinamis, administrator sekolah memainkan peran penting dalam membangun cara hidup metodis yang didasarkan pada ide-ide yang terbuka dan dapat diandalkan"[78].

Proses Penetapan Kebijakan, Membangun Pola Komunikasi, dan Pendidikan merupakan tiga aspek terpenting dalam jabatan kepala sekolah di MI Ma'arif NU 01 Cipete. Jika berbicara mengenai tanggung jawab kepala sekolah, penting untuk diketahui bahwa kepala sekolah bertanggung jawab terhadap ketiga aspek tersebut.

> "Cara menggunakan model kepemimpinan instruksional untuk mengatur sekolah saya. Tiga bentuk utama kepemimpinan kepala sekolah yang diidentifikasi Hoy dan Miskel dalam buku mereka—

[75] Agung, A., & dkk. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru PAI di Sekolah.Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 7(4), 400-411. https://doi.org/10.5281/zenedo..5159173

[76] Agung, A., & dkk. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru PAI di Sekolah.Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 7(4), 400-411. https://doi.org/10.5281/zenedo..5159173

[77] Andang. (2014). Manajemen &Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jogjakarta : ArRuzz Media.

[78] Wawancara, Lukman Hakim Kepala sekolah MI Maarif NU 1 Cipete, 15 Oktober 2024

> kepemimpinan instruksional, model kontingensi Fiedler, kepemimpi nan pengganti, dan kepemimpinan yang tersebar— menginspirasi sa ya. Model kepemimpinan instruksional bertujuan untuk mengubah elemen sekolah seperti konten kurikulum, pola komunikasi yang mapan, metode pengajaran, strategi pengukuran, dan norma budaya untuk pencapaian akademik. Model ini memberi penekanan kuat pada pengintegrasian pengajaran dan pembelajaran ke dalam inti teknis sekolah. Sebagai seorang pemimpin, Anda dapat membantu guru dan siswa meningkatkan pengajaran dan pembelajaran di sekolah dengan memberi mereka bimbingan, sumber daya, dan dukungan"[79].

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Lukman Hakim, Kepala Sekolah MI Ma'arif NU 1 Cipete, maka wawancara difokuskan pada tiga aspek penting kepemimpinan dalam sebuah lembaga pendidikan. Aspek-aspek tersebut adalah Proses Penetapan Kebijakan, Pola Komunikasi yang Terbangun, dan Pendidikan. Dalam rangka mencapai tujuan utamapeningka tan prestasi siswa, strategi ini berupaya untuk meningkatkan profesionalisme guru, serta meningkatkan motivasi, daya cipta, dan kreativitas guru. Dalam kapasitasnya sebagai Kepala Sekolah MI Maarif NU 1 Cipete, Bapak Lukman Hakim telah memilih untuk menerapkan gagasan kepemimpinan instruksional. Konsep ini berperan sebagai pemimpin dalam penyediaan bimbingan, sumber daya, dan dukungan kepada guru dan siswa dalam rangka meningkatkan pengajaran dan pembelajaran yang berlangsung di sekolah. Dalam hal khusus ini, Kepala Sekolah MI Ma'arif NU 1 Cipete bertanggung jawab untuk menentukan sejumlah prosedur dan kebijakan yang ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan-tujuan tersebut.

a. Proses Penetapan Kebijakan Pembelajaran

Kepala sekolah akan mengadakan rapat khusus untuk menampung rekomendasi dan aspirasi sebelum mengambil keputusan terkait suatu kebijakan. Dalam kapasitasnya sebagai guru Pendidikan Agama Islam di MI Ma'arif NU 1 Cipete, informasi berikut ini divalidasi oleh informan, Ibu Titin Alfiani:

> "Dia (pimpinan) awalnya memastikan untuk mengumpulkan informasi yang cukup guna menciptakan kebijakan sebanyak

[79] Wawancara, Lukman Hakim Kepala sekolah MI Maarif NU 1 Cipete, 15 Oktober 2024

mungkin. Dia mengikuti empat fase dalam proses implementasi, yang meliputi:

a. Dewan sekolah terdiri dari para pengurus, perwakilan guru, orang tua, anggota masyarakat, karyawan sekolah, dan siswa.
b. Dewan sekolah kemudian menilai kebutuhan sekolah.
c. Dewan sekolah membuat tindakan dengan tujuan dan sasaran.
d. Membuat pilihan tentang pengembangan program untuk kemajuan akademis.

Untuk memasukkan saran dan ambisi, kepala sekolah biasanya mengadakan rapat khusus sebelum menyusun kebijakan. Setelah mendengar komentar dari peserta, keputusan dibuat. Hasilnya kemudian dibagikan kepada kepala sekolah dan semua personel sekolah lainnya, termasuk murid-murid."[80].

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Titin Alfiani yang merupakan guru PAI MI Ma'arif NU 1 Cipete, bahwa seluruh potensi pengambilan kebijakan diikutsertakan seluruh warga sekolah dalam suatu forum musyawarah untuk diminta usulan dan aspirasi. Hasil pertimbangan yang matang tersebut, dijadikan suatu kebijakan yang dapat dirasakan seluruh warga sekolah. Dalam proses menentukan kebijakan tersebut terdapat beberapa langkah dan proses yang dilakukan, diantaranya

1) Membangun Pola Komunikasi

Dengan menganalisis hasil wawancara, dapat diketahui bagai mana cara Kepala Sekolah membangun pola komunikasi. Peneliti melakukan wawancara dengan salah satu wali kelas MI Ma'arif NU 1 Cipete yaitu Bapak Surip Riyadi, dan berikut petikan wawancara tersebut:

"Kepala sekolah melakukan komunikasi dua arah dengan baik, baik dengan masyarakat maupun dengan warga sekolah. Agar semua orang memahami program-program yang telah, sedang, dan akan dilaksanakan, ia memberikan penjelasan yang menyeluruh kepada para pimpinan semua pihak terkait.

Baik saat kepala sekolah berkomunikasi dengan staf dan guru atau sebaliknya, saya yakin bahwa kepala sekolah melakukan

[80] Wawancara, Titin Alfiani, Guru Pendidikan Agama Islam MI Ma'arif NU 1 Cipete, 06 November 2024

> komunikasi dua arah. Kepala sekolah membangun kebiasaan berkomunikasi secara terbuka dengan tetap mematuhi standar yang ditetapkan"[81].

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan Bapak Surip Riyadi yang merupakan salah satu wali kelas di MI Ma'arif NU 1 Cipete, dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah sangat komunikatif dalam menyampaikan segala hal yang berkaitan dengan kepemimpinannya. Kemampuannya dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang manajer atau dalam menunjukkan sikap sebagai seorang pemimpin yang tangguh ditunjukkan dengan seringnya bertanya dan memberikan masukan terkait hubungan kerja yang terjalin antara dirinya dengan orang lain. Bahkan dapat dimintakan kritikan dengan membuat surat dinas agar dapat membangun komunikasi yang baik. Dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah telah berkomunikasi dengan cukup efektif terkait berbagai hal dalam hal ini.

2) Menetukan Proses Pembelajaran

Proses pendefinisian proses pembelajaran merupakan langkah selanjutnya yang harus dilaksanakan dalam proses perencanaan penyusunan kurikulum. Di MI Ma'arif NU 1 Cipete, proses pembelajaran ditetapkan pada tahap perencanaan kurikulum dan dapat dijadikan pedoman dalam seluruh tahapan pelaksanaan kurikulum. Dalam dunia kepemimpinan, upaya yang dilakukan tidak lain adalah mewujudkan tujuan lembaga secara efektif dan efisien. Begitu pula dalam dunia pendidikan, di mana pertanyaan tentang bagaimana seorang pemimpin menjadi pemimpin atau bagaimana seorang pemimpin berkembang menjadi topik pembahasan[82].

Pemikiran Kepala MI Maarif NU 1 Cipete muncul dari gabungan faktor keturunan, bakat, dan lingkungan, khususnya faktor

[81] Wawancara Surip Riyadi, Walikelas 5 MI Ma'arif NU 1 Cipete, 21 Oktober 2024
[82] Observasi, MI Ma'arif NU 1 Cipete, 04 Mei 2024

pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memungkinkan bakat tersebut diaktualisasikan secara tepat. Hal ini diketahui berdasarkan hasil pengamatan langsung dan wawancara dengan para pendidik.

Hal ini dibuktikan dengan cukup lama Kepala MI Maarif NU 1 Cipete menjadi guru. Berbekal pengalaman mengajar di berbagai lembaga, tentu banyak informasi dan keahlian yang diperolehnya. Berikut ini adalah rangkuman hasil penelitian yang dituangkan dalam bentuk sebagai berikut:

a) Kekuatan memimpin dalam menyelaraskan sdm

Dalam proses penerapan gaya kepemimpinan yang dijalan kan oleh kepala MI Maarif NU 1 Cipete, kekuatan kepemimpinan ditunjukkan dengan adanya musyawarah dengan bawahan dalam menghadapi masalah, kemudian diambil keputusan secara bersam a-sama. Cara kepala MI Maarif NU 1 Cipete memberdayakan bawahannya semaksimal mungkin dengan melibatkan seluruh instruktur dalam proses perencanaan merupakan bukti kekuatan pengintegrasian sumber daya manusia yang dijalankannya dalam gaya kepemimpinannya.

b) Kekuatan dalam pengembangan iklim kerja

Kepala MI Maarif NU 1 Cipete apabila menerapkan gaya kepemimpinannya mampu menunjukkan kekuatannya dalam menciptakan iklim kerja. Kekuatan tersebut dapat dilihat dari kemampuan kepala sekolah dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dengan cara menumbuhkan rasa kebersamaan dan selalu memberikan masukan yang membangun kepada bawahannya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di MI Maarif NU 1 Cipete merupakan perpaduan antara gaya kepemimpinan demokratis, edukatif, dan visioner, hal ini dapat dilihat dari ciri-ciri gaya kepemimpinan yang telah dijelaskan di atas. Hal ini

terlihat dari karakter kepala sekolah yang mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi bawahannya, bersikap terbuka kepada bawahannya dan mau meminta masukan, menyusun perencanaan dan pelaksanaan pendidikan serta melibatkan bawahannya dalam setiap kegiatan, serta mampu menciptakan lingkungan yang memungkinkan bawahannya dapat bekerja dengan kemampuan yang dimilikinya. Pentingnya peran seorang pemimpin dalam memberikan inspirasi kepada pendidik dan mendukung proses belajar peserta didik tidak dapat dilepaskan dari penerapan gaya kepemimpinan demokratis, edukatif, dan visioner, apapun jenis kepemimpinan yang diterapkan[83].

Proses pemberian semangat, arahan, dan keuletan dalam bertindak itulah yang kita maksud ketika berbicara tentang motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa aktivitas yang dimotivasi bersifat memberi energi dan fokus, serta berkelanjutan dari waktu ke waktu. Dapat dikatakan bahwa gaya pemberian motivasi yang diberikan oleh kepala MI Maarif NU 1 Cipete kepada para pengajar di sekolah tersebut sangat baik dan terus mengalami peningkatan. Baik unsur internal maupun faktor eksternal merupakan sumber motivasi yang potensial bagi guru dalam menjalankan profesinya. Berikut penjelasannya:

1. Motivasi internal

Perilaku atau sikap pemimpin yang patut dikagumi dan menjadi panutan bagi bawahannya untuk mengikuti atasannya, merupakan pendorong motivasi kerja para pengajar di MI Maarif NU 1 Cipete. Misalnya, jika pemimpin menyelesaikan tugas tepat waktu, maka secara otomatis para pengikutnya akan termotivasi untuk menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa adanya tekanan

[83] Dokumentasi, MI Ma'arif NU 1 Cipete, 15 September 2024

karena melihat gaya kepemimpinan pemimpin tersebut.

2. Motivasi Eksternal

Kepala sekolah selalu memberikan penghargaan atau pengakuan kepada guru atas hasil kerja mereka, meskipun dalam bentuk hadiah. Namun, guru senang ketika atasan mereka mengakui hasil kerja keras mereka, yang membuat mereka semakin terdorong untuk bekerja keras dan menghasilkan karya yang orisinal[84].

3) Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah Pada Proses Pelaksanaan Pembelajaran

Pelaksanaan proses pembelajaran yang dilakukan melalui supervisi, dalam hal ini kepala MI Maarif NU 1 Cipete, bertujuan untuk memberikan pengaruh secara psikologis terhadap peningkatan mutu serta input dan motivasi belajar peserta didik. Hal tersebut merupakan salah satu sifat yang harus dimiliki oleh setiap kepala sekolah yang bertugas sebagai supervisor. Instrumen utama dalam pengembangan tujuan pembelajaran di lembaga pendidikan adalah kepala MI Maarif NU 1 Cipete yang membina dan mendidik peserta didik. Sejalan dengan hasil wawancara dengan kepala MI Maarif NU 1 Cipete, Bapak Lukman Hakim, beliau menyatakan:

> "Untuk mendorong generasi muda seperti Gen Z agar terus melanjutkan pendidikan, saya selalu menawarkan bantuan dan dorongan. Hal ini terutama mengingat kebutuhan masyarakat yang semakin canggih dan kebutuhan akan sains dan teknologi yang semakin tangguh"[85].

Siswa yang memiliki keterampilan personal yang menunjukkan watak yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan bermoral menjadi fokus kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru dan kompetensi siswa di MI Maarif NU 1 Cipete. Guru berperan

[84] Observasi, MI Ma'arif NU 1 Cipete, 10 Juli 2024
[85] Wawancara, Lukman Hakim Kepala sekolah MI Maarif NU 1 Cipete, 15 Oktober 2024

sebagai panutan, dan kepala sekolah yang memberi contoh akan memengaruhi perilaku siswa. Siswa akan menghormati dan menghargai instruktur yang baik. Dengan demikian, guru harus berpegang teguh pada gagasan bahwa mereka harus mendidik diri sendiri sebelum mereka dapat mendidik orang lain. identik dengan temuan wawancara berikut:

> "Saya menyediakan sumber daya perpustakaan bagi para instruktur dan siswa. Untuk meningkatkan pemahaman siswa dan hasrat untuk meningkatkan kompetensi mereka sendiri, saya sering meminta mereka untuk membaca di perpustakaan tempat kami menyediakan buku, terutama buku yang relevan dengan pokok bahasan atau menawarkan perspektif tambahan yang membantu dalam pembelajaran"[86].

Jika kinerja guru yang merangkap sebagai kepala sekolah ditelaah secara saksama, terlihat jelas bahwa kepemimpinan kepala madrasah sangat penting dalam meningkatkan kompetensi siswa. Selain kemampuan yang dibutuhkan, guru juga perlu memahami jiwa siswa, kesabaran juga diperlukan. Ini merupakan tugas standar bagi guru. Kepemimpinan inovatif kepala madrasah selalu mengingatkan kita bagaimana membuat instruktur tetap terlibat dan tidak bosan, serta bagaimana mencegah anak-anak menjadi tidak tertarik pada pelajaran mereka. Seperti wawancara berikut dengan kepala madrasah:

> "Setiap guru harus mengikuti perkembangan di bidangnya karena jika mereka semua mengajarkan hal yang sama setiap hari, perspektif mereka akan menjadi terlalu terbatas dan murid-murid akan menjadi tidak tertarik. Oleh karena itu, saya sering menyarankan para pendidik untuk menggunakan teknik mengajar interaktif, seperti yang saya lakukan di kelas".

Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan standar pendidikan di sekolah merupakan kepemimpinan yang mendorong pertumbuhan kompetensi siswa karena setiap guru siap menggunakan berbagai strategi pengajaran untuk menarik siswa ke dalam kelas, yang

[86] Wawancara, Lukman Hakim Kepala sekolah MI Maarif NU 1 Cipete, 15 Oktober 2024

tentunya dapat menyerap pengalaman yang diberikan guru. Ketika strategi pengajaran yang lebih kreatif dan beragam digunakan, berbagai tantangan pembelajaran dapat diatasi. Guru akan terdorong untuk melakukan hal ini di kelas mereka sendiri jika mereka mulai melakukannya.

> "Kami percaya bahwa sekolah ini menawarkan pendidikan berkualitas tinggi, bahwa pembelajaran itu menyenangkan, dan bahwa lingkungan belajar tidak membosankan berkat penggunaan strategi pengajaran yang menarik oleh kepala sekolah"[87].

b. Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Proses Pembelajaran

Terbentuknya siswa yang berprestasi baik di bidang akademik maupun ekstrakurikuler merupakan salah satu dampak dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala MI Ma'arif NU 1 Cipete. Prestasi siswa MI Maarif NU 1 Cipete dapat dikatakan luar biasa, terbukti dari banyaknya siswa yang berprestasi di tingkat kecamatan, kabupaten, dan provinsi. Dalam berbagai ajang perlombaan, MI Maarif NU 1 Cipete kerap kali menjadi juara. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Titin Alfiani, Guru PAI MI Maarif NU 1 Cipete, berikut ini uraian tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap pembelajaran di MI Maarif NU 1 Cipete:

> "Alhamdulillah, kepemimpinan Bapak Lukman Hakim sebagai kepala sekolah telah memberikan banyak manfaat bagi seluruh warga sekolah. Misalnya, prestasi siswa dalam bidang akademik dan ekstrakurikuler terus meningkat, dan para guru semakin bersemangat untuk menjadi pendidik profesional setelah melihat perilaku pemimpin yang menjunjung tinggi profesionalisme. Hal ini membuat semangat guru dalam mengajar semakin meningkat dan tidak memaksakan diri untuk melampaui batas. Kepala sekolah terus mengingatkan kepada seluruh pendidik agar lebih ikhlas dalam mengemban amanah ini dan menjadi pendidik yang

[87] Wawancara, Lupita Siswa kelas 5 MI Maarif NU 1 Cipete, 22 November 2024

semakin profesional"[88].

Karena tenaga pengajar merupakan sarana utama tercapainya tujuan pembelajaran madrasah, maka kepala madrasah sangat dituntut untuk membina bawahannya, khususnya guru. Para siswa akan menyerap ilmu dan ilmu agama dari guru-gurunya.

2. Implikasi Gaya Kepemimpinan Kepala MI Maarif NU 1 Cipete

Kepala sekolah yang memiliki seperangkat kualitas yang unik, seperti kepribadian, kemampuan dasar, pengalaman, dan pengetahuan, serta keahlian administrasi dan supervisi, dianggap sebagai pemimpin yang kompeten. Menjadi kepala sekolah berarti memegang posisi kepala sekolah, yang mencakup menjadi manajer, mentor, administrator, pemimpin, dan figur. Karena karyawannya dianggap sebagai komponen kunci dalam melaksanakan pekerjaan dan karena ia memiliki kepercayaan yang tinggi kepada mereka, kepala sekolah dalam situasi ini harus mampu memberday akan peserta didik, tenaga kependidikan, dan semua warga sekolah lainnya untuk mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas, lancar, dan produktif dengan tidak melepaskan tanggung jawab supervisi.

Berikut ini adalah beberapa filosofi kepemimpinan yang dianut MI Maarif NU 1 Cipete:

a. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Salah satu strategi yang paling banyak digunakan oleh kepala sekolah MI Maarif NU 1 Cipete adalah kepemimpinan yang demokratis. Kepemimpinan yang demokratis mencakup semua anggota yang melapor kepada kepala sekolah di samping fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin. Kepemimpinan yang demokratis dicirikan oleh seorang pemimpin yang mampu mengenali kualitas dan keterampilan setiap anggota atau bawahan, selalu melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan, dan secara konsisten memberikan arahan dan bimbingan

[88] Wawancara, Titin Alfiani, Guru Pendidikan Agama Islam MI Ma'arif NU 1 Cipete, 06 November 2024

mengenai potensi mereka sehingga mereka dapat berkembang di tempat kerja mereka.

Pendekatan kepemimpinan ini ditunjukkan oleh komunikasi pemimpin yang konstan dengan anggota staf dan keterlibatan bawahan yang konstan dalam pengambilan keputusan mengenai penyelesaian berbagai tugas di sekolah. Pemimpin mampu mengidentifikasi keahlian bawahannya dan secara efektif mensimulasikan kapasitas setiap anggota dalam situasi yang tepat. Dalam wawancaranya, Bapak Lukman Hakim, kepala sekolah MI Maarif NU 1 Cipete, mengemukakan gagasan yang sama sebagai berikut:

> "Untuk menjaga mutu pembelajaran, saya menggunakan gaya ke pemimpinan demokratis, yaitu saya senantiasa meminta masukan dari bawahan sebelum mengambil keputusan bersama. Selain itu, pemimpin harus memiliki kompetensi dalam manajemen, adminis trasi, pemantauan, dan penilaian. Selain memiliki kemampuan belajar, pemimpin juga harus mampu mengelola, mengawasi, dan memberi inspirasi kepada anggota timnya agar dapat mencapai tujuan.
> Pemimpin mungkin tidak mau mengawasi apa yang diharapkan sekolah darinya jika ia tidak memilikinya. Untuk memastikan bahwa bawahannya bekerja dengan cara yang tepat dan konsisten dengan kompetensi masing-masing, pemimpin harus memiliki integritas dan kompetensi yang baik.
> Agar tujuan sekolah dapat tercapai, kepala sekolah harus mampu memberdayakan sumber daya manusia yang dimilikinya sesuai dengan bidangnya, selalu mengikutsertakan bawahan dalam peng ambilan keputusan, dan memberi inspirasi kepada bawahannya"[89].

Komentar di atas membawa kita pada kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh kepala MI Maarif NU 1 Cipete mengutamakan orang lain di atas segalanya.

Karena setiap bawahan memiliki keterampilan, minat, kekhawatir an, dan pendapat yang unik, semuanya akan dihargai dan dihormati. Dengan demikian, setiap bawahan harus digunakan sesuai dengan peran

[89] Wawancara, Lukman Hakim Kepala MI Ma'arif NU 1 Cipete, 15 Oktober 2024

spesifiknya. Berikut ini penjelasan lebih lanjut dari Ibu Titin Alfiani, seorang instruktur Pendidikan Agama Islam di MI Ma'arif NU 1 Cipete:

> "Menurut saya, kepala sekolah kami menggunakan tiga filosofi kepemimpinan yang berbeda: demokratis, visioner, dan edukatif. Alasannya adalah, dalam hal kepemimpinan, seseorang tidak boleh terlalu bebas atau terlalu kaku. Ketika demokrasi diterapkan, dem okrasi bergantung pada situasi, termasuk forum dan percakapan. Misalnya, menggunakan satu gaya saja akan melelahkan jika gaya tersebut sama dengan gaya belajar. Oleh karena itu, gaya tersebut harus beragam dan inovatif. Oleh karena itu, kepemimpinan juga harus beragam, baik itu demokratis, visioner, maupun edukatif. Ada contoh- contoh di mana gaya demokratis, visioner, dan eduk atif digunakan, seperti ketika kepala sekolah kami menggunakan gaya kepemimpinan visioner untuk memilih teknik mengajar yang berbeda, dan instruktur kami terinspirasi olehnya"[90].

Pernyataan wawancara tersebut menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan perlu diseimbangkan dalam setiap situasi, menguta makan penyelesaian dengan musyawarah dan saling berbagi sebagai satu keluarga. Meskipun segala cara dilakukan untuk melatih guru agar lebih disiplin, bertanggung jawab, dan profesional di bidangnya sehingga pembelajaran yang dilaksanakan dapat lebih optimal, namun beliau tidak segan-segan untuk menjalankan syarat yang mengharuskannya bersikap tegas dalam mengindahkan sanksi yang berlaku.

Kemudian, salah satu wali kelas MI Ma'arif NU 1 Cipete, Bapak Surip Riyadi juga menyampaikan pernyataan sebagai berikut:

> "Jika ia termasuk dalam salah satu dari tiga kategori tersebut, ia akan bersikap demokratis dalam hal pengambilan keputusan dan pasti akan mengadakan rapat. Kemudian, ia akan menunjukkan kepemimpinan yang visioner, dan ya, kepala sekolah biasanya me nggunakan waktu luangnya untuk menerapkan strategi pengajaran dan pembelajaran yang menarik dan inovatif yang akan meningka tkan antusiasme siswa terhadap proses tersebut"[91].

Penulis sampai pada kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah lebih dominan ke arah gaya kepemimpinan demokratis

[90] Wawancara, Titin Alfiani, Guru Pendidikan Agama Islam MI Ma'arif NU 1 Cipete, 06 November 2024

[91] Wawancara, Surip Riyadi Walikelas 5 MI Ma'arif NU 1 Cipete, 21 Oktober 2024

berdasarkan hasil wawancara sebelumnya dengan kepala sekolah dan guru MI Maarif NU 1 Cipete. Guru-guru menyatakan bahwa gaya kepemimpinannya demokratis. Kepala MI Maarif NU 1 Cipete lebih dominan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dalam mengelola dan meningkatkan profesionalisme guru sebagai pendidik, sesuai dengan simpulan penulis berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah dan sejumlah guru di lembaga tersebut.

Gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah kemudian diperkuat, dan profesionalisme guru sebagai pendidik pun meningkat, sehingga dapat meningkatkan kualitas data yang dikumpulkan dan wawancara yang dilakukan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan siswa A/N Lupita, siswa MI Ma'arif NU 1 Cipete yang menyatakan:

> "Semua orang yang bersekolah di MI Maarif NU 1 Cipete terpengaruh oleh kepemimpinan kepala sekolah, tetapi kami para siswalah yang paling terpengaruh. Kepala sekolah membingkai tanggung jawab mereka sebagai pemimpin sekaligus pendidik yang baik. Ia baik dan membantu para siswa yang mengalami kesulitan memahami materi pelajaran"[92].

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang digunakan kepala sekolah di MI Maarif NU 1 Cipete berdampak terhadap kinerja tenaga kependidikan karena menumbuhkan lingkungan kerja yang nyaman dan penuh motivasi, hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan, serta memberikan keleluasaan yang besar untuk mengembangkan potensi.

b. Gaya Kepemimpinan Visioner

Karena terkait dengan arah tujuan, yaitu visi dan tujuan sekolah, maka kepemimpinan visioner sangat diperlukan. Kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdampak pada mutu pendidikan di MI Maarif NU 1 Cipete. Kemampuan seorang kepala sekolah yang visioner dalam mengelola

[92] Wawancara, Lupita Siswa kelas 5 MI Ma'arif NU 1 Cipete, 22 November 2024

sekolah sesuai dengan visi, tujuan, sasaran, dan target yang ingin dicapai merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan lainnya. Kepemimpinan jenis ini melibatkan antisipasi kejadian di masa mendatang atau membaca apa yang akan terjadi di depannya. Ia dapat menggunakan dorongan untuk meningkatkan moral anggota timnya dan mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan antusias[93].

Kepala MI Maarif NU 1 Cipete telah menerapkan kepemimpinan visioner, yaitu kepemimpinan yang mampu membuat seluruh anggota/bawahan dalam hal ini guru dan tenaga kependidikan mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan visi, misi, dan tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Seorang kepala sekolah yang visioner harus menyadari pentingnya mengajak semua pihak di sekolah untuk bekerja sama dalam rangka mewujudkan visi tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Titin Alfiani, guru PAI MI Maarif NU 1 Cipete, kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja staf sekolah terlihat dari cara melaksanakan tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya.

> "Ia menggunakan kepemimpinan visioner ini untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan atau direncanakan selalu difokuskan pada visi, misi, dan tujuan sekolah guna memfa silitasi koordinasi yang efektif. Sebagai hasil dari pelaksanaan kebijakan inovatif ini, beberapa pertemuan dan sesi pelatihan telah diadakan dengan tujuan untuk mengintegrasikan kinerja instruktur dan memantau proses pembelajaran guna memastikan bahwa proses tersebut berjalan sesuai rencana.
> Kepala sekolah secara konsisten mempertimbangkan konsep yang dapat digunakan untuk meningkatkan pembelajaran dan mencipta kan pelajaran menarik yang dapat diterapkan oleh tim pengajarnya di kelas."[94].

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan wali kelas MI Ma'arif NU 1 Cipete, Bapak Surip Riyadi berikut ini:

---

[93] Ade Irwana (2015). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Efektivitas Sekolah di Sekolah Dasar. Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXII (No.2): 104

[94] Wawancara, Titin Alfiani, Guru Pendidikan Agama Islam MI Ma'arif NU 1 Cipete, 06 November 2024

> "Selain demokratis, ia juga merupakan kepala sekolah visioner yang dapat memprediksi masa depan atau mengantisipasi masalah sebelum masalah itu muncul. Ia juga umumnya dapat bergaul baik dengan bawahannya dan dapat dengan cepat mengakomodasiper mintaan apapun yang diajukan oleh instruktur atau bawahannya. Ia adalah individu yang fleksibel yang menyesuaikan diri dengan waktu, terus- menerus memberi tahu instruktur tentang pembelaja ran yang diterapkan dan diberikan, dan selalu mengantisipasi ling kungan belajar yang positif dan menarik dengan siswa."[95].

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan visioner ini membutuhkan kontribusi ide, strategi, dan prosedur dari pemimpin dan bawahan. Hal ini memastikan bahwa semua pekerjaan difokuskan secara konsisten pada visi, tujuan, dan sasaran sekolah yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena berpikiran maju, kepemimpinan visioner dapat didefinisikan sebagai pekerjaan yang berpusat pada visi besar untuk perubahan di masa depan. Kemampuan visioner berusaha menjadi agen perubahan, dan mereka yang memiliki gaya kepemimpinan ini harus cerdas untuk mengantisipasi kebutuhan masa depan sehingga mereka dapat mulai mempersiapkan diri sekarang.

c. Gaya Kepemimpinan Edukasi

Kepemimpinan yang memfasilitasi interaksi langsung di antara bawahan dikenal sebagai kepemimpinan pendidikan. Dalam hal ini, atasan adalah kepala sekolah, yang memberikan instruksi melalui pelati han, rapat terkait pekerjaan di mana bawahan mendapatkan informasi dan arahan langsung dari kepala sekolah, dan peran khusus bagi murid yang membutuhkan lebih banyak dukungan[96]. Kepemimpinan seperti ini menuntut pemimpin yang mampu membimbing, membimbing, melatih, memberi tugas, dan mengoreksi bawahannya ketika melakukan kesalah an. Kepemimpinan seperti ini juga menuntut pemimpin yang mampu mendampingi bawahannya. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Ibu Titin Alfiani, guru PAI MI Ma'arif NU 1 Cipete berikut ini:

"Terkait dengan bawahannya, kepala sekolah MI Maarif NU 1 Ci

[95] Wawancara, Surip Riyadi Walikelas 5 MI Ma'arif NU 1 Cipete, 21 Oktober 2024

[96] Apriani, F. (2009). Kepemimpinan. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja.

> pete merupakan sosok pemimpin teladan. Sebagai kepala sekolah, ia senantiasa berkomunikasi dengan baik dan memiliki sifat-sifat seperti integritas, percaya diri, akuntabel, dan menjadi panutan. Kepala sekolah sering kali memiliki pengaruh langsung terhadap kondisi instruktur dan staf serta memantau kehadiran mereka. Sebagai pemimpin di satuan pendidikan, kepala sekolah harus mengambil tindakan berupa peringatan dan instruksi kepada instruktur yang melanggar aturan agar mereka tidak melakukan kesalahan yang sama jika ada karyawan yang tidak hadir. Ia senantiasa mengingatkan kita para pendidik bahwa kita perlu terus berdiskusi tentang pembelajaran dan ia menginginkan lingkungan belajar yang menyenangkan dan mudah diterima oleh anak-anak. Karena memberikan kesempatan bagi guru dan kepala sekolah untuk berkembang secara pribadi melalui pendidikan formal dan informal, kepemimpinan pendidikan menjadi sangat penting dan bermanfaat bagi bawahan maupun siswa. Selain itu, siswa yang diajarnya juga mengatakan hal yang sama: ia adalah pribadi yang baik dan rendah hati yang memberikan pengetahuan dasar sekalig us membangkitkan semangat mereka"[97].

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan salah seorang siswa MI Ma'arif NU 1 Cipete A/N Lupita sebagai berikut:

> "Prinsip ini membuat belajar menjadi menyenangkan; kelasnya sederhana tetapi mudah dipahami oleh kami para siswa, dan juga menyediakan waktu untuk menjelaskan hal-hal kepada kami yang masih kesulitan. Ia menyediakan waktu luang bagi anak-anak yang membutuhkan lebih banyak waktu bersamanya, seperti sepulang sekolah, dan kami mengunjungi kamarnya selama waktu istirahat jika kami tidak mengerti"[98].

Karena tujuannya adalah untuk kebaikan bersama, pernyataan tersebut membawa kita pada kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan pendidikan menuntut seorang pemimpin yang siap dan bersedia meluangkan waktu bersama bawahannya, memberikan pelatihan langsung jika mereka melakukan kesalahan, serta mendorong dan mendukung anak didiknya.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat dikatakan bahwa MI Maarif NU 1 Cipete telah berhasil menerapkan ketiga filosofi kepemimpinan tersebut dan memberikan pengaruh yang baik terhadap

[97] Wawancara, Titin Alfiani, Guru Pendidikan Agama Islam MI Ma'arif NU 1 Cipete, 06 November 2024

[98] Wawancara, Lupita Siswa kelas 5 MI Ma'arif NU 1 Cipete, 22 November 2024

kinerja tenaga kependidikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil kerja yang ditangani dengan baik sesuai dengan Prosedur Operasional Standar yang menjadi pedoman.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Sesuai dengan judul gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mening katkan motivasi kerja guru di MI Maarif NU 1 Cipete, pada bagian ini akan di ulas hasil penelitian berdasarkan kerangka teori yang berlaku. Gaya kepemimp inan demokratis kepala sekolah MI Maarif NU 1 Cipete selain memengaruhi persepsi pengikut terhadap suatu peristiwa, juga meliputi memengaruhi tujuan organisasi, mendorong perilaku pengikut untuk mencapainya, memperbaiki kelompok dan budayanya, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, mengamankan pendanaan dan kerja sama dari sumber luar, serta memengaruhi interpretasi pengikut terhadap suatu peristiwa[99].

Selain itu, tujuan tunggal dari setiap upaya kepemimpinan pendidikan adalah untuk mencapai tujuan lembaga secara sukses dan efisien. Menurut temuan penelitian, salah satu filosofi kepemimpinan yang digunakan di MI Maarif NU 1 Cipete adalah kepemimpinan demokratis. Banyak teori kepemim pinan yang mendukung temuan ini. Gagasan tersebut berbicara tentang bagaim ana seorang pemimpin dilahirkan atau bagaimana mereka menjadi seorang pemimpin. Dalam hal ini, dapat disimpulkan dari temuan wawancara dan peng amatan langsung dengan pendidik dan siswa bahwa kepala MI Maarif NU 1 Cipete memimpin dengan gaya demokratis yang mendominasi dan menggabun gkan filosofi kepemimpinan visioner dan pendidikan. Faktor keturunan, bakat, dan lingkungan khususnya, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yangmemu ngkinkan kemampuan ini terwujud dengan tepat berpadu menjadi penyebabnya.

Hal ini didukung oleh informasi yang dikumpulkan, yang menunjukkan bahwa kepala MI Maarif NU 1 Cipete telah lama mengajar. Tentu saja, ia telah mengumpulkan banyak pengetahuan dan keahlian dari waktu yang dihabiskan nya untuk mengajar di berbagai lembaga. Kemudian dengan disesuaikan dengan

[99] Arif Rahman Hakim, M. Y. (2014). Ciri-ciri gaya kepemimpinan laissez faire. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru.

standar nasional pendidikan keempat yaitu standar pendidik dan tenaga kependidikan, maka dari unsur-unsur gaya kepemimpinan di bawah ini dapat dibuktikan bahwa Kepala MI Maarif NU 1 Cipete pada kenyataannya menggunakan gaya kepemimpinan demokratis:

1. Kekuatan Memimpin Menyatupadukan SDM

Prinsip MI Maarif NU 1 Cipete menunjukkan kekuatan kepemimpin an dengan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, yaitu meminta masukan dari bawahannya sebelum mengambil keputusan.

Dengan melibatkan seluruh instruktur dalam pengembangan proses belajar mengajar, prinsip MI Maarif NU 1 Cipete menunjukkan kemampuan menyatukan sumber daya manusia dalam pendekatan demokratisnya sekaligus memberdayakan bawahannya semaksimal mungkin.

2. Kekuatan Dalam Pengembangan Iklim Kerja

Kekuatan dalam pengembangan iklim kerja yang dilakukan oleh kepala MI Maarif NU 1 Cipete dalam penerapan gaya kepemimpinan demokratis dapat dilihat dari terciptanya lingkungan kerja yang nyaman oleh kepala MI dengan menciptakan kebersamaan, dan selalu memberikan saran-saran yang membangun kepada bawahannya, serta melibatkan bawahannya dalam setiap kegiatan, sehingga bawahannya dapat memaksimalkan usaha kerjanya. Berdasarkan ciri-ciri gaya kepemimpinan yang telah dipaparkan selama ini, dapat dibuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di MI Maarif NU 01 Cipete adalah gaya kepemimpinan demokratis.

3. Motivasi seluruh warga sekolah di MI Maarif NU 1 Cipete

Proses pemberian semangat, arahan, dan keuletan dalam bertindak itulah yang kita maksud ketika berbicara tentang motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa aktivitas yang dimotivasi bersifat memberi energi dan fokus, serta berkelanjutan dari waktu ke waktu. Saat ini, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja para pengajar di MI Maarif NU 1 Cipete sangat baik atau terus meningkat. Baik unsur internal maupun faktor eksternal merupakan sumber motivasi yang potensial bagi guru dalam menjalankan profesinya.

a. Motivasi internal

Sikap atau perilaku pemimpin yang baik dan patut dicontoh dalam keseharian turut memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja para pengajar di MI Maarif NU 1 Cipete. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan atasan yang mampu memberikan inspirasi kepada bawahannya untuk mengikuti tanpa adanya paksaan.

b. Motivasi Eksternal

Kepala sekolah selalu memberikan penghargaan dan pujian kepada guru dalam bentuk hadiah dan pujian untuk meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Namun, guru tetap senang karena atasan mereka dapat melihat hasil usaha mereka, yang membuat mereka lebih terdorong untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan prestasi siswa[100].

Tidak diragukan lagi bahwa anak- anak di bawah model kepemimpi nan demokratis ini meraih keberhasilan akademis dan ekstrakurikuler. Seperti yang ditunjukkan oleh penghargaan yang diberikan kepada siswa yang berkompetisi di tingkat kecamatan, kabupaten, dan provinsi, prestasi siswa MI Maarif NU 1 Cipete dapat dianggap luar biasa. Dalam turnamen, MI Maarif NU 1 Cipete sering menang. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, berikut ini menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah telah meningkatkan motivasi kerja guru di MI Maarif NU 1 Cipete.

5. Prestasi siswa di bidang akademik dan ekstrakurikuler meningkat.
6. Guru lebih terinspirasi untuk mengejar karier di bidang pendidikan.
7. Menjadi contoh bagi guru dalam berperilaku.
8. Membuat instruktur lebih bersemangat untuk mengajar.
9. Tidak memberi tekanan kepada mereka untuk melampaui kemampuan mereka[101].

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan Kepala Sekolah MI Ma'arif NU 1 Cipete adalah gaya kepemimpinan

[100] Obervasi, MI Ma'arif NU 1 Cipete, 29 September 2024
[101] Dokumentasi, MI Ma'arif NU 1 Cipete, 29 September 2024

demokratis. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan sikap selalu bersedia menerima dan menghargai saran dan pendapat, serta mampu mempengaruhi, mendorong, mengarahkan, dan menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya sesuai dengan situasi dan kondisi, sehingga mereka mau bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi dan sasaran pembelajaran. Berdasarkan kondisi yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah telah melakukan berbagai upaya yang cukup berhasil dalam berbagai aspek proses pendidikan di sekolahnya.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Setiap penmimpin lembaga pendidikan memiliki tanggungjawab untuk mengelola dan mendukung tenaga pendidik maupun kependidikan agar bisa bekerja sama dalam mencapai tujuan yang dicapai. Di MI Ma'arif NU 1 Cilongok kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang mampu maqmpu mendorong potensi besar dalam organisasi, menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pemimpin dan bawahannya, serta membangun lingkungan pemddikan yang semua pengambilan keputusan melibatkan se nmua pihak.

Seorang kepala sekolah yang baik merupakan pemimpin yang memiliki karakteristik penting, seperti keahlian profesional, pengalaman yang relevan, dan kemampuan dalam melakukan pengawasan. Hal tersebut juga tergambarkan di kepala MI Ma'arif NU 01 Cipete yaitu, kepala sekolah memiliki keahlian profesional yaitu dibuktikan dengan beliau lulusan sarjana pendidikan dan sudah menjadi guru atau mengabdi sebelumnya, beliau juga merupakan salah satu kepala sekolah yang menjabat sudah sekitar 10 tahunan di MI tersebut. Selanjutnya yaitu pengalaman yang relevan juga ditunjukan bahwa sebelum kepala sekolah MI Ma'arif NU 01 Cipete menjadi seorang pemimpin sekolah beliau memang sudah aktif dalam kegiatan organisasi di tingkat desa maupun kecamatan. Selanjutnya yaitu penguasaan pengetahuan juga ditunjukan kepala sekolah ketika beliau memimpin rapat dan memutuskan masalah, dalam hal ini kepala sekolah memimpin dengan sangat tegas dan selalu melibatkan semua pihak dalam memutuskan kebijakan.

Dalam mencapai visi dan misi sekolah seorang pemimpin selalu melibatkan semua tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di sekolah dengan peran masing-masing. Secara umum kepala sekolah berhasil memperoleh dukungan dan kerja sama yang baik dari bawahannya. Di MI Ma'arif NU 01 Cipete kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang edukatif dan visioner.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, para peneliti terus menghadapi berbagai tantangan. Meskipun para peneliti telah berupaya melakukan penelitian yang sempurna, ada batasan waktu dan informasi penting yang tidak dapat diperoleh para peneliti karena lembaga pendidikan tersebut berkepenting an untuk melindungi privasi para siswanya. Itulah keterbatasan penelitian ini.

C. Saran

Fokus penelitian yang peneliti lakukan adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam proses pembelajaran di MI Ma'arif NU 01 Cipete. Berikut beberapa saran dan masukan kepada:

1. Pihak MI Ma'arif NU 01 Cipete.
   a. Kepala sekolah harus tetap menjalankan tugas pokok dan tanggungjawab kepemimpinan yang selama ini telqah diembannya dengan baik. Sebaiknya setiap akhir seyiap proses pembelajaran selalu dilakukan evaluasi akhir hal ini untuk mencapai tingkat keberhyasilan siswa serta memberikan dampak positif terhadap prmbelajaran secara keseluruhan.
   b. Dalam setiap pengambilan keputusan dalam rapat sekolah sebaiknya selalu aktif dalam kegiatan musyawarah tersebut. Tak hanya kepala sekolah saja yang aktif tetapai anggotanya juga sebaiknya mengemukakan pendapatnya masing-masing tanpa ada yang fokus dengan kegiatan lainnya.
2. Peneliti berikutnya dapat menggunakan penelitian ini menjadi referensi atau dapat melanjutkan penelitian dengan tfokus penelitian yang berbeda. Selain itu peneliti berikutnya dapat mengembangkan isi penelitian ini dengan analisis yang lebih mendalam lagi.

D. Kata Penutup

Segala puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini. Akan tetapi, meskipun penulis telah berusaha, berikhtiar, dan berdoa

dengan sungguh-sungguh agar tesis ini dapat diselesaikan, namun tidak ada satupun di dunia ini yang sempurna, karena sesungguhnya kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Keterbatasan ilmu dan kemampuan penulis merupakan satu-satunya penyebab dari berbagai kesalahan dan kelemahan yang ditemukan dalam penelitian ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan sangat diharapkan kritik dan saran yang membangun dapat menjadi bahan pertimbangan guna menyempurnakan tesis ini.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Kadir, Dasar- Dasar Pendidikan, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2012).

Abdul Majid, *Strategi Pembelajaran*, (Bandung: PT Remaja Berkarya, 2013).

Achmad Rustandi R. 2016. Gaya Kepemimpinan: Pendekatan Bakakt Situasional. Bandung: ARMICO.

Ade Irwana (2015). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Efektivitas Sekolah di Sekolah Dasar. Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXII (No.2).

Agung, A., & dkk. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru PAI di Sekolah.Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 7(4). https://doi.org/10.5281/zenedo..5159173

Almansour, Y. M., & Minai, M. S. (2012). The relationship between organizational justice component and innovative behavior in Arab society. Evidence from government department in Jordan. Middle-East Journal of Scientific Research, 12(1).

Andang. (2014). Manajemen &Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jogjakarta : ArRuzz Media.

Andiwilaga, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, (Bandung: alumni, 2018).

Apriani, F. (2009). Kepemimpinan. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja.

Arif Rahman Hakim, M. Y. (2014). Ciri-ciri gaya kepemimpinan laissez faire. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru.

Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta.

Bahri dan Aswan Zain, Strategi Belajar Mengajar, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010).

Daryanto. 2011. Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran. Yogyakarta: Gava Media.

Dokumentasi, MI Ma'arif NU 1 Cipete, 15 September 2024

Dokumentasi, MI Ma'arif NU 1 Cipete, 29 September 2024

E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006.

Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Endang Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Bndung: Remaja Rosdakarya, 2004).

Hadari, Nawawi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kelima, Gajah Mada University Press. Yogyakata.

Hadi Sabari, Metodologi Penelitian, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016).

Hari Gunawan, *Kurikulum dan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam,* (Bandung: Alfabeta, 2012).

Hasibuan, M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Indarafachrudi, Soekarto, *Bagaimana Memimpin Sekolah yang efektif*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2006.

Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics.*

Kartono, Kartini. 2008. *PEMIMPIN DAN KEPEMIMPINAN.* Jakarta. PT RajaGrafido Persada

Lexy J. Moleong, Metodelogi Penelitian Kualitatif (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011).

Lisnawati, R. (2018). Fungsi Manajemen Kepala Sekolah, Motivasi, dan Kinerja Guru. Jurnal Pendidikan (Teori Dan Praktik), 2(2).

Majid, Abdul. 2016. Strategi Pembelajaran. Bandung: Remaja Rosdakarya

Moch Idhohi Anwar, *Administrasi Pendidikan dan Manajemn Biaya Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), 91.

Mulyadi, D. 2015. Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfbeta.

Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003).

Ngalimun, *Strategi dan Model Pembelajaran*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2016).

Nisfu Kurniyatillah, S. A. (2020). Kepemimpinan Otoriter dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Al-Muaddib :Jurnal Ilmu-IlmuSosial dan Keislaman*.

Noeng Muhadjir, 2002. Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi IV. Yogyakarta: Penerbit Rake Sarasin

Novianty Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2017).

Nursam, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kinerja Pendidik,* jurnal " manajemen pendidikan islam" vol 05. No. 01. April 2020

Obervasi, MI Ma'arif NU 1 Cipete, 29 September 2024

Observasi, MI Ma'arif NU 1 Cipete, 15 September 2024

Parwati, dkk. 2018. Belajar dan Pembelajaran. Jakarta: Rajagrafindo Persada

Pasolong, Harbani. 2015. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung. ALFABETA

Purwanto. 2017. Evaluasi Hasil Belajar. Yogyakarta: Pustaka Belajar

Rahman, dkk, *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*,Jatinangor: Alqaprint, 2006.

Rooijakkers. 2003. Mengajar dengan Sukses. Jakarta: Grasindo

Sari, H. M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhada Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Karyawan Perusahaan X di Blitar. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA*.

Stephen Robbin, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Prenhallindo, 2002)

Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Sudriamunawar, H. (2019). Kepemimpinan, Peran Serta dan Produktivitas. Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono, 2020. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Thoha, Miftah (2015). Kepemimpinan Dalam Manajemen, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Umam, K. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.

Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013).

Wawancara, Lukman Hakim Kepala MI Maarif NU 1 Cipete, 15 Oktober 2024

Wawancara, Lukman Hakim Kepala MI Maarif NU 1 Cipete, 15 Oktober 2024

Wawancara, Lukman Hakim Kepala MI Maarif NU 1 Cipete, 16 Oktober 2024

Wawancara, Lupita Siswa kelas 5 MI Ma'arif NU 1 Cipete, 22 November 2024

Wawancara, Surip Riyadi Walikelas 5 MI Ma'arif NU 1 Cipete, 21 Oktober 2024

Wawancara, Surip Riyadi Walikelas 5 MI Ma'arif NU 1 Cipete, 22 Oktober 2024

Wawancara, Surip Riyadi Walikelas 5 MI Ma'arif NU 1 Cipete, 21 Oktober 2024

Wawancara, Titin Alfiani, Guru Pendidikan Agama Islam MI Ma'arif NU 1 Cipete, 6 November 2024

Wawancara, Titin Alfiani, Guru Pendidikan Agama Islam MI Ma'arif NU 1 Cipete, 6 November 2024

Wawancara, Titin Alfiani, Guru Pendidikan Agama Islam MI Ma'arif NU 1 Cipete, 07 November 2024

Winardi, W. (2019). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Satpam Universitas Negeri Surabaya) (Doctoral dissertation, Stie Mahardhika Surabaya).

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
Data Pengurus BPPPMNU

Susunan Pengurus Badan Pelaksana Penyelenggaraan Pendidikan Ma'arif NU (BPPPMNU) MI Ma'arif NU Cipete adalah sebagai berikut:

Dewan Pembina	
1. Ketua	: Zarkasih Aminata
2. Sekretaris	: Lutfi Mubarok
3. Anggota	: a. K. Sabihun
	b. K. Muhdi
	c. Adib Muwafiq
Pengurus	
1. Ketua	: Fuad Hasyim
2. Wakil ketua	: Abu Na'im
3. Sekretaris	: Khafid Mubarok
4. Bendahara	: Itmaful Wafa
Bidang-bidang	
1. Bidang Kurikulum	a. Tajus Sobirin, S.Ag.
	b. Miftahudin S.H.I.
	c. Nur Ghozin S.Pd.
2. Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan	a. Anwar Sanusi S.Pd.
	b. Ngarifin, A.Ma
	c. Yuli Astuti, S.Pd.
3. Bidang Humas	a. Zainal Ali
	b. Muklis
	c. Basiron
	d. Mustofa
	e. Wahirun
	f. Abdur Rohman
	g. Hasyim Syafi'i
4. Bidang sarana dan prasarana	a. Mukodas
	b. Sobirin
	c. Masrip Topandi
	d. Krisbiantoro
5. Bidang usaha	a. H. Tamami
	b. Sirojudin
	c. Sukirjo
	d. Mukhotib

e. Zainal Arifin

6. Pengawas
   1. Ketua : H. Solihun
   2. Sekretaris : Masykur
   3. Anggota : Bahrudin
   4. Anggota : Abdul Kharis

LAMPIRAN 2

Data Karakteristik Peserta Didik MI Ma'arif NU Cipete

Pada awal tahun pelajaran 2024 / 2025 MI Ma'arif NU Cipete memiliki 12 (dua belas) Rombel dengan rincian sebagai berikut :

Data Siswa MI Ma'arif NU Cipete Tahun Pelajaran 2023 / 2024

No	Kelas	Jumlah Siswa	Jumlah Rombel
1	I	34	2
2	II	39	2
3	III	55	2
4	IV	35	2
5	V	34	2
6	VI	43	2
	JUMLAH	240	12

LAMPIRAN 3

Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan MI Ma'arif NU Cipete

Pada saat ini MI Ma'arif NU Cipete memiliki tenaga pendidik dan kependidikan berjumlah 16 orang yang terdiri dari :

a. Kepala Madrasah = 1 orang
b. Guru kelas = 12 orang
c. Guru Mapel = 1 orang
d. Operator / TU = 1 orang
e. Tenaga Kebersihan = 1 orang
f. Driver = 1 orang

No.	N a m a	Pendidikan	Jabatan
1	Lukman Hakim, S.Pd.	S1	Kepala Madrasah
2	Surip Riyadi, S.Pd.I, M.Pd.I NIP : 196907022000031002	S2	Guru
3	Siti Khalimah, S.Pd.I. NIP : 197308102007012041	S1	Guru
4	Ulfah Azizah, S.Pd. NIP : 197610182007012024	S1	Guru
5	Rofikoh, S.Pd.I NIP : 196906172000032001	S1	Guru
6	Maratus Solichah, S.Pd.I.	S1	Guru
7	Sarwono	SMK	TU dan Operator
8	'Inayat Ashshofiyah, S.Pd.I.	S1	Guru
9	Titin Alfiani, S.Pd.	S1	Guru
10	Dwi Andriani, S.Pd.	S1	Guru
11	Muhammad Faisal Firdani,S.Pd.	S1	Guru
12	Elly Safatur Rohmah	Masih kuliah	Guru
13	Vega Dwi Nurvita, S.Pd.	S1	Guru
14	Nurlinda Fitriani, S.Pd.	S1	Guru
15	Irma Zunatul Mukharomah	Masih kuliah	Guru Mapel
16	Siti Faridah	SMA	Tenaga Kebersihan
17	Tasdik	SMP	Driver

LAMPIRAN 4

Data Sarana Dan Prasarana MI Ma'arif NU Cipete

MI Ma'arif NU Cipete pada saat ini memiliki gedung milik sendiri yang terdiri dari beberapa ruangan, antara lain :

a)	Ruang kelas	:	12	ruang
b)	Ruang Kepala Madrasah	:	1	ruang
c)	Ruang guru	:	1	ruang
d)	Ruang UKS	:	1	ruang
e)	Ruang perpustakaan	:	1	ruang
f)	Ruang Bimbingan Konseling (BK)	:	1	ruang
g)	Ruang TU/administrasi	:	1	ruang
h)	Dapur	:	1	ruang
i)	WC /Jamban	:	1	ruang (WC guru)
		:	5	ruang (WC siswa).

Untuk kondisi setiap ruang kelas dan fasilitas ruang yang lain dalam kondisi baik, karena setiap tahunnya ada perawatan berkala.

LAMPIRAN 5

DATA WAWANCARA KEPALA SEKOLAH

Nama Mahasiawa	:	Anis Maulida Fitry
NIM	:	1817401046
Fakultas	:	Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Judul Penelitian	:	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Di Mi Ma'arif Nu 01 Cipete Cilongok Banyumas

Identitas Responden

Nama	: Bapak Lukman Hakim S.Pd
Jabatan	: Kepala MI Ma'arif NU 1 Cipete
Waktu	: Selasa, 15 Oktober 2024

Kekuatan Pemimpin Dalam Menyatupadukan Sumber Daya Manusia (SDM)	
Pertanyaan	Jawaban
1. Bagaimana pemecahan masalah yang bapak akukan dalam mengambil keputusan? 2. Apakah bapak bergantung pada kekuasaan formal seperti ketat dan tegas kepada bawahan? 3. Apakah bapak selalu memberikan contoh terlebi dahulu sebelum memerintahkan sesuatu? 4. Apakah bapak memberik	1. Dalam proses pengambilan keputusan melalui proses musyawarah yang dilakukan awal tahun pembelajaran yang diikuti oleh semua tenaga pendidik, karyawan, dan komite sekolah. 2. Kepala sekolah pimpinan dalam konteks masa kini menuntut dan ambil kebijaksanaan serta daya upaya yang dinamik untuk mencari formula kepada penyelesaian permasalahan dan kepala sekolah sangat penting dalam membentuk suatu corak kehidupan yang bersistematik dan berlandaskan prinsi- prinsip yang tulus dan amanah. Adapun konsep Kepimpinan isntruksional berperan sebagai pengetua dalam menyediakan arahan, sumber, dan sokongan kepada guru dan pelajar untuk menambahbaikkan pengajaran dan pembelajaran di sekolah. 3. Sebagai kepala sekolah kami selalu berkomunikasi dengan baik

an sanksi pada bawahan yang bersalah? 5. Apakah bapak ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang ada disekolah? 6. Apakah bapak melakukan pengawasan kepada guru saat melaksanakan tugas? 7. Apakah bapak mengajak tenaga pendidik bekerja sama? 8. Apakah bapak memberikan kesempatan yang seluas- luasnya kepada bawahannya untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan dan memberikan bimbingan? 9. Apakah para guru mengalami peningkatan kinerja selama bapak memimpin? 10. Bagaimana dampak dari gaya kepemimpinan bapak terhadap motivasi kerj guru?	dan harus memiliki karakter kepribadian yang baik pula seperti sifat yang jujur, percaya diri, tanggung jawab, dan dapat dijadikan teladan bagi warga sekolah 4. Kepala sekolah harus sering mengontrol keadaan tenaga pendidik dan guru- guru secara langsung dan melihat apakah pegawaipegawainya hadir atau tidak. Dan apabila ada pegawai yang tidak hadir maka sebagai kepala sekolah sebagai pemimpin di satuan pendidikan harus melakukan tindakan yang berupa peringatan dan pengarahan kepada guru yang melakukan pelanggaran agar tidak melakukan kesalahan yang sama. 5. Tidak sekedar menjabat sebagai kepala sekolah saja, kami juga mengajar sepertihalnya yang dilakukan oleh guru-guru lainya. 6. Kami sebagai kepala sekolah harus sering mengontrol keadaan tenaga pendidik dan guru-guru secara langsung dan melihat apakah pegawai-pegawai kami hadir atau tidak. Dan apabila ada pegawai yang tidak hadir maka sebagai kepala sekolah sebagai pemimpin di satuan pendidikan harus melakukan tindakan yang berupa peringatan dan pengarahan kepadaa guru yang melakukan pelanggaran agar tidak melakukan kesalahan yang sama. 7. Menurut saya kepala sekolah harus selalu melakukan komunikasi dua arah, baik yang terjadi antara Kepala Sekolah dengan guru dan staf ataupun sebaliknya. Kepala Sekolah harus tetap membangun pola komunikasi terbuka tetapi sesuai dengan norma yang disepakati bersama 8. Sejak dulu saya selalu memberi support atau dorongan terutama yang muda-muda seperti Gen Z sekarang ini untuk supaya lebih terangsang untuk kembali melanjutkan study, lebih-lebih dengan tuntutan zaman yang semakin maju dan kebutuhan akan teknologi dan sains semakin ketat 9. Sebagai kepala sekolah tentu harus memberikan banyak manfaat bagi seluruh warga sekolah, seperti peningkatan prestasi peserta

	didik, baik prestasi akademik maupun non akademik, tenaga pendidik harus terus lebih termotivasi untuk menjadi seorang pendidik yang profesional serta kami tidak menekan tenaga pendidik untuk melakukan diluar kemampuanya, Kepala sekolah terus mengingatkan kepada seluruh tenaga pendidik agar semakin ikhlas dalam mengemban amanah ini dan menjadi sebagai tenaga pendidik yang semakin profesional. 10. Tentu tenaga pendidik harus lebih termotivasi untuk menjadi seorang pendidik yang profesional dengan melihat contoh karakter pemimpin yang profesional sehingga menjadi cerminan untuk para tenaga pendidik dalam bertindak dan meningkatkan semangat guru dalam mengajar.
Kekuatan Dalam Mengembangkan Iklim Pembelajaran	
Pertanyaan	Jawaban
1. Bagaimana bapak menciptakan lingkungan pendidikan yang nyaman? 2. Apakah bapak melibatkan para guru dalam suatu perencanaan sekolah? 3. Apakah bapak memberikan penghargaan kepada bawahan bagi yang berprestasi? 4. Apakah bapak memenuhi setiap kebutuhan para guru dan siswa? 5. Bagaimana cara bapak memberikan arahan dan motivasi kerja pada guru	1. Setiap guru itu perlu ada penyegaran dibidangnya masing-masing, karena apa jangan nanti orang sudah setiap hari mengajar dan yang diajarkan ituitu saja, akhirnya terlalu sempit wawasannya dan siswa menjadi bosan. Karena itu saya juga sering mengajurkan kepada guru-guru untuk mengajar dengan metode pembelajaran yang interaktif seperti yang saya lakukan dikelas. 2. Dalam proses pengambilan keputusan kepala sekolah melalui proses musyawarah yang dilakukan awal tahun pembelajaran yang diikuti oleh semua tenaga pendidik, karyawan, dan komite sekolah. 3. Kepala sekolah harus mampu memberdayakan SDM yang dimiliki sesuai dengan bidangnya masing-masing dan selalu melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan serta seorang pemimpin juga harus mampu memberikan motivasi kepada bawahannya sehingga apa yang diharapkan di sekolah itu bisa tercapai, bentuk motivasi yang kami berikan bisa bentuk apresiasi adapula yang berbentuk hadiah

dan siswa? 6. Bagaimana bapak membangkitkan semangat kerja guru dalam menjalankan tugasnya dengan baik? 7. Apakah bapak memberikan sanksi kepada guru yang bagi yang kurang dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang tenaga pendidik? 8. Apakah guru di MI Ma'arif NU 1 Cipete memperoleh pujian atau pengharga an dari apa yang dikerjakan? 9. Bagaimana bapak melihat guru yang kurang termotivasi dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik? 10. Apakah setiap guru di MI Ma'arif NU 1 Cipete bekerja sepenuh hati dengan harapan ingin meningkatkan kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan di MI Ma'arif NU 1 Cipete?	4. Saya menyiapkan sarana di perpustakaaan untuk siswa dan guru. Saya sering menganjurkan kepada siswa supaya membaca di perpustakaan yang telah kami sediakan, terutama buku yang berkenaan dengan materi pelajaran maupun wawasan lain yang mendukung pembelajaran agar terjadi peningkatan wawasan dan semangat peningkatan kompetensi siswa itu sendiri. Kemudian terkait kebutuhan guru, kami selalu menjaga komunikasi dua arah, baik itu terkait kebutuhan sekolah ataupun kebutuhan tenaga pengajar itu sendiri. 5. Sejak dulu saya selalu memberi support atau dorongan terutama yang muda-muda seperti Gen Z sekarang ini untuk supaya lebih terangsang untuk kembali melanjutkan study, lebih-lebih dengan tuntutan zaman yang semakin maju dan kebutuhan akan teknologi dan sains semakin ketat, tidak terkecuali kepada siswa yang saya didik secara langsung. 6. Kepala sekolah harus terus mengingatkan dan memberi motivasi serta dukungan kepada seluruh tenaga pendidik agar semakin ikhlas dalam mengemban amanah ini dan menjadi sebagai tenaga pendidik yang semakin profesional 7. Setiap guru itu perlu ada penyegaran dibidangnya masingmasing, karena apa jangan nanti orang sudah setiap hari mengajar dan yang diajarkan ituitu saja, akhirnya terlalu sempit wawasannya dan siswa menjadi bosan. Karena itu saya juga sering mengajurkan kepada guru-guru untuk mengajar dengan metode pembelajaran yang interaktif seperti yang saya lakukan dikelas 8. Kami selalu memberikan dorongan motivasi kepada seluruh warga sekolah, baik itu sebuah apresiasi bisa pula dengan memberikan hadiah kepada mereka 9. Kepala sekolah terus mengingatkan kepada seluruh tenaga pendidik agar semakin ikhlas dalam mengemban amanah ini dan menjadi sebagai tenaga pendidik yang semakin profesional

	10. Saya kira semua guru disini memiliki motivasi yang kuat dalam mengajar, serta memiliki integritas yang cukup dalam mengemban amanah ini.

LAMPIRAN 6

DATA WAWANCARA DENGAN WALIKELAS

Identitas Responden

Nama : Surip Riyadi, S.Pd.I, M.Pd.I

Jabatan : Walikelas MI Ma'arif NU 1 Cipete

Waktu : Senin, 21 Oktober 2024

Pertanyaan	Jawaban
1. Bagaimana pemecahan masalah yang kepala sekolah lakukan dalam mengambil keputusan pada saat rapat? 2. Apakah kepala sekolah ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang ada disekolah? 3. Apakah gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah sudah sesuai dengan yang dibutuhkan ? 4. Bagaimana pendapat ibu/bapak terkait gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah ini?	1. Dalam proses pengambilan keputusan kepala sekolah melalui proses musyawarah yang dilakukan awal tahun pembelajaran yang diikuti oleh semua tenaga pendidik, karyawan, dan komite sekolah. 2. Beliau disamping sebagai kepala sekolah, beliau juga seorang pendidik yang hamble, inovatif dan visioner. Beliau selalu update dengan pendidikan masa kini, dan berusaha mengkomunikasikan dengan kami apakah dapat di terapkan di sekolah ini. 3. Tentu, sudah sesuai, beliau orang yang memiliki komitmen dan dapat menjadi teladan bagi semua warga sekolah 4. Beliau memiliki karakter pemimpin yang edukatif, dan visioner. Tentu sangat di butuhkan bagi setiap sekolah dalam mencapai visi dan misi suatu lembaga pendidikan 5. Alhamdulillah, kepemimpinan Bapak Lukman Hakim sebagai kepala sekolah memberikan banyak manfaat bagi seluruh warga sekolah, seperti prestasi peserta didik yang terus meningkat, baik prestasi akademik maupun non akademik, tenaga pendidik lebih termotivasi untuk menjadi seorang pendidik yang profesional melihat

5. Menurut ibu/bapak, bagaimana dampak implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap pelaksanaan pembelajarn di sekolah ini ?	karakter pemimpin yang mencontohkan pribadi yang profesional sehingga menjadi cerminan untuk para tenaga pendidik dalam bertindak dan meningkatkan semangat guru dalam mengajar serta tidak menekan tenaga pendidik untuk melakukan diluar kemampuanya, Kepala sekolah terus mengingatkan kepada seluruh tenaga pendidik agar semakin ikhlas dalam mengemban amanah ini dan menjadi sebagai tenaga pendidik yang semakin profesional

LAMPIRAN 7

DATA WAWANCARA DENGAN TENAGA PENDIDIK

Identitas Responden

Nama : Titin Alfiani, S.Pd

Jabatan : Guru MI Ma'arif NU 1 Cipete

Waktu : Rabu, 6 November 2024

Pertanyaan	Jawaban
1. Bagaimana pemecahan masalah yang kepala s ekolah lakukan dalam mengambil keputusan pada saat rapat?	1. Dalam proses pengambilan keputusan kepala sekolah melalui proses musyawarahyang diikuti oleh semua tenaga pendidik.
2. Apakah kepala sekolah ikut berpartisipasi dala m kegiatan yang ada disekolah?	2. Dulu sebelum menjabat sebagai kepala sekolah, beliau juga seorang pendidik yang hamble, edukatif dan kreatif. Beliau selalu bisa menghidupkan kelas dalam proses pembelajaran, dan tidak berubah hingga saat ini. Beliau selalu memiliki ide ide pembelajaran yang kreativ, sehingga siswa tidak bosan dalam belajar.
3. Apakah gaya kepemi mpinan yang diterapk an kepala sekolah sud ah sesuai dengan yang dibutuhkan ?	3. Tentu, sudah sesuai dengan yang dibutuhkan, beliau orang yang sangat dihormati sebagai kepala sekolah, beliau telah menjadi teladan bagi semua warga sekolah
4. Bagaimana pendapat ibu/bapak terkait gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam pelaksa naan pembelajaran di sekolah?	4. Beliau sebagai pemimpin yang demokratif, selalu mendengar masukan-masukan dari berbagai pihak, tidak luput saran dari kami para guru, beliau selalu menggunakan komunikasi dua arah dalam menentukan rencana, dan dalam pelaksaaan pembelajaran diseklah ini, tentu hal ini supaya apa yang menjadi harapan semua orang dapat terwujud.
5. Menurut ibu/bapak, bagaimana dampak implementasi gaya ke pemimpinan kepala	5. Bapak Lukman Hakim sebagai kepala sekolah membe rikan banyak manfaat bagi seluruh warga sekolah, sep erti menjadi seorang pendidik yang profesional melihat karakter pemimpin yang mencontohkan pribadi yang profesional sehingga menjadi cerminan untuk para tenaga pendidik dalam bertindak dan meningkatkan

sekolah terhadap pelak sanaan pembelajarn di sekolah ini?	semangat guru dalam mengajar serta tidak menekan kepada tenaga pendidik untuk melakukan diluar kemampuanya, Kepala sekolah terus mengingatkan kepada seluruh tenaga pendidik agar semakin ikhlas dan terus berinovasi dalam mengemban amanah ini dan menjadi sebagai tenaga pendidik yang lebih profesional

LAMPIRAN 8

DATA WAWANCARA DENGAN PESERTA DIDIK I

Identitas Responden

Nama : Lupita

Jabatan : Siswa MI Ma'arif NU 1 Cipete

Waktu : Jum'at, 22 November 2024

Pertanyaan	Jawaban
1. Bagaimana pendapat anda tentang cara kepala sekolah dalam memipin di MI Ma'arif NU 1 Cipete? 2. Apakah gaya kepemimpinan yang kepala sekolah terapkan saat ini berpengaruh Dengan kegiatan belajar anda baik di sekolah maupun di luar sekolah? 3. Bagaimana pendapat anda terkait gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah? 4. Apakah ada masukan dan harapan kepala sekolah terkait kebijakan dan peraturan yang saat ini digunakan?	1. Kepala sekolah dalam memimpin sudah tegas dan bjaksana karena setiap orang yang ada di sekolah mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada. Kepala sekolah saat ini bisa memimpin seluruh kegiatan di sekolah dengan baik. Kebijakan kepala sekolah sela ma ini sudah dapat dirasakan oleh semua pihak kare na dalam setiap pengambilan keputusan melibatkan semua pihak yang di sekolah. 2. Adanya gaya kepemimpinan yang sekarang sangat berpengaruh terhadap kegiatan pembelajaran karena kegiatan pembelajaran bisa terarah dan terkoordinir dengan baik dan tentunya menghasilkan prestasi yang sangat baik.Tentu, sudah sesuai dengan yang dibutuhkan, beliau orang yang sangat dihormati sebagai kepala sekolah, beliau telah menjadi teladan bagi semua warga sekolah 3. Kepala sekolah memposisikan tugas kepala sekolah tidak sekedar hanya sebagai pemimpin tetapi juga sebagai guru yang menyenangkan. Pembelajaran yang dibawakan Bapak kepala sekolah menyenangk an, pembelajarnya sederhana tapi kita sebagai siswa mudah memahaminya, beliau juga menyempatkan waktu bila kami masih ada yang belum bisa materin ya.

	4. Untuk harapan semoga kepemimpinan kepala sekolah MI Ma'arif NU 1 Cipete ini semakin bertambah bagus dan berkembang lagi, semoga setiap kebijakan dan kepemimpinan kepala sekolah bisa meningkatkan mutu sekolah setiap tahunnya

DATA WAWANCARA DENGAN PESERTA DIDIK II

Identitas Responden

Nama : Zaky Pratama

Jabatan : Siswa MI Ma'arif NU 1 Cipete

Waktu : Jum'at, 30 Mei 2025

Pertanyaan	Jawaban
1. Bagaimana pendapat anda tentang cara kepala sekolah dalam memimpin di MI Ma'arif NU 1 Cipete? 2. Apakah gaya kepemimpinan yang kepala sekolah terapkan saat ini berpengaruh Dengan kegiatan belajar anda baik di sekolah maupun di luar sekolah? 3. Bagaimana pendapat anda terkait gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah? 4. Apakah ada masukan dan harapan kepala sekolah terkait kebijakan dan peraturan yang saat ini digunakan?	1. Kepala sekolah selalu memimpin dengan cara yang bisa diterima oleh semua orang yang ada di madrasah ini. Beliau memimpin selalu melibatkan guru, karyawan, dan peserta didik. 2. Sangat berpengaruh, karena gaya kepemimpinan beliau akan ada pengaruhnya dalam kegiatan belajar di sekolah dan di luar sekolah. Pembelajaran di dalam sekolah karena akan terlibat langsung dengan guru maupun kepala sekolah secara langsung sedsngkan di luar sekolah sebagai pesera didik terkadang mencontoh kebiasaan seorang pengajar. 3. Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah sangat tepat karena gaya kepemimpinan yang beliau terapkan selalu melibatkan bawahannya dalam proses musyawarah dalam rapat. Tak hanya itu, dikarenakan kepala sekolah terjun langsung dalam mengajar di kelas maka gaya kepemimpinan beliau sangat berpengaruh pada cara beliau dalam mengajar di dalam kelas. 4. Untuk harapan dan masukan semoga kedepannya kepala sekolah tetap konsisten dalam melibatkan semua warga sekolah dalam pengambilan kebijakan dan peraturan sekolah.

LAMPIRAN 9

OBSERVASI PENELITIAN

No.	Waktu Observasi	Lokasi Observasi	Informasi Observasi
1.	01 Juni 2023	MI Maarif NU 1 Cipete	Profil MI Ma'arif NU 1 Cipete
2.	04 Mei 2024	MI Ma'arif NU 1 Cipete	Sikap keseharian kepala sekolah dalam memimpin bawahannya.
3.	10 Juli 2024	MI Ma'arif NU 1 Cipete	Pelaksanaan pengambilan keputusan dalam rapat oleh kepala sekolah.
4.	21 Oktober 2024	MI Ma'arif NU 1 Cipete	Pelaksanaan rapat oleh kepala sekolah yang diikuti oleh seluruh guru dan karyawan sekolah.
5.	15 November 2025	MI Ma'arif NU 1 Cipete	Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah.

LAMPIRAN 10

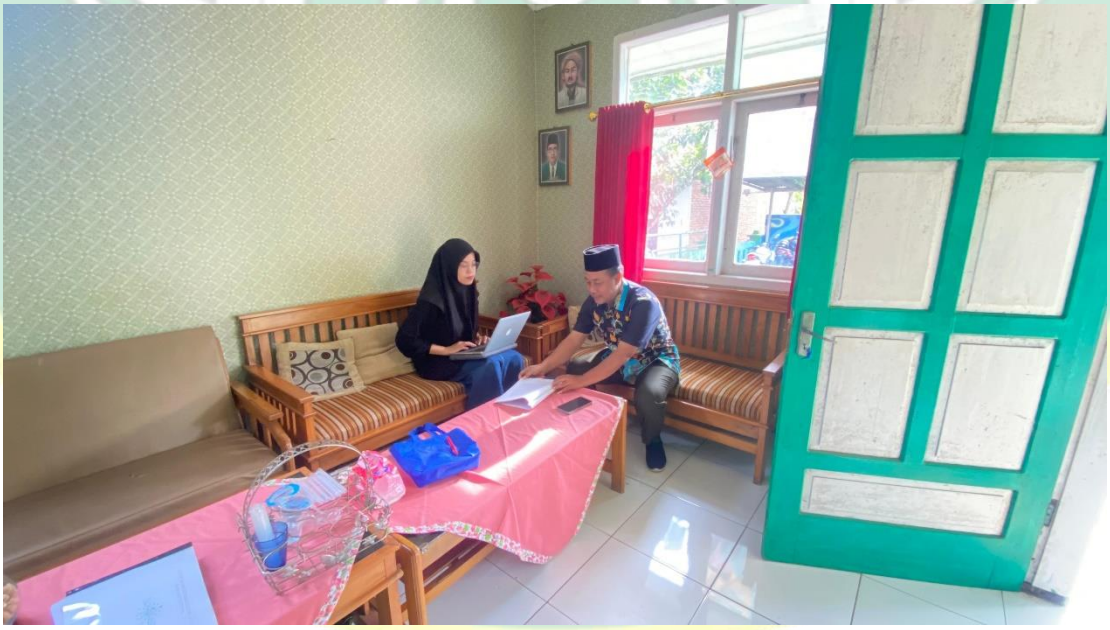
DOKUMENTASI PENELITIAN

No.	Data Dokumentasi yang diperlukan	Checklist (✓)
1.	Kepala sekolah ikut andil dalam Rapat	✓
2.	Kepala sekolah memberikan pendapat dalam rapat.	✓
3.	Kepala sekolah mengarahkan bawahan dalam bekerja sama dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.	✓
4.	Kepala sekolah memberikan dorongan semangat kepada bawahannya.	✓
6.	Kepala sekolah melibatkan guru dalam menyusun perencanaan.	✓
7.	Kepala sekolah melakukan pengawasan kepada bawahan.	✓
8.	Kepala sekolah memberitahu setiap pekerjaan dari masing-masing bawahannya.	✓
9.	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru.	✓
10	Kepala sekolah turut berkondribusi dalam proses pembelajaran di kelas	✓

LAMPIRAN 11

HASIL DOKUMENTASI PENELITIAN

Gambar 1. Wawancara dengan Bapak Lukman Hakim S.Pd selaku kepala MI Ma'arif NU 1 Cipete.



Gambar 2. Wawancara dengan Bapak Surip Riyadi, S.Pd.I, M.Pd.I selaku wali kelas MI Ma'arif NU 1 Cipete

Gambar 3. Wawancara dengan Ibu Titin Alfiani, S.Pd selaku guru di MI Ma'arif NU 1 Cipete.

Gambar 4. Wawancara dengan Lupita salah satu murid di MI Ma'arif NU 1 Cipete.

Gambar 5. Dokumentasi kegiatan rapat kepala sekolah dengan guru dan karyawan.

Gambar 6. Dokumentasi kegiatan kepala sekolah dalam memberikan motivasi kepada guru dan karyawan.

Gambar 7. Dokumentasi kepala sekolah berkontibusi dalam kegiatan belajar mengajar.

LAMPIRAN 12

SURAT KETERANGAN OBSERVASI PENDAHULUAN

LP MA'ARIF NU

LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NU CABANG BANYUMAS

MI MA'ARIF NU CIPETE

Alamat : Jl. Jombor RT.02 Rw. 03 Cipete Kec.Cilongok Kab. Banyumas Kode POS 53162
Email : mimanucipete87@gmail.com

Nomor : 099 /LPM/33.08/MI-26/H/VI/2022
Lampiran : -
Perihal : *Pemberian Izin Observasi Pendahuluan*

Cipete, 04 Juni 2022

Berdasarkan surat no. B.m.867/Un.19/D.I.FTIK/PP.05.3/05/22 tentang Permohonan Izin Observasi, Bersama ini kami :

Nama	: LUKMAN HAKIM, S.Pd.
NIP	: -
Jabatan	: Kepala Madrasah
Alamat	: Cipete Rt 02 Rw 03 Kec. Cilongok Kab. Banyumas
Bertindak untuk dan atas nama	: MI Ma'arif NU Cipete

Memberikan izin kepada

Nama	: Anis Maulida Fitry
NIM	: 1817401046
Semester	: VIII (Delapan)
Jurusan/Prodi	: Manajemen Pendidikan Islam
Alamat	: Cipete Rt 02 Rw 01 Kec. Cilongok
Judul	: Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Pada Masa Pandemi di MI Ma'arif NU Cipete

Demikian permohonan izin ini kami berikan

Kepala
MI Ma'arif NU Cipete

Lukman Hakim, S.Pd.
NIP. -

LAMPIRAN 13

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NU PCNU KAB. BANYUMAS
MI MA'ARIF NU CIPETE
Alamat : Jl.Jombor Rt 02 Rw 03 Cipete, Kec. Cilongok Kab. Banyumas 53162
e-mail : mimanucipete87@gmail.com

SURAT KETERANGAN
Nomor : 256 /LPM/33.08/MI-26/G/ XII/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	LUKMAN HAKIM, S.Pd.
NIP	:	-
Pangkat/Golongan	:	-
Jabatan	:	Kepala Madrasah

Menerangkan bahwa :

Nama	:	ANIS MAULIDA FITRY
NIM	:	1817401046
Fakultas/Jurusan	:	Manajemen Pendidikan Islam
Perguruan Tinggi	:	UIN SAIZU Purwokerto

Benar-benar telah melakukan Observasi/Riset/Penelitian dalam rangka penyusunan skripsi berjudul "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pelaksanaan Pembelajaran di MI Ma'arif NU Cipete"

Demikian surat Keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Cipete, 18 Desember 2024
Kepala MI Ma'arif NU Cipete,

Lukman Hakim, S.Pd.
NIP : -

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553
www.uinsaizu.ac.id

BLANGKO BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : ANIS MAULIDA FITRY
No. Induk : 1817401046
Fakultas/Jurusan : FTIK/ MPI
Pembimbing : Sony Susandra, M. Ag.
Nama Judul : Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Pada Masa Pandemi Di MI Ma'arif NU 01 Cipete

No	Hari / Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	
			Pembimbing	Mahasiswa
01.	Jum'at, 7 Januari 2022	Pengarahan pembuatan proposal		
02.	Selasa, 18 Januari 2022	Perbaikan tentang penulisan proposal yang baik dan benar sesuai dengan ketentuan		
03.	Rabu, 16 Maret 2022	Masih perbaikan pada penulisan teori penelitian		
04.	Senin, 23 Mei 2022	Perbaikan pemenggalan judul, penulisan footnote, penomeran, dan konfirmasi file yang telah direvisi.		

Dibuat di : Purwokerto
Pada tanggal : 27 Mei 2022
Dosen Pembimbing

Sony Susandra, M. Ag
NIP. 19720429 199903 1 001

LAMPIRAN 15

BLANGKO BIMBINGAN SKRIPSI

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto
53126Telepon (0281) 635624Faksimili (0281)
636553www.uinsaizu.ac.id

Nama :ANIS MAULIDA FITRY
No.Induk :1817401046
Fakultas/Jurusan :FTIK/MPI
Pembimbing :Sony Susandra, M.Ag.
NamaJudul : Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Di MI Ma'arif NU 01 Cipete Cilongok Banyumas

No	Hari/ Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	
			Pembimbing	Mahasiswa
01.	Jumat, 28 April 2023	Pembuatan bab 1-3		
02.	Senin, 12 Juli 2023	Revisi penulisan bab 1-3 sesuai panduan buku skripsi		
03.	Kamis, 30 Mei 2024	Revisi penulisan bab 1-3 dan penambahan isi		
04.	Selasa, 2 Juli 2024	Pembuatan bab 4-5		
05.	Rabu, 3 Juli 2024	Revisi bab 4-5		
06.	Jumat, 6 Juli 2024	Perbaikan bab 5		

Pada tanggal : 05 Juli 2024
Dosen Pembimbing

Sony Susandra, M.Ag.
NIP.197204291999031001

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto
53126Telepon (0281) 635624Faksimili (0281)
636553www.uinsaizu.ac.id

BLANGKO BIMBINGAN SKRIPSI

Nama :ANIS MAULIDA FITRY
No.Induk :1817401046
Fakultas/Jurusan :FTIK/MPI
Pembimbing : Dr. Sri Winarsih, S.Ag., M.Pd
NamaJudul : Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Di MI Ma'arif NU 01 Cipete Cilongok Banyumas

No	Hari/ Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	
			Pembimbing	Mahasiswa
07.	Senin, 01 Oktober 2024	Konsultasi bab 1-3		
08.	Jumat, 04 Oktober 2024	Revisi penulisan skripsi sesuai dengan buku panduan skripsi Perbaikan bab 3-4		
09.	Senin, 11 November 2024	Perbaikan bab 4-5		
10.	Kamis, 17 April 2025	Perbaikan tata penulisan skripsi dan motto		
11.	Senin, 22 April 2025	Perbaikan penulisan halaman pada lampiran.		

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto
53126Telepon (0281) 635624Faksimili (0281)
636553www.uinsaizu.ac.id

12.	Senin, 23 April 2025	Pembuatan Blangko bimbingan skripsi Acc skripsi		

Dibuat di : Purwokerto
Pada tanggal :23 April 2025
Dosen Pembimbing

Dr. Sri Winarsih, S.Ag., M.Pd
NIP. 19730512 200312 2 001

LAMPIRAN 16

SERTIFIKAT KKN

LPPM
Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat

SERTIFIKAT

Nomor: 555/K.LPPM/KKN.48/08/2021

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM)
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menyatakan bahwa :

Nama : **ANIS MAULIDA FITRY**
NIM : **1817401046**
Fakultas/Prodi : **FTIK / MPI**

TELAH MENGIKUTI

Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan Ke-48 Tahun 2021
dan dinyatakan **LULUS** dengan Nilai **93 (A)**.

Purwokerto, 29 Oktober 2021
Ketua LPPM,

Dr. H. Ansori, M.Ag.
NIP. 19650407 199203 1 004

LAMPIRAN 17

SERTIFIKAT PKL

KEMENTERIAN AGAMA
UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
LABORATORIUM FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Telp. (0281). 635624 Psw. 121 Purwokerto 53126

Sertifikat

Nomor : B. 017 / Un.19/K. Lab. FTIK/ PP.009/ III/ 2022

Diberikan Kepada :

ANIS MAULIDA FITRY
1817401046

Sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan kegiatan
Praktik Kerja Lapangan (PKL) Semester Genap Tahun Akademik 2021/2022
pada tanggal 24 Januari sampai dengan 5 Maret 2022

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Dr. H. Suwito, M.Ag.
NIP. 19710424 199903 1 002

Purwokerto, 21 Maret 2022
Laboratorium FTIK
Kepala,

Dr. Nurfuadi, M.Pd.I.
NIP. 19711021 200604 1 002

LAMPIRAN 18

IAIN PURWOKERTO

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
UPT MA'HAD AL-JAMI'AH

Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Jawa Tengah 53126, Telp:0281-635624, 628250 | www.iainpurwokerto.ac.id

SERTIFIKAT

Nomor: In.17/UPT.MAJ/13024/04/2019

Diberikan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah IAIN Purwokerto kepada:

NAMA	:	**ANIS MAULIDA FITRY**
NIM	:	**1817401046**

Sebagai tanda yang bersangkutan telah LULUS dalam Ujian Kompetensi Dasar Baca Tulis Al-Qur`an (BTA) dan Pengetahuan Pengamalan Ibadah (PPI) dengan nilai sebagai berikut:

# Tes Tulis	:	**76**
# Tartil	:	**70**
# Imla`	:	**70**
# Praktek	:	**70**
# Nilai Tahfidz	:	**71**

ValidationCode

Purwokerto, 04 Jul 2019
Mudir Ma'had Al-Jami'ah,

Nasrudin, M.Ag
NIP: 197002051 99803 1 001

SIMA v.1.0 UPT MA`HAD AL-JAMI`AH IAIN PURWOKERTO - page1/1

LAMPIRAN 19

SERTIFIKAT BAHASA INGGRIS

IAIN PURWOKERTO

MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
INSTITUTE COLLEGE ON ISLAMIC STUDIES PURWOKERTO
LANGUAGE DEVELOPMENT UNIT

Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Central Java Indonesia, www.iainpurwokerto.ac.id

CERTIFICATE

Number: In.17/UPT.Bhs/PP.009/11932/2021

This is to certify that :

Name : **ANIS MAULIDA FITRY**
Date of Birth : **TEGAL, April 2nd, 2000**

Has taken English Proficiency Test of IAIN Purwokerto with paper-based test, organized by Language Development Unit IAIN Purwokerto on April 22nd, 2019, with obtained result as follows:

1. Listening Comprehension	: 52
2. Structure and Written Expression	: 45
3. Reading Comprehension	: 52
Obtained Score	**: 497**

The English Proficiency Test was held in IAIN Purwokerto.

ValidationCode

Purwokerto, October 6th, 2021
The Acting Head of Language Development Unit,

Dr. Ade Ruswatie, M. Pd.
NIP: 198607042015032004

SIUB v.1.0 UPT BAHASA IAIN PURWOKERTO - page1/1

LAMPIRAN 20

SERTIFIKAT BAHASA ARAB

IAIN PURWOKERTO

وزارة الشؤون الدينية

الجامعة الإسلامية الحكومية بوروكرتو

الوحدة لتنمية اللغة

عنوان: شارع جنرال احمد يانى رقم: ٤٠ أ، بوروكرتو ٥٣١٢٦ هاتف ٠٢٨١ - ٦٣٥٦٢٤ www.iainpurwokerto.ac.id

الشهـــــادة

الرقم: ان.١٧/ /UPT.Bhs /PP.٠٠٩ ٢٠٢١/١١٩٣٢

منحت الى

الاسم : أنيس مولدا فطري

المولودة : بتغال، ٢ أبريل ٢٠٠٠

الذي حصل على

فهم المسموع	: ٥٠
فهم العبارات والتراكيب	: ٤١
فهم المقروء	: ٤٧
النتيجة	: ٤٥٩

في اختبارات القدرة على اللغة العربية التي قامت بها الوحدة لتنمية اللغة في التاريخ ٤ مايو ٢٠١٩

بوروكرتو، ٧ أكتوبر ٢٠٢١

نيابة عن رئيس الوحدة لتنمية اللغة.

الدكتورة أدي روسواتي، الماجستير

رقم التوظيف: ١٩٨٦٠٧٠٤٢٠١٥٠٣٢٠٠٤

ValidationCode

SIUB v.1.0 UPT BAHASA IAIN PURWOKERTO - page1/1

SERTIFIKAT
APLIKASI KOMPUTER

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
UPT TEKNOLOGI INFORMASI DAN PANGKALAN DATA
Alamat: Jl. Jend. Ahmad Yani No. 40A Telp. 0281-635624 Website: www.iainpurwokerto.ac.id Purwokerto 53126

IAIN PURWOKERTO

No. IN.17/UPT-TIPD/6898/V/2021

SKALA PENILAIAN

SKOR	HURUF	ANGKA
86-100	A	4.0
81-85	A-	3.6
76-80	B+	3.3
71-75	B	3.0
65-70	B-	2.6

MATERI PENILAIAN

MATERI	NILAI
Microsoft Word	75 / B
Microsoft Excel	70 / B
Microsoft Power Point	80 / B+

Diberikan Kepada:

ANIS MAULIDA FITRY
NIM: 1817401046

Tempat / Tgl. Lahir: Tegal, 02 April 2000

Sebagai tanda yang bersangkutan telah menempuh dan **LULUS** Ujian Akhir Komputer pada Institut Agama Islam Negeri Purwokerto **Program *Microsoft Office*®** yang telah diselenggarakan oleh UPT TIPD IAIN Purwokerto.

Purwokerto, 27 Mei 2021
Kepala UPT TIPD

Dr. H. Fajar Hardoyono, S.Si, M.Sc
NIP. 19801215 200501 1 003

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama : Anis Maulida Fitry
2. NIM : 1817401046
3. TTL : Tegal, 02 April 2000
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Alamat : Desa Cipete Rt 02/ Rw 01, Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas
6. Nama Ayah : Makhrup
7. Nama Ibu : Tasniah

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
   a. TK Diponegoro 96 Cipete (2005 – 2006)
   b. SD Negeri 1 Cipete (2006 – 2012)
   c. SMP Negeri 1 Cilongok (2012 – 2015)
   d. SMA Negeri 1 Ajibarang (2015 – 2018)
   e. UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto (2018 – 2025)
2. Pendidikan Nonformal

a. Madrasah Diniyah Rudhotutthalibin At-Tamami (2008-2012)
b. Pondok Pesantren Nurussyifa Sumampir Purwokerto Utara (2018- 2019)

Purwokerto, 30 April 2025

Anis Mulida Fitry
NIM 1817401046

UIN
PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI