

**MODEL KEPEMIMPINAN PEREMPUAN
DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME TENAGA PENDIDIK
DI SEKOLAH DASAR ISLAM ULUL ALBAB JEMBER**

SKRIPSI



Oleh:
Dini Rohmatul Aulia
NIM: 202101030003

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
OKTOBER 2025**

**MODEL KEPEMIMPINAN PEREMPUAN
DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME TENAGA PENDIDIK
DI SEKOLAH DASAR ISLAM ULUL ALBAB JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Pendidikan (S1)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan Ilmu Pendidikan dan Bahasa
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Oleh :

Dini Rohmatul Aulia

NIM: 202101030003

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
OKTOBER 2025**

**MODEL KEPEMIMPINAN PEREMPUAN
DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME TENAGA PENDIDIK
DI SEKOLAH DASAR ISLAM ULUL ALBAB JEMBER**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Pendidikan (S1)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan Ilmu Pendidikan dan Bahasa
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

Dini Rohmatul Aulia
NIM: 202101030003

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**

Disetujui Pembimbing



Dr. Riayatul Husnan, M.Pd.
NIP. 199296232023211013

**MODEL KEPEMIMPINAN PEREMPUAN
DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME TENAGA PENDIDIK
DI SEKOLAH DASAR ISLAM ULUL ALBAB JEMBER**

SKRIPSI

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S1)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan Ilmu Pendidikan dan Bahasa
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Hari: Kamis

Tanggal: 23 Oktober 2025

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris


Dr. Hartono, M.Pd.
NIP.198609022015031001


Ulfa Dina Novianda, S.Sos.I., M.Pd.
NIP.198308112023212019

Anggota:

1. **Dr. Drs. H. Supriadi, M.Pd.I.**
2. **Dr. Riayatul Husnan, M.Pd.**

Menyetujui

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



Dr. H. Abdul Mu'is, S.Ag., M.Si.
NIP. 197304242000031005

MOTTO

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya, “Ketahuilah Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawabannya atas yang di dipimpinnya” (HR Bukhari).*



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

* Al-Bukhārī, *Ṣaḥīḥ al-Bukhārī*, hadis no. 844, juz 3 (al-Maktabah al-Syāmilah, versi 3.64, 2009 M), hlm. 414.

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan Syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat, nikmat, dan kekuatan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Proses Panjang dalam penyelesaian skripsi ini telah menjadi perjalanan yang penuh pelajaran dan pengalaman berharga yang tak ternilai. Setiap doa dan dukungan yang saya terima menjadi bagian penting dalam langkah kecil menuju pencapaian ini. Maka dengan ini, saya persembahkan skripsi ini untuk:

1. Orang tua saya, Ayah Muhyi dan Ibu Mufidah, yang senantiasa tulus memberikan kasih sayang, doa yang tak pernah putus, dan dukungan tiada henti baik secara materiil maupun immaterial. Semoga Ayah dan Ibu diberikan kesehatan, umur yang panjang, dan kelimpahan rejeki serta senantiasa percaya bahwa anak pertamanya pasti bisa menjalani segala tantangan dalam menjalani kehidupan.
2. Adik-adik saya, Safa Nuril Aulia dan Nazwa Nuril Aulia, yang senantiasa memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga kalian selalu diberikan kesehatan dan dipermudah keinginannya.
3. Keluarga besar saya yang terus memberikan dukungan yang positif kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga segala hal baik yang diberikan kepada saya dapat menjadi berkah.
4. Segenap pihak yang membantu penyelesaian skripsi ini dari awal sampai akhir.

KATA PENGANTAR

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Segala puji bagi Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Model Kepemimpinan Perempuan dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember” dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta para pengikutnya hingga akhir zaman.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, doa, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM., selaku rektor UIN KHAS Jember yang telah menyediakan segala bentuk fasilitas kepada penulis dalam menyelesaikan studi S1 Manajemen Pendidikan di UIN KHAS Jember dengan baik
2. Dr. H. Abdul Muis, S.Ag., M.Si., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN KHAS Jember yang telah membimbing kami dalam proses perkuliahan
3. Dr. Nuruddin, M.Pd.I., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa yang telah memberikan dukungan bagi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini
4. Dr. Ahmad Royani, S.Pd.I., M.Pd.I. selaku Koordinator Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN KHAS Jember yang selalu memberikan arahnya dalam program perkuliahan yang kami tempuh
5. Dr. Machfudz, M.Pd.I, selaku Dosen Pendamping Akademik yang telah banyak meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing dan mengarahkan penulis selama masa perkuliahan

6. Dr. Riayatul Husnan, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing penuh dalam penyelesaian skripsi ini
7. Siti Hairun Nisak, S.Pd.I, selaku Kepala Sekolah SDS Islam Ulul Albab Jember yang telah memberikan izin dan bantuan selama penelitian di sekolah sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik
8. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
9. Keluarga besar, Sahabat, dan Teman-teman yang telah memberikan dukungan dari awal sampai detik ini.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

ABSTRAK

Dini Rohmatul Aulia, 2025: *Model Kepemimpinan Perempuan Dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember.*

Kata Kunci: Kepemimpinan perempuan, profesionalisme tenaga pendidik, Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember

Profesionalisme tenaga pendidik merupakan faktor krusial dalam peningkatan mutu pendidikan. Di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember, masih terdapat guru dengan latar belakang non-kependidikan yang berdampak pada kurang optimalnya proses pembelajaran. Kondisi ini menuntut hadirnya kepemimpinan yang efektif dalam membina dan mengembangkan potensi tenaga pendidik. Kepemimpinan perempuan menjadi menarik untuk dikaji karena identik dengan pendekatan yang humanis, komunikatif, dan kolaboratif dalam pengelolaan lembaga pendidikan.

Penelitian ini berfokus pada: (1) strategi model kepemimpinan perempuan yang diterapkan di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik; (2) faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik; serta (3) kompetensi profesionalisme tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan implementasi kepemimpinan perempuan, mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambatnya, serta mendeskripsikan tingkat kompetensi profesionalisme guru di sekolah tersebut.

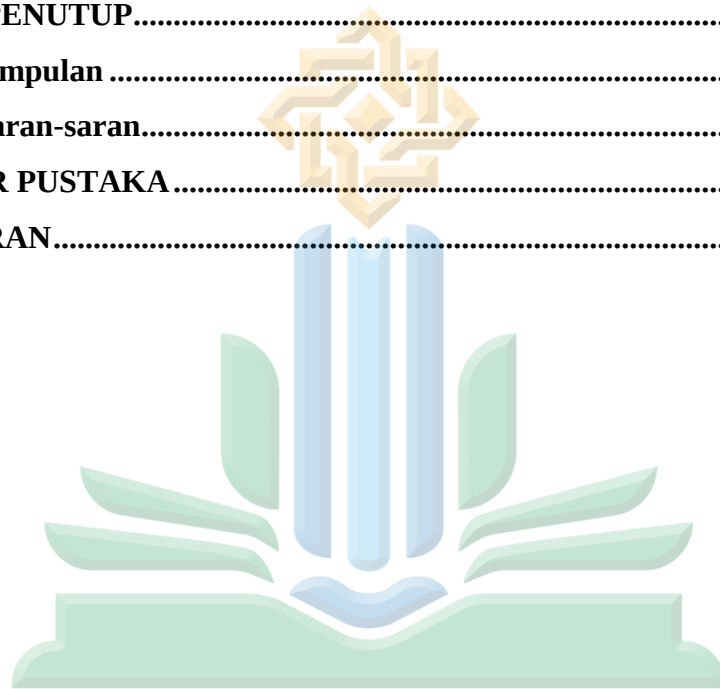
Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Keabsahan data diperoleh melalui teknik triangulasi sumber untuk memastikan validitas temuan penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) strategi kepemimpinan kepala sekolah perempuan di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember berorientasi pada model kepemimpinan demokratis yang diwujudkan melalui pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, komunikasi dua arah yang terbuka, serta pembinaan dan pendampingan berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalisme guru; (2) faktor pendukung kepemimpinan ini meliputi budaya kerja sama yang solid, komunikasi harmonis, dan pembiasaan kegiatan Islami yang membentuk karakter religius serta etos kerja pendidik; (3) faktor penghambatnya adalah keterbatasan kewenangan kepala sekolah akibat sistem birokrasi yayasan yang kompleks; (4) kompetensi profesionalisme tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember telah berkembang dengan baik pada empat dimensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Selain melalui pelatihan, kepala sekolah juga berupaya mendorong peningkatan profesionalisme guru melalui pengembangan karir formal dan sertifikasi profesi, supaya guru-guru di sekolah memenuhi standar profesionalisme sesuai regulasi nasional.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN SAMPUL DALAM.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Definisi Istilah.....	11
F. Sistematika Pembahasan.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	16
A. Penelitian Terdahulu	16
B. Kajian Teori.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	61
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	61
B. Lokasi penelitian	63
C. Subjek Penelitian.....	65
D. Teknik Pengumpulan Data	66
E. Analisis Data	69

F. Keabsahan Data	71
G. Tahap-tahap Penelitian	73
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	75
A. Gambaran Obyek Penelitian.....	75
B. Penyajian Data dan Analisis	84
C. Pembahasan Temuan.....	104
BAB V PENUTUP	121
A. Simpulan	121
B. Saran-saran.....	123
DAFTAR PUSTAKA	125
LAMPIRAN.....	129



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

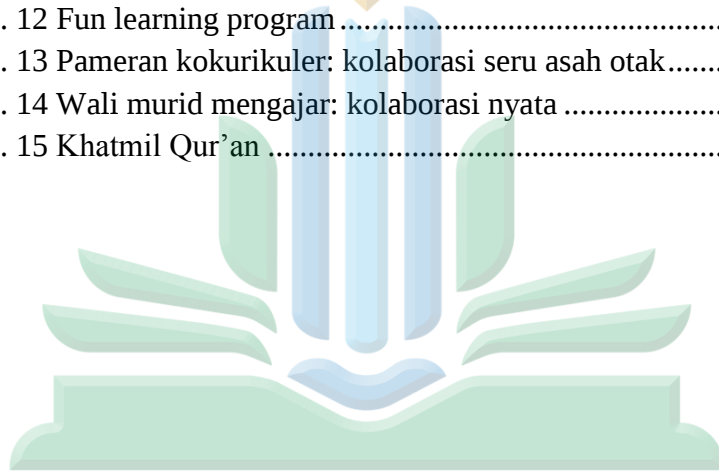
Tabel 2. 1 Persamaan dan perbedaan	24
Tabel 3. 1 Subjek penelitian.....	66
Tabel 4. 1 Profil sekolah	79
Tabel 4. 2 Data subjek penelitian.....	82



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember	77
Gambar 4. 2 Visi misi sekolah	80
Gambar 4. 3 Struktur organisasi.....	81
Gambar 4. 4 Foto tenaga pendidik sekolah	82
Gambar 4. 5 Wawancara dengan kepala sekolah.....	86
Gambar 4. 6 Diklat standarisasi metode tilawati	87
Gambar 4. 7 Pelatihan bahasa inggris.....	88
Gambar 4. 8 Dokumentasi penguatan mutu lembaga	88
Gambar 4. 9 Wawancara dengan guru Bahasa Indonesia.....	89
Gambar 4. 10 Studi komparasi dengan Sekolah Dasar Lazuardi Tursina.....	91
Gambar 4. 11 Pelatihan guru.....	92
Gambar 4. 12 Fun learning program.....	96
Gambar 4. 13 Pameran kokurikuler: kolaborasi seru asah otak.....	98
Gambar 4. 14 Wali murid mengajar: kolaborasi nyata	100
Gambar 4. 15 Khatmil Qur'an	101



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Dokumentasi.....	130
Lampiran 2. Dokumentasi Wawancara.....	138
Lampiran 3. Jurnal Penelitian	140
Lampiran 4. Surat Ijin Penelitian	141
Lampiran 5. Surat Selesai Penelitian	142
Lampiran 6. Biodata Penulis	143



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Partisipasi perempuan dalam kepemimpinan pendidikan terus berkembang seiring meningkatnya kesadaran akan pentingnya kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Meskipun jumlah guru perempuan di Indonesia mendominasi pada jenjang pendidikan dasar, representasi mereka dalam jabatan strategis seperti kepala sekolah masih terbatas. Laporan *UNESCO Global Education Monitoring (GEM)* tahun 2023 menunjukkan bahwa hanya sekitar 44–56% posisi kepala sekolah diisi oleh perempuan secara global, menandakan masih adanya *glass ceiling* yang menghambat akses perempuan ke posisi manajerial.²

Secara kultural, konstruksi sosial patriarkal yang melekat dalam budaya masyarakat Indonesia turut memperkuat kendala struktural tersebut. Perempuan masih sering dipersepsikan sebagai sosok yang kurang tegas, terlalu emosional, atau tidak mampu mengambil keputusan strategis dalam situasi kritis. Narasi-narasi seperti ini bukan hanya membatasi ruang gerak perempuan dalam jabatan kepemimpinan, tetapi juga membentuk norma sosial organisasi yang tidak kondusif terhadap kepemimpinan perempuan.

Hambatan ini tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga kultural, karena konstruksi sosial patriarkal masih memandang kepemimpinan sebagai

² UNESCO, *Global Education Monitoring Report 2023/24* (Paris: UNESCO, 2023).

ranah maskulin.³ Perempuan sering dianggap kurang tegas atau tidak mampu mengambil keputusan strategis, sehingga ruang gerakanya dalam kepemimpinan menjadi terbatas. Akibatnya, kepala sekolah perempuan kerap menghadapi tuntutan performa lebih tinggi untuk dianggap setara, yang memunculkan beban ganda baik secara psikologis maupun sosial dalam menjalankan peran kepemimpinannya.

Dalam perspektif Islam, kepemimpinan dipandang sebagai sebuah amanah yang harus dijalankan dengan tanggung jawab, kejujuran, dan keadilan tanpa membedakan jenis kelamin. Setiap individu yang memiliki kemampuan dan integritas berhak untuk memegang peran kepemimpinan dalam rangka mewujudkan kemaslahatan bersama. Prinsip ini ditegaskan dalam Al-Qur'an, sebagaimana firman Allah Swt. dalam QS. An-Nisa' ayat 58:

﴿إِنَّ اللَّهَ يُأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ﴾

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil.”⁴

Berdasarkan firman Allah dalam QS. An-Nisa' ayat 58, kepemimpinan merupakan amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab dan keadilan. Ayat ini menegaskan bahwa kriteria utama seorang pemimpin bukanlah jenis kelamin, melainkan kemampuan dalam menunaikan amanah serta menegakkan keadilan. Dengan demikian, perempuan memiliki hak yang

³Poppy Nurmawati, “Model Konseptual Kepemimpinan, Gender, dan Diversitas”, *Jurnal El-Riyasah*, Vol.12 No. 1, (2021), hlm. 8-9.

⁴ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), hlm. 87.

sama untuk berperan dalam kepemimpinan pendidikan, selama ia mampu menjalankan tugas tersebut secara profesional dan beretika.

Meningkatnya jumlah kepala sekolah perempuan dalam dua dekade terakhir merupakan perkembangan yang luar biasa dan menjadi fenomena penting dalam dunia pendidikan. Hal ini menandai adanya pergeseran paradigma, di mana perempuan tidak lagi hanya diposisikan sebagai pendukung, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam lembaga pendidikan. Perempuan mulai membangun gaya kepemimpinan khas yang lebih inklusif, relasional, dan berbasis nilai, yang ditandai dengan pendekatan yang kolaboratif, komunikatif, serta menekankan pada empati, keterbukaan terhadap masukan, dan perhatian terhadap kesejahteraan tim kerja. Gaya kepemimpinan perempuan yang demikian sejalan dengan hadis Nabi Muhammad SAW yang menyatakan bahwa:

أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْإِمَامُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى أَهْلِ بَيْتِ زَوْجِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَعَبْدُ الرَّجُلِ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فِكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ.

Artinya, “Ketahuilah Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawabannya atas yang di pimpin, penguasa yang memimpin rakyat banyak dia akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya, setiap kepala keluarga adalah pemimpin anggota keluarganya dan dia dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya, istri pemimpin terhadap keluarga rumah suaminya dan juga anak-anaknya. Dia akan dimintai pertanggungjawabannya terhadap mereka, dan budak seseorang juga pemimpin terhadap harta tuannya dan akan dimintai

pertanggungjawaban terhadapnya, ketahuilah, setiap kalian adalah bertanggung jawab atas yang dipimpinnya." (HR Bukhari).⁵

Dalam hadis tersebut ditegaskan bahwa perempuan pun memiliki peran kepemimpinan dalam lingkup tanggung jawabnya, yang artinya secara moral dan spiritual ia memiliki amanah untuk mengelola, membimbing, dan menata sesuatu yang dipimpinnya dengan penuh tanggung jawab. Dengan demikian, kehadiran perempuan dalam posisi kepala sekolah bukan hanya sah secara sosial dan profesional, tetapi juga mendapat legitimasi religius sebagai bentuk amanah yang dijalankan dengan tanggung jawab. Kepemimpinan perempuan dalam pendidikan menjadi refleksi dari nilai-nilai Islam yang mengakui bahwa setiap individu, baik laki-laki maupun perempuan, memiliki peran strategis dalam membangun peradaban melalui tugas kepemimpinan yang dijalankannya.

Salah satu aspek penting dalam peningkatan mutu pendidikan adalah profesionalisme tenaga pendidik. Guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran memegang peran vital dalam membentuk karakter, pengetahuan, dan keterampilan peserta didik. Profesionalisme guru mencakup penguasaan materi, kemampuan pedagogis, integritas kepribadian, serta tanggung jawab sosial dalam menjalankan fungsi edukatif. Guru yang profesional tidak hanya mengajar, tetapi juga menjadi panutan, pembimbing, dan fasilitator dalam membentuk generasi yang cerdas dan berkarakter. Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme tenaga pendidik merupakan prioritas strategis

⁵ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Hadis Shahih: Shahih al-Bukhari dan Muslim* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2023), hlm. 45.

yang harus didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah, termasuk oleh kepala sekolah perempuan.

Salah satu landasan yuridis yang menegaskan pentingnya profesionalisme guru adalah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru, khususnya pada Pasal 8. Dalam pasal tersebut disebutkan bahwa, "*Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.*"⁶

Ketentuan di atas menegaskan bahwa guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai tenaga profesional yang dituntut untuk memenuhi standar kompetensi tertentu. Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme tenaga pendidik menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari pembangunan mutu pendidikan nasional. Dalam konteks ini, strategi kepemimpinan, termasuk kepemimpinan perempuan di sekolah, memegang peranan penting dalam membina, mengembangkan, dan mengawasi profesionalisme tenaga pendidik agar sesuai dengan amanat undang-undang tersebut.

Konteks tersebut menjadi semakin relevan di tengah implementasi Kurikulum Merdeka, di mana paradigma pendidikan di Indonesia bergeser dari pendekatan seragam menuju pemberdayaan individu, pembelajaran berdiferensiasi, serta penguatan karakter. Kurikulum ini menempatkan kepala

⁶ Sekretaris Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru, Pasal 8.

sekolah sebagai pemimpin pembelajaran sekaligus fasilitator transformasi tenaga pendidik.⁷

Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember sebagai lembaga pendidikan berbasis keislaman yang berkomitmen pada integrasi nilai-nilai agama dan akademik, menghadirkan dinamika tersendiri dalam proses manajerial dan kepemimpinan. Kepemimpinan kepala sekolah perempuan di lembaga ini menjadi menarik untuk dikaji, khususnya dalam strategi yang digunakan untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Pengelolaan guru dengan latar belakang motivasi, kompetensi, dan karakter yang beragam membutuhkan pendekatan kepemimpinan yang adaptif, komunikatif, serta mampu menciptakan iklim kerja yang positif dan produktif.

Permasalahan yang muncul dalam praktik kepemimpinan pendidikan tidak hanya terkait dengan pencapaian target kurikulum, tetapi juga bagaimana kepala sekolah mampu memotivasi guru untuk terus berkembang, berinovasi, dan memberikan pelayanan pembelajaran yang berkualitas. Ahmad Rahmat menyatakan bahwa dengan adanya kepemimpinan perempuan yang memiliki kepekaan emosional dan pendekatan humanis, diharapkan mampu membangun relasi yang konstruktif dengan tenaga pendidik dan menciptakan ruang kerja yang harmonis serta kolaboratif.⁸ Namun demikian, belum banyak kajian ilmiah yang secara spesifik membahas model kepemimpinan

⁷ Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, *Panduan Implementasi Kurikulum Merdeka* (Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Menengah, 2022).

⁸ Ahmad Rahmat, *Kepemimpinan Pendidikan* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2021), hlm. 17–18.

perempuan dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru, khususnya di lingkungan pendidikan dasar Islam.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember, diketahui bahwa permasalahan utama yang dihadapi sekolah berkaitan dengan latar belakang pendidikan guru yang tidak semuanya berasal dari jurusan kependidikan. Kondisi ini dinilai cukup berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran di kelas, sebab guru yang tidak memiliki dasar ilmu pendidikan cenderung membutuhkan penyesuaian lebih dalam memahami strategi pembelajaran, pengelolaan kelas, maupun pendekatan pedagogis kepada siswa. Oleh karena itu, kepala sekolah menekankan pentingnya upaya pengembangan kemampuan guru secara berkelanjutan sebagai bagian dari peningkatan profesionalisme. Pengembangan ini tidak hanya ditujukan untuk memperbaiki proses belajar mengajar agar lebih efektif, tetapi juga untuk memastikan siswa mendapatkan layanan pendidikan yang berkualitas serta mendukung tercapainya visi sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan dan mendorong kemajuan sekolah secara menyeluruh.⁹

Permasalahan tersebut memperlihatkan adanya kesenjangan antara kompetensi akademik dan kompetensi pedagogis yang dimiliki oleh sebagian guru. Meskipun guru sudah berupaya melaksanakan tugas mengajar dengan sebaik-baiknya, kondisi tersebut menuntut kepala sekolah untuk memiliki strategi khusus dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik. Dengan demikian, pengembangan profesionalisme guru menjadi kebutuhan mendesak

⁹ Wawancara, Siti Hairun Nisak, 31 Juli 2025, Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember.

agar kualitas pembelajaran dapat terus meningkat, siswa memperoleh layanan pendidikan yang lebih baik, serta sekolah mampu berkembang sesuai dengan visi dan misinya.

Sementara itu, hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa guru dengan latar belakang non-kependidikan cenderung mengalami kesulitan dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), memilih metode yang variatif, serta mengelola dinamika kelas dengan efektif. Dalam beberapa kegiatan belajar mengajar, terlihat bahwa sebagian siswa kurang aktif karena metode yang digunakan masih cenderung satu arah. Hal ini berdampak pada kurang optimalnya keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran.¹⁰

Kondisi tersebut semakin menegaskan pentingnya peran kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam merancang strategi pengembangan profesionalisme guru, baik melalui pelatihan, pendampingan, maupun pembiasaan budaya kerja yang kolaboratif. Kepemimpinan dengan pendekatan humanis dan emosional diharapkan mampu membangun semangat guru untuk terus belajar, berinovasi, serta meningkatkan kualitas diri dalam menjalankan peran profesional sebagai pendidik.

Berdasarkan uraian yang berasal dari hasil wawancara dan observasi, penelitian ini bertujuan untuk menelusuri bagaimana kepemimpinan perempuan diterapkan secara efektif dalam menciptakan iklim kerja yang produktif, harmonis, dan mendukung pengembangan profesional guru. Selain itu, penelitian ini ingin mengeksplorasi bagaimana kepala sekolah perempuan

¹⁰ Observasi di Sekolah, Jumat 1 Agustus 2025

menyeimbangkan tuntutan manajerial, pengembangan kompetensi guru, dan integrasi nilai-nilai keagamaan dalam pendidikan. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kepemimpinan perempuan dalam pendidikan, sekaligus memberikan implikasi praktis bagi lembaga pendidikan Islam, terutama dalam meningkatkan kualitas guru dan mutu pembelajaran.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana strategi model kepemimpinan perempuan yang diterapkan di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember?
3. Bagaimana kompetensi profesionalisme tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember?

C. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan implementasi model kepemimpinan perempuan yang diterapkan di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik.
2. Mengidentifikasi dan menganalisis faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember.

3. Mendeskripsikan kompetensi profesionalisme tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kepemimpinan pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan model kepemimpinan perempuan di lingkungan pendidikan dasar berbasis islam.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Sekolah

Penelitian ini memberikan gambaran praktis tentang implementasi kepemimpinan perempuan yang efektif dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik.

- b. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk mengembangkan pemahaman mendalam tentang kepemimpinan perempuan dalam konteks peningkatan profesionalisme tenaga pendidik sekolah dasar berbasis islam dan menambah wawasan mengenai tantangan dan peluang yang dihadapi oleh pemimpin perempuan di sektor pendidikan yang dapat menjadi dasar penelitian lanjutan.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi tentang peran dan kontribusi kepemimpinan perempuan dalam peningkatan professionalism tenaga pendidik di sekolah dasar berbasis islam. Penelitian ini juga dapat dijadikan dasar diskusi dan kajian lanjutan mengenai pengembangan model kepemimpinan perempuan dalam posisi kepemimpinan di sektor pendidikan.

E. Definisi Istilah

Definisi istilah merupakan pengertian dari istilah-istilah di dalam judul penelitian yang menjadi titik fokus peneliti. Definisi istilah bertujuan agar setiap variabel dalam judul penelitian mudah di pahami dan tidak menimbulkan kesalahpahaman makna. Berikut istilah-istilah yang terdapat pada judul penelitian yaitu:

1. Kepemimpinan Perempuan

Kepemimpinan perempuan dapat dimaknai sebagai kemampuan perempuan dalam mengarahkan, membimbing, dan memengaruhi orang lain, baik dalam lingkup pribadi, keluarga, masyarakat, maupun institusi pendidikan, dengan tujuan mencapai hasil atau cita-cita bersama. Dalam konteks organisasi atau lembaga, kepemimpinan perempuan tidak hanya berbicara tentang posisi formal, tetapi juga mencerminkan proses dinamis yang melibatkan komunikasi, pemberdayaan, serta pengambilan keputusan yang etis dan strategis. Perempuan sebagai pemimpin memiliki potensi untuk menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan secara efektif melalui

pendekatan yang inklusif dan relasional. Mereka mampu menciptakan suasana kerja yang kolaboratif, menumbuhkan kepercayaan, dan mendorong partisipasi aktif dari setiap anggota tim untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.

2. Profesionalisme

Profesionalisme adalah sikap, perilaku, dan komitmen seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara konsisten sesuai dengan standar etika, keahlian, dan tanggung jawab yang berlaku di bidangnya. Profesionalisme mencerminkan kemampuan individu untuk bekerja secara kompeten, disiplin, jujur, dan bertanggung jawab, serta menjunjung tinggi integritas dan kualitas kerja. Dalam konteks pendidikan, profesionalisme tenaga pendidik mencakup penguasaan materi ajar, kemampuan pedagogik, etika profesi, kemampuan berkomunikasi, serta kesadaran untuk terus belajar dan meningkatkan kualitas diri demi kemajuan peserta didik dan lembaga pendidikan.

3. Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik adalah individu yang memegang peranan strategis serta memiliki tanggung jawab dan kewenangan dalam menyelenggarakan proses pendidikan, baik di lingkungan formal maupun nonformal. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, istilah ini mencakup beragam profesi seperti guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan berbagai pihak lain yang secara khusus berkontribusi dalam

pelaksanaan kegiatan pendidikan. Dalam konteks penelitian ini, tenaga pendidik merujuk secara khusus pada guru-guru di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember yang berperan sebagai pelaksana utama proses pembelajaran, pengasuh, dan pembimbing peserta didik dalam mencapai tujuan pendidikan secara profesional.

F. Sistematika Pembahasan

Skripsi ini disusun dengan struktur yang teratur dan runtut, dimulai dari bab pertama sebagai pendahuluan hingga bab terakhir yang berisi penutup. Pada bab pendahuluan, disajikan penjabaran mengenai latar belakang masalah yang menguraikan konteks serta pentingnya penelitian, disertai dengan fokus penelitian yang menekankan analisis mendalam terhadap isu yang dikaji. Selain itu, bab ini juga memuat tujuan penelitian yang berfungsi sebagai arah dan batas kajian yang dilakukan. Pada bagian akhir, dijelaskan manfaat penelitian yang meliputi tujuan serta kontribusi yang diharapkan dari hasil kajian ini, kemudian diakhiri dengan penjabaran definisi istilah yang memaparkan berbagai konsep kunci yang digunakan dalam judul penelitian sebagai landasan utama bagi penulis.

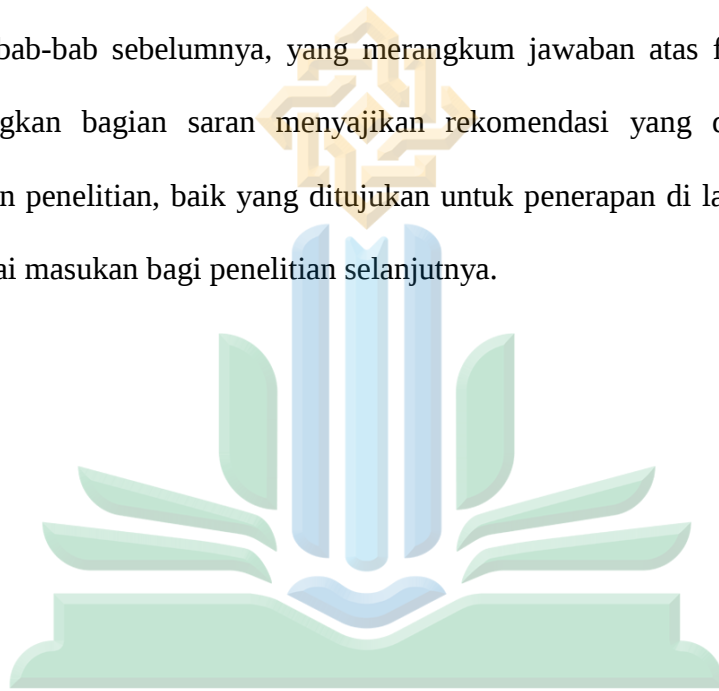
Bab kedua, yakni kajian pustaka, berisi rangkuman berbagai penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian ini. Tujuan penyajiannya adalah untuk menelaah tingkat keaslian serta menentukan posisi penelitian yang sedang dilakukan. Selain itu, bab ini juga memuat kajian teoretis yang menguraikan dasar konseptual dan teori-teori yang dijadikan sebagai kerangka berpikir serta perspektif dalam pelaksanaan penelitian.

Bab ketiga, yaitu metode penelitian, memaparkan secara rinci pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, uji keabsahan data, serta tahapan pelaksanaan penelitian. Pada bagian pendekatan dan jenis penelitian dijelaskan secara spesifik bentuk penelitian yang diterapkan, baik kualitatif, kuantitatif, maupun kombinasi keduanya, ataupun pendekatan lain yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian. Bagian lokasi penelitian mencantumkan tempat serta periode waktu pelaksanaan penelitian. Subjek penelitian memaparkan objek atau individu yang menjadi fokus kajian beserta kriteria pemilihannya. Bagian teknik pengumpulan data menjelaskan metode yang diterapkan dalam memperoleh informasi penelitian, yang meliputi wawancara, observasi, serta dokumentasi. Analisis data menjelaskan proses pengolahan dan penafsiran data untuk menjawab fokus serta mencapai tujuan penelitian. Sementara itu, keabsahan data memaparkan langkah-langkah yang ditempuh guna memastikan validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Terakhir, tahap-tahap penelitian menjabarkan prosedur sistematis yang dilakukan selama pelaksanaan penelitian.

Bab keempat berfokus pada penyajian dan analisis data, yang mencakup deskripsi objek penelitian, pemaparan serta analisis data yang diperoleh, dan pembahasan terhadap temuan penelitian. Bagian gambaran objek penelitian menjelaskan secara deskriptif mengenai subjek atau lokasi penelitian. Penyajian dan analisis data menampilkan hasil data yang telah dikumpulkan, kemudian dianalisis berdasarkan metode yang telah ditentukan

sebelumnya. Sementara itu, pembahasan temuan berfokus pada interpretasi hasil analisis data dengan mengaitkannya pada teori maupun penelitian terdahulu, sehingga dapat digunakan untuk menjawab fokus penelitian.

Bab kelima, yaitu penutup, memuat dua bagian utama: simpulan dan saran. Bagian simpulan berisi ringkasan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya, yang merangkum jawaban atas fokus penelitian. Sedangkan bagian saran menyajikan rekomendasi yang didasarkan pada temuan penelitian, baik yang ditujukan untuk penerapan di lapangan maupun sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Peneliti menyertakan beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesesuaian tema dengan penelitian ini, di antaranya sebagai berikut:

1. Henni 2021, dalam skripsinya pada program studi Manajemen Pendidikan Islam, program sarjana (S1) di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Guru di MAN 2 Banyuwangi”.¹¹

Skripsi ini mengkaji gaya kepemimpinan kepala madrasah di MAN 2 Banyuwangi yang berbentuk demokratis, dengan senantiasa menempatkan kepentingan bersama sebagai prioritas utama. Strategi dan kebijakan yang diterapkan oleh kepala madrasah difokuskan pada peningkatan mutu sumber daya guru melalui kerjasama tim, musyawarah untuk pengambilan keputusan bersama, serta menjalin hubungan baik dengan berbagai lembaga pemerintah dan pemangku kepentingan. Peran kepala madrasah perempuan di MAN 2 Banyuwangi dijabarkan sebagai penggerak, teladan, pendidik, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator dalam rangka meningkatkan profesionalisme dan kompetensi guru. Meskipun secara umum program telah berjalan dengan baik, beberapa kendala masih ditemui, misalnya toleransi terhadap masalah disiplin guru yang memiliki tanggung jawab keluarga, yang diatasi melalui

¹¹ Henni, “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Guru di MAN 2 Banyuwangi” (Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021).

dialog dan musyawarah. Kepala madrasah juga menginisiasi kegiatan sosial seperti arisan bulanan, yang berfungsi sebagai wadah mempererat tali silaturahmi antara guru dan staf, sekaligus sarana meningkatkan kompetensi sosial mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis ini berhasil menumbuhkan lingkungan kerja kolaboratif, meningkatkan komitmen dan motivasi guru, serta memperkuat jejaring sosial internal, yang secara kolektif berdampak positif pada mutu sumber daya guru di MAN 2 Banyuwangi.

2. Nirmala 2023, dalam skripsinya pada program studi Manajemen Pendidikan Islam, program sarjana (S1) di UIN Datokarma yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Budaya Mutu di SMP Negeri 10 Sigi”.¹²

Skripsi ini membahas tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 10 Sigi, dengan fokus pada pengembangan budaya mutu di sekolah. Penelitian ini menemukan bahwa kepala sekolah menerapkan gaya demokratis yang selalu mementingkan kepentingan bersama, dengan mengedepankan kerja sama, musyawarah, dan sinergi dengan stakeholder, termasuk lembaga pemerintah dan organisasi masyarakat. Strategi dan kebijakan yang diimplementasikan oleh kepala sekolah perempuan meliputi peningkatan kompetensi sosial guru melalui kolaborasi aktif, dialog terbuka, serta pemeliharaan hubungan harmonis dengan lembaga eksternal. Dalam perannya, kepala sekolah berfungsi sebagai penggerak,

¹² Nirmala, “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Budaya Mutu di SMP Negeri 10 Sigi” (Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, 2023).

suri tauladan, *educator*, supervisor, *leader*, innovator, dan motivator, yang secara simultan mendorong guru untuk mengembangkan profesionalitas dan memperkuat budaya mutu sekolah.

Penelitian Nirmala menunjukkan bahwa kendala yang dihadapi kepala sekolah perempuan dalam upaya meningkatkan kompetensi sosial guru dapat diatasi dengan baik. Kepala sekolah menerapkan toleransi tinggi terhadap masalah disiplin, terutama bagi guru yang memiliki tanggung jawab keluarga seperti anak kecil, dan selalu menyelesaikannya dengan musyawarah. Selain itu, untuk mempererat silaturahmi dan membangun jejaring internal yang kuat, kepala sekolah rutin menyelenggarakan program arisan bulanan bagi guru dan staf. Kegiatan tersebut terbukti efektif dalam menciptakan atmosfer kebersamaan dan meningkatkan keterampilan sosial guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan demokratis dan nilai-nilai kebersamaan yang dikedepankan kepala sekolah berkontribusi signifikan terhadap terbentuknya budaya mutu di SMP Negeri 10 Sigi. Guru melaporkan adanya peningkatan kesadaran untuk berkolaborasi, inovatif dalam pembelajaran, serta memiliki hubungan profesional yang lebih baik satu sama lain dan dengan pemangku kepentingan sekolah.

3. Mufidah Insyirah Muliyan 2023, dalam skripsinya pada program studi *Manajemen Pendidikan Islam*, program sarjana (S1) di UIN Sunan Ampel Surabaya, yang berjudul “*Model Kepemimpinan Kepala Sekolah*

Perempuan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo”¹³

Skripsi ini mengkaji model kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah perempuan di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo, yang memperlihatkan kecenderungan untuk mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional serta partisipatif. Kepala sekolah mampu membangun hubungan yang harmonis, terbuka, dan komunikatif dengan guru maupun staf. Gaya kepemimpinan yang diterapkan menonjolkan nilai-nilai kolaboratif, keteladanan, serta pendekatan personal dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Beberapa strategi dan kebijakan yang dilakukan antara lain mendorong guru untuk berpartisipasi dalam pelatihan dan workshop, melaksanakan supervisi kelas secara rutin, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta memfasilitasi forum diskusi antar guru untuk saling bertukar praktik pembelajaran terbaik. Selain itu, kepala sekolah juga aktif menjalin kemitraan dengan wali murid dan komunitas sekolah guna menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan suportif.

Peran kepala sekolah perempuan di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo juga tercermin dalam kapasitasnya sebagai penggerak (*mobilizer*) yang mendorong perubahan positif, pendidik (*educator*) yang memberikan contoh perilaku profesional, pemimpin (*leader*) yang visioner, pengawas (*supervisor*) yang memperhatikan kualitas

¹³ Mufidah Insyirah Muliyan, “*Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo*” (Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2023).

pembelajaran, inovator dalam menciptakan program-program pengembangan guru, serta motivator yang mampu menumbuhkan semangat kerja para guru. Kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru antara lain adalah perbedaan tingkat kesiapan dan motivasi antar guru, serta keterbatasan waktu dan anggaran untuk program peningkatan kompetensi secara menyeluruh. Namun, kepala sekolah mampu menghadapinya dengan pendekatan yang humanis dan solutif, seperti mengadakan pertemuan rutin informal (arisan atau pertemuan keluarga besar sekolah) untuk membangun kedekatan emosional, serta melakukan musyawarah jika ada permasalahan kedisiplinan atau profesionalisme guru yang perlu diselesaikan secara bersama.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa model kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah perempuan di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru, baik dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar-mengajar, maupun dalam evaluasi hasil belajar peserta didik. Para guru menjadi lebih terbuka terhadap masukan, lebih aktif dalam mengembangkan kompetensi profesionalnya, serta memiliki tanggung jawab moral yang lebih tinggi terhadap tugasnya. Kondisi ini turut berkontribusi pada terciptanya iklim kerja yang kondusif serta budaya sekolah yang produktif.

4. Hanifah 2024, dalam skripsinya pada program studi Manajemen Pendidikan Islam, program sarjana (S1) di UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang berjudul “Kepemimpinan Perempuan dalam Membentuk Karakter Moderasi Beragama pada Anak Usia Dini di Raudhotul Athfal Ulul Albab Mangli-Jember”.¹⁴

Skripsi ini menelaah gaya kepemimpinan perempuan dalam membentuk karakter moderasi beragama pada anak usia dini di RA Ulul Albab Mangli Jember. Kepemimpinan yang diterapkan mengarah pada gaya demokratis dan visioner. Strategi kepemimpinan tersebut dilaksanakan melalui tiga tahapan utama, yakni perencanaan dan penyusunan program yang mendukung penguatan karakter moderasi beragama, pelaksanaan program, serta tahap evaluasi. Adapun program-program yang dijalankan untuk menumbuhkan karakter moderasi beragama antara lain meliputi kegiatan Jumat Beramal, kunjungan rumah (home visit), kegiatan Profil Pelajar Pancasila, program parenting bagi orang tua, serta pembinaan khusus bagi para guru

5. Siti Nur Halimatul Fatimah 2025, dalam skripsinya pada program studi Manajemen Pendidikan Islam, program sarjana (S1) di UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, yang berjudul “Kepemimpinan Perempuan dalam

¹⁴ Hanifah, “Kepemimpinan Perempuan dalam Membentuk Karakter Moderasi Beragama pada Anak Usia Dini di Raudhotul Athfal Ulul Albab Mangli Jember” (Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2024).

Penerapan Program Multiple Intelligence di Raudhatul Athfal Ulul Albab Mangli Jember”¹⁵

Skripsi ini membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah perempuan di Raudhatul Athfal (RA) Ulul Albab Mangli Jember dalam penerapan program *Multiple Intelligence* yang dikembangkan untuk mengoptimalkan seluruh potensi kecerdasan peserta didik secara holistik. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala RA bersifat demokratis dan partisipatif, di mana kepala sekolah selalu mengedepankan musyawarah, kerja sama tim, serta komunikasi yang terbuka dengan guru, staf, dan orang tua murid. Strategi yang digunakan kepala sekolah perempuan dalam mengimplementasikan program *Multiple Intelligence* dilakukan melalui penyusunan program pembelajaran berbasis kecerdasan majemuk, pengembangan metode pembelajaran yang variatif (misalnya pembelajaran berbasis proyek, bermain peran, seni, dan eksplorasi lingkungan), serta pemberdayaan guru melalui pelatihan internal. Kepala sekolah juga menjalin kerja sama aktif dengan wali murid dan masyarakat sekitar sebagai bentuk penguatan lingkungan belajar yang mendukung. Peran kepala sekolah perempuan dalam hal ini sangat kompleks, yaitu sebagai penggerak, pendidik (*educator*), supervisor, pemimpin (*leader*), inovator, sekaligus motivator yang mampu memberikan arahan, semangat, dan teladan kepada guru dalam menjalankan program. Kepala sekolah juga menjadi tokoh sentral dalam menjaga kekompakan tim pengajar dan

¹⁵ Siti Nur Halimatul Fatihah, “Kepemimpinan Perempuan dalam Penerapan Program *Multiple Intelligence* di Raudhatul Athfal Ulul Albab Mangli Jember” (Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2025).

memastikan bahwa pendekatan pembelajaran sesuai dengan potensi dan kebutuhan peserta didik.

Kendala yang dihadapi dalam penerapan program *Multiple Intelligence* di RA Ulul Albab antara lain: keterbatasan sarana pendukung pembelajaran berbasis kecerdasan majemuk, variasi kemampuan guru dalam memahami konsep MI (*Multiple Intelligence*), serta tantangan dalam menyusun asesmen yang tepat untuk mengukur hasil belajar dari berbagai aspek kecerdasan anak. Namun demikian, kepala sekolah berhasil mengatasi kendala tersebut dengan pendekatan persuasif, pelatihan berkelanjutan bagi guru, serta membangun kebersamaan melalui program internal seperti *sharing session*, kegiatan parenting bersama wali murid, dan forum komunikasi rutin antar guru. Kepala sekolah juga rutin mengadakan kegiatan informal seperti arisan bulanan dan pertemuan silaturahmi sebagai sarana mempererat hubungan antarpendidik, sekaligus memperkuat iklim kerja yang harmonis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah perempuan di RA Ulul Albab Mangli Jember berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan implementasi program *Multiple Intelligence*. Guru menjadi lebih kreatif dalam merancang kegiatan pembelajaran yang variatif, peserta didik menunjukkan perkembangan kecerdasan yang lebih merata di berbagai aspek (verbal, logika, visual, kinestetik, musikal, interpersonal, intrapersonal, dan naturalis), serta hubungan antar guru dan orang tua menjadi lebih erat. Model

kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah terbukti mampu menciptakan suasana belajar yang positif, inklusif, dan mendukung pertumbuhan optimal anak usia dini.

Tabel 2. 1
Tabel Persamaan Perbedaan

No.	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	<i>Henni 2021, Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Guru di MAN 2 Banyuwangi.</i>	Persamaan pada penelitian ini yaitu: - Fokus pada pengembangan guru - Sama-sama membahas kepemimpinan kepala madrasah/sekolah	Perbedaan pada penelitian Septi Nur Hidayah ini terletak pada: - Objek di MAN (madrasah aliyah), bukan SD - Tidak menyoroti kepemimpinan perempuan secara khusus
2.	<i>Nirmala 2023, Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Budaya Mutu di SMP Negeri 10 Sigi.</i>	Persamaan dalam penelitian ini yaitu: - Membahas kepemimpinan kepala sekolah - Fokus pada peningkatan mutu sekolah	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu: - Objek di sekolah negeri jenjang SMP - Fokus pada budaya mutu, bukan profesionalisme guru atau gender pemimpin
3.	<i>Mufidah Insyirah Muliawan 2023, Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo</i>	Persamaan dalam penelitian ini yaitu: - Fokus pada kepala sekolah perempuan - Fokus pada peningkatan kompetensi/kinerja guru	Perbedaannya terletak pada: - Fokus pada kinerja guru, sedangkan skripsi Anda fokus pada profesionalisme (lebih luas dari kinerja teknis)
4.	<i>Hanifah 2024, Kepemimpinan Perempuan dalam Membentuk</i>	Persamaannya terletak pada: - Kepemimpinan perempuan	Perbedaannya terletak pada: - Fokus pada pembentukan karakter

	<i>Karakter Moderasi Beragama pada Anak Usia Dini di Raudhotul Athfal Ulul Albab Mangli-Jember</i>	- Lembaga RA Ulul Albab Jember - Nilai-nilai Islami sebagai dasar	anak, bukan peningkatan profesionalisme guru
5.	<i>Siti Nur Halimatul Fatimah 2025, Kepemimpinan Perempuan dalam Penerapan Program Multiple Intelligence di Raudhatul Atfhal Ulul Albab Mangli Jember</i>	Persamaan pada penelitian ini yaitu: - Fokus pada kepala sekolah perempuan - Lembaga Ulul Albab - Sama-sama di Jember	Perbedaannya terletak pada: - Fokus pada implementasi kurikulum <i>Multiple Intelligence</i>, bukan pengembangan guru

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan, terdapat sejumlah kesamaan maupun perbedaan dengan penelitian ini. Persamaannya terletak pada fokus kajian mengenai kepemimpinan perempuan di lembaga pendidikan, khususnya bagaimana peran perempuan dalam memimpin institusi pendidikan yang memiliki dinamika berbeda dengan kepemimpinan laki-laki. Penelitian-penelitian sebelumnya banyak mengungkapkan bahwa kepemimpinan perempuan cenderung mengedepankan pendekatan humanis, emosional, serta membangun relasi yang harmonis dengan tenaga pendidik maupun peserta didik.

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya terletak pada fokus kajiannya yang lebih terarah, yakni pada penerapan model kepemimpinan perempuan dalam upaya meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Jika penelitian terdahulu masih banyak menyoroti aspek gaya kepemimpinan, tantangan struktural, serta kendala kultural yang dihadapi perempuan ketika menduduki posisi strategis, maka

penelitian ini tidak hanya menyoroti aspek gaya kepemimpinan terhadap tantangan struktural dan kultural, tetapi juga mencoba menggali lebih dalam bagaimana kepala sekolah perempuan di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember mengimplementasikan model kepemimpinan yang dimilikinya untuk mendorong guru khususnya yang berlatar belakang non-kependidikan agar mampu meningkatkan kompetensi dan profesionalismenya.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah yang signifikan dalam memperluas kajian tentang kepemimpinan perempuan di ranah pendidikan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan pula menjadi referensi praktis bagi lembaga pendidikan Islam dalam merancang strategi kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian target kurikulum, tetapi juga menitikberatkan pada pengembangan profesionalisme tenaga pendidik sebagai unsur utama dalam keberhasilan proses pembelajaran. Berdasarkan hal tersebut, penulis menetapkan judul penelitian: “Implementasi Model Kepemimpinan Perempuan dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember.”

B. Kajian Teori

1. Model Kepemimpinan

Kajian tentang kepemimpinan telah banyak dilakukan oleh para ahli dengan beragam pendekatan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki dinamika yang luas dan selalu berkembang. Variasi model kepemimpinan muncul karena kepemimpinan pada

dasarnya merupakan proses memengaruhi perilaku kelompok dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Menurut Tony Kippenberger, seiring dengan berkurangnya minat pada atribut bawaan pemimpin, para peneliti kemudian mengalihkan perhatian pada perilaku pemimpin yang efektif melalui model kepemimpinannya. Perkembangan tersebut dipengaruhi oleh arus behaviorisme dalam psikologi.¹⁶ Salah satu kajian klasik dilakukan oleh Kurt Lewin dan Ronald Lippitt pada tahun 1930-an di Universitas Iowa, yang memperkenalkan tiga model kepemimpinan, yaitu:¹⁷

- a. Otokratis, ditandai dengan kontrol ketat atas aktivitas kelompok dan semua keputusan dipegang pemimpin.

Menurut Makhdoom, kepemimpinan otoriter (*autocratic leadership*) merupakan kepemimpinan yang ditandai dengan adanya kewenangan penuh pada pemimpin dalam pengambilan keputusan.

Dalam kepemimpinan ini, bawahan memiliki peran yang sangat terbatas karena seluruh keputusan dibuat berdasarkan pertimbangan dan pendapat pribadi pemimpin. Kepemimpinan otoriter sering disebut juga sebagai kepemimpinan diktatorial, di mana kekuasaan terpusat pada satu individu atau kelompok kecil, sementara bawahan hanya bertugas melaksanakan perintah. Pemimpin menggunakan otoritas dan kekuasaan untuk memengaruhi bawahannya, membuat keputusan

¹⁶ Muhammad Shidiq, Dimas Sartika, dan Try Widyanto, “Evaluasi Manajemen Kepemimpinan dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di SMP Pancasila Kota Bengkulu”, *Jurnal Al-Khair*, (2024), hlm. 32.

¹⁷ Ahmad Buchari dan Siti Marwiyah, *Kepemimpinan dan Kekuasaan: Antara Ide dan Kenyataan* (Bandung Barat: Trim Komunikata, 2019), hlm. 17.

secara sepihak tanpa konsultasi, serta memberikan instruksi yang tegas dan jelas.¹⁸

Seorang pemimpin dalam kepemimpinan otoriter bertanggung jawab penuh atas pengambilan keputusan strategis tanpa melibatkan anggota. Bawahan tidak diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat atau masukan. Lebih lanjut, Gill menyatakan bahwa kepemimpinan ini umumnya efektif diterapkan pada organisasi yang baru berdiri, karena pemimpin dapat mengarahkan bawahan untuk mencapai efisiensi kerja. Namun, asumsi dasar dari kepemimpinan otoriter adalah bahwa pengikut dianggap tidak termotivasi, kurang peduli, dan tidak dapat dipercaya.¹⁹

- b. Demokratis, ditandai dengan partisipasi kelompok dan keputusan berdasarkan suara mayoritas.

Menurut Abid, kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*) ditandai dengan adanya partisipasi aktif anggota kelompok dalam proses pengambilan keputusan, serta terciptanya lingkungan kerja yang berorientasi pada kerja sama tim dan saling memberdayakan. Pemimpin dengan gaya ini menerapkan komunikasi

¹⁸ T. R. Makhdoom, M. A. Shaikh, dan M. N. Baloch, "Traditional Leadership Styles Influencing Employee Work Behaviors in Islamic Banks of Sindh, Pakistan," *Journal of Organizational Behavior Research*, Vol. 6, No. 1 (2021), hlm. 46–58.

¹⁹ Odie Akbar Gonzales et al. "Pengaruh Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan dan Organisasi", *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisiplin 8*, no. 4 (April 2024): 185.

horizontal dan memperlakukan seluruh bawahannya secara setara tanpa membedakan posisi atau status.²⁰

Oyegun menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan demokratis mencerminkan adanya pemusatan otoritas yang bersifat kolektif di dalam organisasi, di mana setiap anggota memiliki kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, menetapkan norma, serta melaksanakan proses manajerial.²¹ Sementara itu, menurut Makhdoom, kepemimpinan demokratis mendorong para pengikut untuk terlibat secara aktif dalam proses perencanaan dan pelaksanaan keputusan, dengan dukungan serta bimbingan penuh dari pemimpin. Dalam proses tersebut, pemimpin mempertimbangkan pendapat dan rekomendasi bawahan sebelum mengambil keputusan, serta membangun komunikasi yang efektif dan kolaboratif untuk mencapai tujuan organisasi.²²

Setiawan dan Krisnandi menyatakan bahwa kepemimpinan ini cocok diterapkan pada situasi yang memerlukan partisipasi dan keterlibatan aktif bawahan.²³ Dalam kepemimpinan demokratis,

²⁰ M. N. Abid, A. Malik, M. T. Mushtaq, dan A. Tariq, "Challenges of Democratic Leadership Styles at the University Level," *International Journal of Contemporary Issues in Social Sciences*, Vol. 3, No. 1 (2024).

²¹ C. U. Oyegun, J. N. Ugbebor, dan O. Foreman, "Assessment of Leadership Style and Safety in Oil and Gas Servicing Firms in Port Harcourt Metropolis, Nigeria," *International Journal of Occupational Safety and Health*, Vol. 11, No. 1 (2021), hlm. 3–8.

²² T. R. Makhdoom, M. A. Shaikh, dan M. N. Baloch, "Traditional Leadership Styles Influencing Employee Work Behaviors in Islamic Banks of Sindh, Pakistan," *Journal of Organizational Behavior Research*, Vol. 6, No. 1 (2021), hlm. 46–58.

²³ E. Setiawan dan H. Krisnandi, "The Influence of Discipline, Leadership Style and Work Environment on Employee Performance Through Motivation at the Secretariat General of the DPR RI," *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 12, No. 1 (2024), hlm. 81–102.

pemimpin secara konsisten melibatkan bawahan dalam setiap proses pengambilan keputusan, membuka ruang bagi mereka untuk menyampaikan gagasan, masukan, dan pengalaman, sehingga tercipta sistem kerja yang transparan, partisipatif, dan saling menghargai.

- c. Laissez-faire, ditandai dengan minimnya keterlibatan pemimpin dalam aktivitas kelompok.

Menurut Makhdoom, kepemimpinan laissez-faire, yang juga dikenal sebagai kepemimpinan delegatif, merupakan gaya kepemimpinan di mana pemimpin memberikan keleluasaan penuh kepada bawahannya untuk mengambil keputusan serta menentukan metode kerja mereka sendiri. Dalam gaya ini, pemimpin hanya terlibat atau memberikan arahan apabila dibutuhkan. Kepemimpinan ini menekankan pemberian kepercayaan dan otonomi tinggi kepada anggota tim, sehingga bawahan diberdayakan untuk bertanggung jawab atas tugas dan hasil kerjanya sendiri.²⁴

Setiawan dan Krisnandi menyebutkan bahwa kepemimpinan ini cocok diterapkan dalam situasi yang menuntut kreativitas dan inovasi dari bawahan. Pemimpin dalam tipe laissez-faire mengakui kemampuan dan profesionalitas bawahannya, serta memberikan kebebasan untuk mengembangkan ide dan mengikuti minat kerja

²⁴ T. R. Makhdoom, M. A. Shaikh, dan M. N. Baloch, "Traditional Leadership Styles Influencing Employee Work Behaviors in Islamic Banks of Sindh, Pakistan," *Journal of Organizational Behavior Research*, Vol. 6, No. 1 (2021), hlm. 46–58.

masing-masing.²⁵ Menurut Mustomi, gaya ini umumnya diterapkan ketika karyawan telah memiliki tingkat keahlian, pengalaman, dan pelatihan yang memadai, sehingga pemimpin dapat bersikap pasif dan tidak terlalu banyak mengontrol.²⁶

Chaudhry menegaskan bahwa kepemimpinan *laissez-faire* menunjukkan kepercayaan penuh terhadap kemampuan bawahan dalam menyelesaikan tugas dengan cara mereka sendiri.²⁷ Wong dan Giessner, menambahkan bahwa kepemimpinan ini memungkinkan individu untuk mengekspresikan kreativitas, berbagi pengetahuan, dan berkolaborasi dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan ini menumbuhkan rasa saling percaya, kemandirian, dan hubungan interpersonal yang positif di lingkungan kerja, karena pemimpin tidak bersikap mikro-manajerial dan memberi ruang bagi otonomi individu.²⁸

Penelitian ini berangkat dari *grand theory* Kepemimpinan Perilaku (*Behavioral Theory*) yang dikemukakan oleh Kurt Lewin, Ronald Lippitt, dan Ralph White. Teori ini menekankan bahwa kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh sifat bawaan, tetapi juga

²⁵ E. Setiawan dan H. Krisnandi, "The Influence of Discipline, Leadership Style and Work Environment on Employee Performance Through Motivation at the Secretariat General of the DPR RI," *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 12, No. 1 (2024), hlm. 81–102.

²⁶ Dede Mustomi dan Eni Reptiningsih, "Gaya Kepemimpinan dalam Pespektif Generasi Millenial", *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, Vol. 4 no. 1, (2020):190.

²⁷ Cakti Indra Gunawan, "Total Quality Management: Sebuah Tinjauan Teoritis", (Malang: CV IRDH, 2020), 82.

²⁸ S. I. Wong dan S. R. Giessner, "The Thin Line Between Empowering and Laissez-Faire Leadership: An Expectancy-Match Perspective," *Journal of Management*, Vol. 44, No. 2 (2018), hlm. 757–783.

dapat dipelajari dan dikembangkan melalui perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin. Teori ini menjadi pijakan penting dalam memahami bahwa kepemimpinan perempuan dapat terwujud secara efektif melalui perilaku kepemimpinan yang demokratis.

Menurut Northouse, Teori kepemimpinan perilaku muncul sebagai kritik terhadap *Trait Theory* yang menitikberatkan pada sifat bawaan seorang pemimpin. Teori perilaku menegaskan bahwa kepemimpinan bukanlah kemampuan yang bersifat bawaan sejak lahir, melainkan dapat dipelajari, dilatih, dan dikembangkan melalui pengalaman serta praktik nyata dalam kehidupan sehari-hari. Dengan demikian, efektivitas seorang pemimpin lebih ditentukan oleh perilaku yang ditunjukkan dalam memimpin, bukan semata karena ciri-ciri pribadi yang melekat pada dirinya.²⁹

Penelitian-penelitian klasik yang dilakukan dalam kerangka *behavioral theory*, seperti *Ohio State Studies* dan *Michigan Studies*, memberikan pemahaman mendasar tentang perilaku kepemimpinan.

Kedua studi tersebut menemukan bahwa perilaku pemimpin dapat dikelompokkan dalam dua dimensi utama, yaitu orientasi pada tugas (*task-oriented behavior*) dan orientasi pada hubungan (*relationship-oriented behavior*). Pemimpin yang menitikberatkan orientasi pada tugas cenderung berfokus pada pencapaian target, penyusunan struktur kerja, dan kontrol terhadap pelaksanaan kegiatan. Namun, jika terlalu

²⁹ Peter G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice*, 8th ed. (Thousand Oaks: Sage Publications, 2018).

dominan, orientasi ini sering kali mengabaikan aspek emosional dan kebutuhan sosial anggota tim.

Sebaliknya, pemimpin dengan orientasi pada hubungan lebih menekankan pada interaksi interpersonal, perhatian terhadap kesejahteraan, serta motivasi anggota. Pendekatan ini memungkinkan terciptanya suasana kerja yang lebih harmonis, penuh kepercayaan, dan partisipatif. *Michigan Studies* menegaskan bahwa pemimpin dengan orientasi hubungan memiliki efektivitas yang lebih tinggi dalam jangka panjang, karena mereka mampu membangun loyalitas, mengurangi konflik, serta meningkatkan kepuasan kerja anggota.³⁰

Dari kerangka inilah lahir pemahaman tentang model kepemimpinan, salah satunya model kepemimpinan demokratis. Lewin, Lippitt, dan White menjelaskan bahwa kepemimpinan demokratis ditandai dengan keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan, komunikasi dua arah, serta pemberian ruang bagi partisipasi aktif. Pemimpin demokratis tidak memutuskan segala hal secara sepihak, melainkan membuka ruang diskusi sehingga anggota merasa dihargai dan memiliki tanggung jawab bersama terhadap hasil keputusan.³¹

Kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai unsur utama dan paling penting dalam suatu organisasi. Dalam kepemimpinan ini, pemimpin memandang

³⁰ Samsul Anwar, "Analisis Kepuasan Pegawai Atas Kepemimpinan", *Jurnal Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis*, vol.3 no.3, (September, 2023): 120.

³¹ Tuti Handayani, "Komunikasi sebagai Instrumen Kepemimpinan: Analisis Komparatif Dinamika Internal HIMAKSI dan HIMAPLIK", *Jurnal Komunikasi & Administrasi Publik*, vol. 12 no. 1, (Juni 2025): 260.

anggota bukan sebagai objek, tetapi sebagai subjek yang memiliki karakter, potensi, dan kebutuhan yang berbeda-beda. Keinginan, ide, kreativitas, dan inisiatif dari setiap anggota dihargai, bahkan dijadikan dasar dalam proses pengambilan keputusan bersama. Oleh karena itu, kepemimpinan demokratis sangat relevan diterapkan dalam kelompok yang terdiri atas individu-individu dengan kompetensi tinggi dan tanggung jawab yang beragam.

Kepemimpinan demokratis juga sejalan dengan pandangan bahwa keterampilan kepemimpinan dapat dikembangkan melalui pendidikan dan pengalaman. Seorang kepala sekolah, misalnya, dapat memperkuat profesionalismenya dengan mengasah kemampuan komunikasi, pengelolaan waktu, serta pemberdayaan guru. Dengan menerapkan perilaku yang demokratis, ia bukan hanya berperan sebagai pengendali, tetapi juga sebagai fasilitator yang mendorong kolaborasi.

Lebih lanjut, model kepemimpinan demokratis memiliki relevansi kuat dengan karakteristik kepemimpinan perempuan. Hal ini disebabkan karena perempuan umumnya menunjukkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif, empatik, dan berorientasi pada pembangunan hubungan interpersonal yang harmonis. Penelitian-penelitian kontemporer menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan sering kali memperlihatkan kecenderungan untuk membangun suasana kerja yang kooperatif, mendengarkan aspirasi anggota, serta mengutamakan harmoni dalam tim. Dengan demikian, kepemimpinan

demokratis tidak hanya sesuai dengan kerangka teori perilaku, tetapi juga mampu menggambarkan pola kepemimpinan perempuan yang lebih menekankan pada kolaborasi dan komunikasi.³²

Dalam konteks penelitian ini, model kepemimpinan demokratis yang bersumber dari teori perilaku menjadi *grand theory* untuk menganalisis bagaimana kepala sekolah perempuan memimpin lembaganya. Artinya, fokus penelitian tidak hanya pada apa yang dimiliki pemimpin secara personal, melainkan pada perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan dalam praktik sehari-hari, termasuk dalam mengelola guru untuk meningkatkan profesionalitas guru.

Ciri khas dari kepemimpinan demokratis meliputi wewenang pemimpin yang tidak bersifat absolut, melainkan dijalankan secara proporsional dengan memberikan ruang partisipasi kepada bawahan. Pemimpin bersedia mendelegasikan sebagian tanggung jawab kepada anggota tim sesuai kapasitas dan kompetensinya, sehingga setiap individu merasa memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan bersama. Keputusan tidak ditentukan secara sepihak, melainkan melalui proses musyawarah antara pimpinan dan tim. Komunikasi yang terjalin bersifat terbuka dua arah, di mana pemimpin dan anggota sama-sama memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat, ide, maupun kritik yang membangun.³³

³² Muawanah dan Anjas Sasana Bahri, "Dampak Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal of Administrative Science* vol. 6 no. 1, (Mei 2025):151.

³³ Ayu Fitriana dan Cenni, *Perempuan dan Kepemimpinan*, hlm. 250–254.

Pengawasan dalam kepemimpinan demokratis juga lebih menekankan aspek konstruktif, bukan kontrol yang represif. Artinya, pemimpin hadir untuk membimbing, memberikan arahan, serta memastikan bahwa setiap tugas dapat berjalan sesuai rencana tanpa mengurangi kebebasan anggota dalam berkreasi. Ruang inisiatif terbuka lebar, baik datang dari pemimpin maupun dari anggota tim, sehingga tercipta iklim kerja yang partisipatif, kolaboratif, dan penuh tanggung jawab bersama.³⁴

Dalam konteks lembaga pendidikan, ciri khas kepemimpinan demokratis ini tampak pada keterlibatan guru dalam perencanaan program sekolah, pemberian kebebasan dalam memilih metode pembelajaran yang sesuai dengan karakter siswa, serta partisipasi aktif dalam evaluasi mutu pembelajaran. Pemimpin berfokus pada pembangunan rasa saling percaya dan penghormatan, bukan hanya secara hierarkis, tetapi juga secara profesional. Dengan demikian, model kepemimpinan ini mampu meningkatkan motivasi kerja, mendorong profesionalisme guru, dan menciptakan budaya sekolah yang sehat serta berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

Adapun ciri khas kepemimpinan demokratis jika dirinci dapat dilihat pada poin-poin berikut:³⁵

³⁴ Syamsu Q. Badu dan Novianty Djafri, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Gorontalo: Ideas Publishing, hlm. 35–36).

³⁵ S. Khaulah, A. Komariah, U. S. Sa'ud, dan Marwan, *Model Kepemimpinan Visioner Berbasis Integritas dan Profesionalitas: Strategi Peningkatan Mutu SMK* (Yogyakarta: Star Digital, 2024).

a. Wewenang tidak absolut

Dalam kepemimpinan demokratis, pemimpin tidak memposisikan dirinya sebagai satu-satunya pengambil keputusan. Wewenang yang dimiliki dijalankan secara proporsional, sehingga anggota organisasi merasa ikut terlibat dalam setiap proses. Hal ini menghindarkan terjadinya dominasi berlebihan dari pemimpin dan menciptakan iklim kerja yang lebih partisipatif.

b. Delegasi tanggung jawab

Pemimpin demokratis tidak segan mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada anggota tim. Delegasi ini dilakukan dengan memperhatikan kapasitas, kompetensi, serta keahlian masing-masing anggota. Dengan cara ini, anggota merasa dihargai kemampuannya sekaligus termotivasi untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

c. Keputusan kolektif

Setiap keputusan penting dalam organisasi diambil melalui musyawarah bersama, bukan berdasarkan kehendak sepihak pemimpin. Dengan adanya keputusan kolektif, setiap anggota merasa memiliki tanggung jawab moral untuk menjalankan hasil keputusan tersebut karena sudah dilibatkan dalam proses penentuannya.

d. Komunikasi dua arah

Kepemimpinan demokratis menjunjung tinggi komunikasi yang terbuka antara pemimpin dan anggota. Setiap orang memiliki

kesempatan yang sama untuk menyampaikan ide, kritik, saran, maupun aspirasi. Komunikasi dua arah ini memperkecil kesalahpahaman sekaligus memperkuat rasa kebersamaan dalam mencapai tujuan bersama.

e. Pengawasan konstruktif

Pengawasan yang dilakukan bersifat membimbing, bukan menekan. Pemimpin memberikan arahan, masukan, serta koreksi secara proporsional agar tugas berjalan sesuai tujuan. Dengan pendekatan ini, anggota tidak merasa diawasi secara ketat, melainkan didampingi untuk memperbaiki kekurangan dan meningkatkan kinerja.

f. Ruang inisiatif terbuka

Kepemimpinan demokratis memberi ruang luas bagi munculnya inisiatif baru, baik dari pemimpin maupun dari anggota tim. Setiap ide yang muncul dianggap berharga dan dapat dipertimbangkan sebagai solusi dalam pemecahan masalah. Hal ini mendorong kreativitas dan inovasi dalam organisasi.

g. Kolaborasi diutamakan

Pemberian tugas lebih menekankan kerja sama tim daripada sekadar instruksi satu arah dari pemimpin. Kolaborasi ini menciptakan rasa saling membantu, memperkuat solidaritas, serta menghasilkan output kerja yang lebih berkualitas karena melibatkan pemikiran banyak pihak.

h. Saling percaya dan menghargai

Hubungan antara pemimpin dan anggota dibangun atas dasar saling percaya dan penghormatan. Pemimpin menghargai perbedaan karakter dan potensi yang dimiliki setiap anggota, sementara anggota menaruh kepercayaan pada pemimpin untuk mengarahkan organisasi. Hubungan yang harmonis ini menjadi fondasi kuat dalam menciptakan suasana kerja yang profesional dan produktif.

Beberapa ahli juga mengemukakan pandangannya mengenai keunggulan model kepemimpinan demokratis ini. Rivai menjelaskan bahwa dalam kepemimpinan demokratis, para bawahan umumnya memiliki semangat kerja yang tinggi, mampu mengarahkan diri sendiri, serta bekerja sama secara optimal. Sementara itu, Robbins dan Coulter menegaskan bahwa pemimpin dengan gaya demokratis cenderung melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan, mendelegasikan wewenang secara proporsional, dan memanfaatkan umpan balik sebagai sarana pembelajaran serta pengembangan. Adapun Jerris menambahkan bahwa kepemimpinan demokratis memberikan kesempatan bagi anggota untuk menyalurkan keahlian dan kreativitasnya, sehingga dapat meningkatkan kualitas layanan, memperluas potensi organisasi, serta menjadi sumber motivasi kerja yang kuat bagi seluruh tim.³⁶

Namun, teori perilaku ini juga memiliki keterbatasan, hal ini dikemukakan oleh Fiedler, salah satunya karena tidak selalu

³⁶ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: Rajawali Pers), hlm. 73.

mempertimbangkan faktor situasional. Artinya, perilaku yang efektif dalam suatu konteks belum tentu cocok dalam situasi lain. Misalnya, perilaku kepemimpinan demokratis yang menekankan musyawarah dan partisipasi mungkin sangat tepat diterapkan di lingkungan sekolah yang sudah terbiasa dengan budaya kolaborasi, tetapi bisa jadi kurang efektif dalam situasi darurat yang membutuhkan keputusan cepat dari pemimpin. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan tidak dapat dipahami secara tunggal, melainkan perlu disesuaikan dengan kondisi nyata yang dihadapi seorang pemimpin.³⁷

Meski demikian, kontribusi teori perilaku tetap penting karena menegaskan bahwa kepemimpinan demokratis dapat dilatih dan dibentuk, sehingga membuka peluang bagi siapa pun, termasuk perempuan, untuk menjadi pemimpin yang efektif dalam dunia pendidikan. Dengan kata lain, teori ini berhasil menggeser pandangan tradisional yang sebelumnya menekankan bahwa kepemimpinan hanya dimiliki oleh orang tertentu dengan bakat bawaan. Perspektif ini memberi ruang yang lebih luas bagi perempuan untuk berperan aktif dalam kepemimpinan, karena kualitas kepemimpinan dapat dikembangkan melalui pengalaman, pelatihan, dan keterampilan manajerial.

Sejalan dengan hal tersebut, Natania menjelaskan bahwa kepemimpinan demokratis memiliki empat dimensi utama, yakni keputusan yang dibuat bersama antara pemimpin dan bawahan,

³⁷ Fred E. Fiedler, *A Theory of Leadership Effectiveness* (New York: McGraw-Hill).

penghargaan terhadap potensi yang dimiliki setiap anggota, kesediaan mendengarkan saran maupun kritik dari bawahan, serta kemampuan menjalin kerja sama yang harmonis dengan mereka. Dimensi-dimensi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis tidak hanya menekankan pada partisipasi, tetapi juga membangun hubungan yang setara dan saling menghargai antara pemimpin dan bawahan.³⁸

2. Kepemimpinan

a. Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur penting dalam keberlangsungan suatu organisasi pendidikan. Istilah *kepemimpinan* sendiri berasal dari kata *pimpin*, yang bermakna menuntun, membina, atau membimbing, dan menggambarkan kemampuan seseorang dalam mengarahkan, membimbing, serta menunjukkan jalan yang benar kepada individu lain. Menurut Veithzal Rifai Zainal, seorang pemimpin yang baik adalah individu yang mampu menumbuhkan semangat dan tanggung jawab orang lain untuk bekerja demi tercapainya tujuan bersama. Dengan demikian, kepemimpinan dapat dipahami sebagai proses sadar dalam memengaruhi orang lain agar mereka bersedia mengikuti arahan dengan sukarela, memiliki rasa percaya, dan merasa dihargai dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kekuasaan atas orang lain, melainkan lebih menekankan pada kemampuan membangun hubungan

³⁸ Liana Natania, “Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam Meningkatkan Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi pada Personil Polri di Samsat Kota Jambi,” *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, Vol. 12, No. 3 (2023), hlm. 771.

yang harmonis, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mengarahkan seluruh anggota organisasi menuju visi yang sama. Oleh karena itu, kepemimpinan dapat dimaknai sebagai seni memengaruhi orang lain melalui penumbuhan rasa percaya, kepatuhan, dan kerja sama yang penuh semangat untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut E. Mark Hanson, kepemimpinan yang sukses adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi dan mengarahkan orang lain agar bertindak atau berperilaku sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan, namun kepemimpinan yang efektif adalah ketika niat pemimpin dapat terwujud sekaligus kebutuhan para bawahan juga terpenuhi.³⁹ Stephen P. Robbins menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi sekelompok individu agar bergerak dan bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁴⁰ Demikian pula Jacobs & Jacques memandang kepemimpinan sebagai proses memberi makna terhadap usaha kolektif sehingga menumbuhkan kesediaan melakukan usaha bersama.⁴¹

Robert G. Owens menambahkan bahwa kepemimpinan merupakan interaksi dinamis antara pemimpin dengan yang dipimpin yang berlangsung dalam hubungan timbal balik untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan bukan sekadar

³⁹ Indah Arista Putri et al. "Hubungan Antara Sikap Kepemimpinan dengan Etika Organisasi: Suatu Tinjauan, *Jurnal Stisipol*, vol. 2 no. 1, (Agustus 2020): 331.

⁴⁰ Ahmad Prayudi et al. "*Kepemimpinan*", (Deli Serdang: UMA Press, 2022): 11.

⁴¹ Migfar Rivadah et al. "Kepemimpinan Pendidikan Islam Berdasarkan Perspektif Muhammadiyah", *Jurnal Kajian Islam & Pendidikan*, vol. 13 no. 2, (2021):32.

otoritas, melainkan hubungan interpersonal berbasis kesadaran kolektif.⁴²

Dari berbagai pandangan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak hanya dipahami sebagai kemampuan mengarahkan atau mengendalikan, tetapi lebih sebagai suatu proses yang melibatkan pengaruh, pembentukan makna bersama, serta interaksi timbal balik antara pemimpin dan pengikutnya. Dengan demikian, kepemimpinan yang ideal bukan hanya berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pemenuhan kebutuhan individu yang terlibat di dalamnya, sehingga tercipta harmoni antara kepentingan kolektif dan kepentingan personal.

b. Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan pada dasarnya merupakan suatu proses dinamis dan kompleks, di mana seorang pemimpin berperan dalam memengaruhi bawahannya agar mampu melaksanakan tugas, mencapai visi dan misi, serta membawa organisasi menuju perkembangan yang lebih baik. Menurut Rivai dalam Riadi, kepemimpinan secara operasional memiliki lima fungsi utama. Pertama, terdapat fungsi instruksi yang bersifat satu arah, di mana pemimpin berperan sebagai penyampai perintah sekaligus pengarah, yang memastikan bahwa bawahan memahami serta termotivasi untuk melaksanakan tugas sesuai dengan arahan yang diberikan. Kedua, fungsi konsultasi yang bersifat dua arah, yakni

⁴² Amtai Alaslan et al. "*Kepemimpinan*", (Padang: Gita Lentera, 2023):3.

pemimpin membuka ruang untuk menerima masukan atau umpan balik sehingga keputusan yang diambil dapat lebih tepat dan efektif. Ketiga, fungsi partisipatif, yaitu pemimpin mendorong keterlibatan aktif anggota dalam menjalankan tugas, meskipun tetap dalam koridor kepemimpinan yang dipimpinnya. Keempat, fungsi delegasi, yang ditunjukkan melalui pelimpahan wewenang dalam pembuatan atau penetapan keputusan tertentu. Kelima, fungsi pengendalian, yang menekankan kemampuan pemimpin dalam mengatur serta mengarahkan aktivitas anggota agar tetap berjalan sesuai tujuan yang telah ditetapkan.⁴³

c. Teori Kepemimpinan

Dalam kajian teori kepemimpinan, terdapat berbagai perspektif yang berkembang dari waktu ke waktu. Para ahli mencoba menjelaskan bagaimana seorang pemimpin dapat memengaruhi, mengarahkan, serta menggerakkan bawahannya melalui pendekatan yang berbeda-beda.

Setiap teori hadir dengan penekanan yang khas, mulai dari menyoroti aspek kepribadian, perilaku, hingga kondisi atau situasi yang dihadapi.

Salah satu pendekatan yang cukup awal dan masih sering dijadikan rujukan menurut Syahril adalah konsep kepemimpinan tradisional, yang membagi teori kepemimpinan ke dalam tiga kategori utama, yaitu teori sifat, teori perilaku, dan teori situasional.⁴⁴

⁴³ F. Riadi, *Kepemimpinan: Analisis Fungsi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Cimahi)*, Ekonomi dan Bisnis (2019), hlm. 62–72.

⁴⁴ S. Syahril, "Teori-Teori Kepemimpinan," *Ri'ayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan* (2019), hlm. 210.

Pertama, teori sifat (*trait theory*) berpendapat bahwa kepemimpinan muncul dari karakteristik bawaan yang membedakan seorang pemimpin dari individu lainnya. Sifat-sifat seperti kecerdasan, keberanian, karisma, tanggung jawab, kedisiplinan, kreativitas, serta kepribadian positif lainnya dianggap sebagai elemen kunci yang memungkinkan seseorang menjalankan peran kepemimpinan secara efektif. Teori ini menitikberatkan pada kajian terhadap karakteristik mental, fisik, dan sosial guna mengidentifikasi pola sifat yang umumnya dimiliki oleh seorang pemimpin.

Kedua, teori perilaku (*behavioral theory*) yang memandang bahwa kepemimpinan bukan hanya soal sifat bawaan, tetapi lebih pada perilaku yang ditunjukkan pemimpin dalam melaksanakan tugasnya. Teori ini menekankan bahwa kepemimpinan yang berhasil adalah kepemimpinan yang dapat dipelajari dan dilatih melalui perilaku tertentu, sehingga keberhasilan seorang pemimpin lebih ditentukan oleh bagaimana ia bersikap, berinteraksi, dan menjalankan fungsi kepemimpinan secara nyata.⁴⁵

Ketiga, teori situasional (*situational theory*) yang menekankan pentingnya penyesuaian gaya kepemimpinan dengan kondisi yang dihadapi. Dalam pandangan ini, tidak ada satu gaya kepemimpinan yang berlaku universal, melainkan pemimpin harus mampu menyesuaikan

⁴⁵ Supriono et al. "Behavior Theory of Leadership", *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, vol. 10, (Juni 2020):81.

pendekatannya dengan situasi, kondisi, serta karakteristik tim atau organisasi yang dipimpinnya.

3. Kepemimpinan Perempuan

Secara umum, kepemimpinan adalah hak dan potensi yang dapat dimiliki oleh siapa saja, baik laki-laki maupun perempuan. Dalam konteks sosial dan organisasi modern, tidak terdapat batasan mutlak yang menghalangi perempuan untuk menjadi pemimpin⁴⁶.

Menurut Helen Fisher, perempuan secara alami memiliki kualitas-kualitas yang mendukung keberhasilannya sebagai seorang pemimpin. Di antara karakteristik tersebut adalah kesabaran, empati, dan kemampuan untuk melakukan berbagai tugas sekaligus (*multi-tasking*). Perempuan dinilai mampu menangani beragam tanggung jawab secara bersamaan dengan tetap menjaga efektivitas kerja. Selain itu, perempuan juga memiliki keterampilan dalam membangun jaringan (*networking*) serta kemampuan bernegosiasi yang baik. Sifat tanggung jawab yang tinggi serta dorongan untuk menyelesaikan tantangan secara tuntas juga menjadi keunggulan perempuan dalam konteks kepemimpinan, termasuk dalam dunia kerja dan pendidikan. Dengan karakter-karakter tersebut, perempuan memiliki potensi besar untuk menjalankan peran kepemimpinan secara efektif dan adaptif dalam berbagai situasi.⁴⁷

⁴⁶ Lutfiyah dan L. Diyanah, "Kepemimpinan Perempuan dalam Al-Qur'an," *Jurnal Al-Qur'an dan Tafsir*, Vol. 5, No. 2 (2022), hlm. 271.

⁴⁷ Annisa Fitriani, "Gaya Kepemimpinan Perempuan," *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, Vol. 11, No. 2 (Juli 2021), hlm. 19.

Menurut Halimatuzzahro, kepemimpinan dalam Islam dipandang sebagai sebuah akad tanggung jawab timbal balik antara pemimpin dan yang dipimpin, yang memuat tugas kompleks mencakup pengambilan keputusan, perlindungan, dan pelayanan terhadap umat. Sebagai makhluk ciptaan Allah SWT, perempuan memiliki hak dan potensi yang setara dengan laki-laki dalam menjalankan amanah sebagai pemimpin. Sejarah Islam mencatat peran-peran signifikan perempuan dalam kepemimpinan, salah satunya adalah Sayyidah Aisyah ra., istri Rasulullah SAW, yang tidak hanya dikenal karena keluasan ilmunya, tetapi juga keterlibatannya dalam urusan-urusan sosial-politik, bahkan dalam kancah peperangan. Hal ini menunjukkan bahwa Islam, pada dasarnya, tidak menutup peluang bagi perempuan untuk memimpin, selama hal tersebut dilakukan dalam koridor nilai-nilai Islam⁴⁸.

Dalam Islam, pemimpin ideal adalah sosok yang lemah lembut, terbuka bermusyawarah, dan memaafkan kesalahan anggota, sehingga arahnya mudah diterima. Kemajuan organisasi bergantung pada kemampuan pemimpin untuk menampung pendapat anggota sebagai bahan musyawarah. Dalam pendidikan, peningkatan mutu memerlukan strategi kepemimpinan partisipatif yang memberi ruang tanggung jawab dan kewenangan bersama dalam pengambilan keputusan.⁴⁹

⁴⁸ Halimatuzzahro dkk., "Dilema Kepemimpinan Perempuan dalam Islam," *Jurnal Studi Gender dan Anak*, Vol. 3, No. 2 (2022), hlm. 5.

⁴⁹ Nuruddin, Z. Hakim, "Strategi Kepemimpinan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember dalam Meningkatkan Mutu Kelembagaan Melalui Ma'had Al-Jami'ah," *LEADERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 4. No. 1 (2023), Hlm. 15.

Dengan demikian, apapun bentuk profesi atau jabatan yang diemban oleh perempuan, ia harus tetap mencerminkan kepribadian Islam yang luhur, menjunjung tinggi akhlak mulia (akhlaq al-karimah), serta senantiasa menyadari posisinya sebagai duta nilai-nilai Islam dalam kehidupan bermasyarakat. Karakter dan etika Islam yang terinternalisasi dalam diri seorang pemimpin perempuan akan menjadi sumber penghormatan dan kepercayaan dari masyarakat, sekaligus menjadi indikator keberhasilan kepemimpinan dalam perspektif Islam.

Kepemimpinan perempuan dan laki-laki sering dianggap berbeda dari beberapa aspek, diantaranya yaitu:⁵⁰

1) Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan perempuan lebih mengutamakan komunikasi dan kolaborasi, dibandingkan dengan gaya kepemimpinan laki-laki yang lebih berfokus pada otoritas dan keputusan yang cepat.

Lebih lanjut lagi, menurut beberapa penelitian yang dilakukan oleh Alice H. Eagly dan Mary C. Johannesen menyatakan bahwa kepemimpinan perempuan lebih partisipatif dan demokratis dengan membangun hubungan interpersonal dan mempertimbangkan pendapat anggota dalam pengambilan keputusan dibandingkan kepemimpinan laki-laki.

⁵⁰ Andie Ernie Zaenab Musa, "Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Birokrasi", Yogyakarta: Nas Media Pustaka, (2023), hlm. 1-12.

2) Cara penanganan konflik

Perempuan cenderung menangani suatu konflik dengan mengutamakan penyelesaian yang damai dan konsensual, solusi yang adil dan seimbang bagi semua pihak, dibandingkan dengan kepemimpinan laki-laki yang lebih agresif dan berorientasi pada tindakan.

3) Perbedaan dalam menjalin hubungan

Perempuan cenderung memiliki rasa empatik dan membangun hubungan interpersonal dengan bawahannya, menciptakan hubungan yang kuat dan saling mendukung, karena perempuan peka terhadap emosi orang lain dan memiliki kemampuan mendengarkan aktif. Sedangkan laki-laki cenderung berorientasi pada persaingan dan berfokus pada hubungan yang formal.

4) Karakteristik personal

Perempuan memiliki kemampuan yang berbeda dengan laki-laki. Perempuan cenderung memiliki rasa empati yang tinggi serta peka terhadap perasaan dan emosi orang lain. Berbeda dengan laki-laki yang lebih suka bersaing dan fokus pada tujuan dalam situasi yang kompetitif.

5) Pengambilan keputusan

Perempuan lebih mempertimbangkan moral dan sosial dalam pengambilan keputusan, karena perempuan cenderung lebih memperhatikan dampak dari keputusn yang diambil. Sedangkan,

laki-laki lebih berfokus pada tugas akhir dan membuat keputusan berdasarkan pertimbangan rasional.

4. Kepemimpinan dalam Pendidikan

Menurut Rahmat, kepemimpinan merupakan suatu bentuk perilaku yang terarah dan memiliki tujuan jelas, di mana seorang individu berupaya memengaruhi serta mengarahkan aktivitas anggota kelompok untuk mencapai sasaran bersama⁵¹. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai alat pengontrol, tetapi juga sebagai sarana untuk menggerakkan potensi sumber daya manusia secara optimal. Susatya menerangkan bahwa perilaku kepemimpinan yang dimaksud mencakup tindakan-tindakan seperti memberikan arahan, membangun komunikasi yang efektif, menciptakan motivasi, menyelesaikan konflik, serta melakukan evaluasi terhadap kinerja anggota kelompok. Melalui perilaku-perilaku tersebut, seorang pemimpin diharapkan mampu membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif. Kepemimpinan bertujuan untuk mengarahkan kelompok menuju pencapaian tujuan kolektif yang telah dirumuskan secara bersama-sama. Tujuan tersebut tidak semata-mata untuk kepentingan organisasi secara struktural, tetapi juga dirancang agar memberikan manfaat bagi setiap individu yang terlibat di dalamnya. Artinya, kepemimpinan yang efektif akan mampu menciptakan keseimbangan antara pencapaian target institusi dan pengembangan kapasitas personal anggota kelompok.

⁵¹ A. Rahmat, *Kepemimpinan Pendidikan* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2021), hlm. 1.

Sementara itu, menurut Mataputun, dalam dunia pendidikan, khususnya di lingkungan sekolah, kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga menjadi kunci dalam menggerakkan seluruh komponen pendidikan⁵². Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab dalam bidang manajerial, melainkan juga sebagai agen perubahan yang menginspirasi, mendukung, dan memfasilitasi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik⁵³. Dengan demikian, kepemimpinan dapat dipahami sebagai proses yang kompleks dan dinamis, yang berorientasi pada pencapaian tujuan bersama, serta berlandaskan pada interaksi sosial yang konstruktif antara pemimpin dan anggota kelompok. Kepemimpinan yang berhasil adalah kepemimpinan yang mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pertumbuhan organisasi dan kesejahteraan anggotanya secara berkelanjutan.

Kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari sejumlah unsur penting yang menjadi fondasi dalam membentuk efektivitas seorang pemimpin dalam menjalankan perannya. Menurut para ahli manajemen dan kepemimpinan, terdapat beberapa unsur utama yang menentukan kualitas dan keberhasilan seorang pemimpin, yaitu⁵⁴:

a. Otoritas atau kekuatan pemimpin

Otoritas adalah kekuasaan yang melekat pada posisi pemimpin dalam struktur organisasi. Kekuatan ini memungkinkan pemimpin

⁵² E. Susatya, *Kepemimpinan Pendidikan* (Yogyakarta: UAD Press, 2023), hlm. 5.

⁵³ Y. Mataputun, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual terhadap Iklim Sekolah*, 2018, hlm. 10–11.

⁵⁴ A. Rahmat, *Kepemimpinan Pendidikan* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2021), hlm. 17–18.

untuk mengambil keputusan, mengarahkan, serta mengendalikan sumber daya manusia dan non-manusia dalam organisasi. Otoritas dapat bersifat formal (berdasarkan jabatan), ataupun informal (berdasarkan pengaruh personal). Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya menggunakan otoritas secara kaku, tetapi mampu mengintegrasikannya dengan pendekatan persuasif dan humanis.

b. Kemampuan menyatukan sumber daya manusia yang beragam

Dalam sebuah organisasi, tenaga kerja terdiri atas individu-individu dengan latar belakang, kebutuhan, serta tingkat motivasi yang beragam. Oleh sebab itu, seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk menyatukan dan mengoptimalkan berbagai potensi tersebut agar tercipta kerja sama yang harmonis dan terarah. Hal ini membutuhkan keterampilan interpersonal, empati, dan kecerdasan emosional agar pemimpin mampu mengelola perbedaan secara konstruktif.

c. Kemampuan mengembangkan iklim kerja yang produktif dan memotivasi

Iklim kerja yang positif sangat penting untuk menciptakan semangat kerja, loyalitas, dan rasa tanggung jawab di kalangan anggota organisasi. Pemimpin perlu menciptakan suasana kerja yang demokratis, terbuka, dan komunikatif agar anggota merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi. Iklim kerja yang sehat menjadi

salah satu indikator penting dari keberhasilan kepemimpinan dalam jangka panjang.

d. Kemampuan mengembangkan gaya kepemimpinan yang relevan

Pemimpin yang baik adalah mereka yang mampu mengembangkan dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan organisasi, karakteristik anggota, serta dinamika situasi yang dihadapi. Gaya kepemimpinan bisa bersifat otoriter, demokratis, partisipatif, transformasional, atau situasional. Kemampuan adaptasi inilah yang membedakan pemimpin efektif dari pemimpin biasa.

Keempat unsur tersebut saling terkait dan saling menguatkan dalam membentuk kepemimpinan yang utuh. Seorang pemimpin yang memiliki otoritas namun gagal menciptakan iklim kerja yang sehat atau tidak mampu menyatukan sumber daya manusia yang beragam, akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, efektivitas kepemimpinan ditentukan oleh keseimbangan antara kekuatan struktural, kecakapan interpersonal, dan kemampuan strategis dalam mengelola organisasi.

Dalam konteks kependidikan, kepemimpinan dimaknai sebagai kesanggupan seorang individu, dalam hal ini kepala sekolah atau pemimpin lembaga pendidikan, untuk membimbing, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh komponen sekolah dalam melaksanakan proses pendidikan dan pengajaran. Kepemimpinan tidak hanya berorientasi pada pengambilan keputusan administratif, tetapi juga mencakup tanggung

jawab moral dan pedagogis dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, efektif, dan bermakna⁵⁵.

Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan strategis seorang pemimpin dalam menggerakkan seluruh proses penyelenggaraan pendidikan, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dalam konteks lembaga pendidikan, kepemimpinan ini dapat diwujudkan melalui berbagai jabatan struktural seperti kepala sekolah, dekan, rektor, atau posisi manajerial lainnya yang memiliki tanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan. Terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru, mulai dari kondisi internal (motivasi, kompetensi, kepuasan kerja) hingga faktor eksternal seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, dan dukungan organisasi. Pemimpin pendidikan dituntut untuk mampu memberi pengaruh positif terhadap bawahannya melalui pendekatan komunikatif, partisipatif, serta pemberian teladan yang baik. Dengan kata lain, keberhasilan seorang pemimpin dalam dunia pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana ia mampu membangkitkan semangat kerja guru, menginspirasi perubahan positif, dan memastikan bahwa seluruh komponen lembaga pendidikan bergerak secara harmonis menuju pencapaian tujuan bersama⁵⁶.

Machfudz menjelaskan bahwa kualitas dan kompetensi pemimpin lembaga pendidikan Islam dapat dinilai dari kemampuan mereka dalam

⁵⁵ R. S. Sinaga dkk., "Peranan dan Fungsi Kepemimpinan dalam Pendidikan yang Efektif dan Unggul," *Pediaqu: Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, Vol. 1, No. 4 (2022), hlm. 159.

⁵⁶ E. Abdullah, "Kepemimpinan dalam Pendidikan," *Jurnal Pena Kita: Jurnal Agama dan Keagamaan Kementerian Agama Tulungagung*, Vol. 1, No. 1 (2023), hlm. 2.

menjalankan berbagai peran strategis. Sebagai pendidik (*educator*), pemimpin dituntut mampu membimbing guru, memberikan alternatif pembelajaran yang efektif, dan mengarahkan berbagai kegiatan kesiswaan. Dalam perannya sebagai manajer, pemimpin harus mampu menyusun struktur organisasi yang jelas, menggerakkan sumber daya secara optimal, serta menyusun program kerja yang sistematis dan terarah. Sementara itu, sebagai administrator, pemimpin berperan dalam mengelola seluruh perangkat kegiatan belajar mengajar, administrasi kesiswaan, ketenagaan, keuangan, sarana prasarana, serta dokumentasi dengan tertib dan akurat.⁵⁷

Pemimpin dalam lembaga pendidikan Islam memiliki peran penting sebagai *supervisor*, *leader*, dan *inovator*. Sebagai *supervisor*, pemimpin diharapkan mampu merancang serta melaksanakan program supervisi yang efektif guna meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan. Sementara sebagai *leader*, pemimpin dituntut untuk memiliki kepribadian yang kuat, jujur, tangguh, komunikatif, serta mampu memberikan motivasi dan menumbuhkan semangat kerja dalam tim. Adapun sebagai *inovator*, pemimpin dituntut kreatif dan adaptif dalam menciptakan gagasan baru, mengimplementasikan ide-ide segar, serta membangun lingkungan kerja yang konstruktif, fleksibel, dan kondusif bagi peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam.

Penelitian Abdul Muis terkait kepemimpinan lembaga pendidikan islam menekankan pentingnya sinergi antara aspek manajerial dan

⁵⁷ Machfudz, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2022), hlm. 31-34.

kepemimpinan dalam memperkuat sistem pendidikan Islam di lingkungan pesantren. Abdul Muis menunjukkan bahwa keberhasilan lembaga pendidikan Islam sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia, membangun kultur organisasi yang kolaboratif, serta menciptakan iklim pendidikan yang kondusif bagi perkembangan moral, spiritual, dan intelektual santri.⁵⁸

Penelitian lain yang dilakukan oleh Riayatul Husnan tentang manajemen kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam menegaskan bahwa keberhasilan sebuah lembaga pendidikan Islam sangat bergantung pada gaya serta manajemen kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpinnya, dalam hal ini seorang kiai. Kepemimpinan kiai yang mengintegrasikan aspek spiritual, emosional, dan sosial terbukti mampu meningkatkan kecerdasan emosional santri melalui pembinaan, keteladanan, dan pendekatan personal yang berkesinambungan.⁵⁹

5. Profesionalisme Tenaga Pendidik

Menurut Hamid, guru sebagai tenaga pendidik merupakan elemen sentral dalam sistem pendidikan yang memiliki tanggung jawab penuh terhadap terselenggaranya proses pembelajaran di sekolah. Peran strategis seorang guru tidak hanya terbatas pada penyampaian materi pelajaran, tetapi juga mencakup fungsi sebagai pendidik, pembimbing, fasilitator,

⁵⁸ A. Muis, "Penguatan Manajemen dan Kepemimpinan Pesantren dalam Mewujudkan Lembaga Pendidikan Alternatif Ideal," *JIMEAN: Journal of Islamic Educational Management*, Vol. 2, No. 2 (2020).

⁵⁹ R. Husnan, "Manajemen Kepemimpinan Kiai dalam Meningkatkan Kecerdasan Emosional Santri Pondok Pesantren Husnul Ri'ayah Suboh Situbondo," *JIMEAN: Journal of Islamic Educational Management*, Vol. 1, No.1, (2019).

sekaligus motivator yang berinteraksi secara langsung dengan peserta didik dalam kegiatan belajar sehari-hari.⁶⁰

Lebih lanjut, Kusuma menerangkan bahwa, kedekatan guru dengan peserta didik menjadikannya sebagai figur utama dalam membentuk pengalaman belajar siswa, di mana guru bertindak sebagai "operator" yang menjalankan proses pembelajaran dan sekaligus sebagai "sutradara" yang mengarahkan jalannya pembelajaran agar mencapai keberhasilan yang optimal. Keberhasilan seorang peserta didik dalam proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kualitas interaksi dan peran profesional seorang guru. Dalam konteks ini, profesionalisme guru menjadi tuntutan utama, terutama dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai agen perubahan (*agent of change*) yang mampu mentransformasikan pengetahuan, sikap, dan nilai-nilai positif kepada peserta didik.⁶¹

Idris menegaskan bahwa guru yang profesional tidak hanya dituntut untuk menguasai materi pelajaran, tetapi juga harus memiliki kompetensi pedagogik, sosial, dan kepribadian yang mampu mendukung terciptanya lingkungan belajar yang kondusif serta berkelanjutan. Lebih dari itu, profesionalisme guru akan berdampak signifikan apabila peserta didik mampu menunjukkan hasil belajar yang konkret, seperti pemahaman konsep, penerapan nilai, dan kemampuan berpikir kritis dalam kehidupan sehari-hari. Esensi pembelajaran tidak hanya diukur dari pencapaian

⁶⁰ A. Hamid, "Profesionalisme Guru dalam Proses Pembelajaran," *Aktualita: Jurnal Penelitian Sosial dan Keagamaan*, Vol. 10, No. 1 (2020), hlm. 2.

⁶¹ I. M. W. Kusuma dkk., "Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik Berbasis Literasi dan Diskursus," *Jurnal Pendidikan Agama*, Vol. 3, No. 1 (2023), hlm. 46–47.

akademik semata, tetapi juga dari kemampuan peserta didik dalam menerapkan hasil belajarnya dalam kehidupan nyata, baik di lingkungan sekolah maupun di masyarakat. Oleh sebab itu, guru sebagai pendidik tidak hanya berfungsi sebagai penyampai ilmu pengetahuan, tetapi juga memegang tanggung jawab dalam membentuk karakter dan kepribadian peserta didik yang akan memengaruhi kualitas generasi masa depan. Dengan demikian, peningkatan profesionalisme guru merupakan bentuk investasi strategis dalam pembangunan pendidikan yang berorientasi pada kemajuan dan keberlanjutan bangsa.⁶²

Pendidik dikatakan profesional jika telah memenuhi standar pendidik dan memiliki kompetensi pendidik yang telah ditetapkan. Standar pendidik merupakan kriteria minimal atau kualifikasi yang harus dimiliki oleh seseorang untuk menjadi tenaga pendidik, sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsi pendidik sebagai fasilitator dan motivator bagi peserta didik.

Kualifikasi akademik yang harus dipenuhi oleh pendidik yaitu; 1) menempuh pendidikan tinggi (sarjana) untuk pendidik pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan menengah jalur formal, 2) magister atau magister terapan untuk pendidikan jenjang tinggi program diploma dan sarjana, 3) doktor atau doktor terapan untuk pendidik pada jenjang pendidikan tinggi program magister dan doktor, dan magister atau

⁶² M. H. Idris, "Strategi Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik Berwawasan Teknologi Informasi Menuju Masa Depan Digitalisasi Pendidikan," *Jurnal Basicedu*, Vol. 8, No. 2 (2024), hlm. 1087–1088.

magister terapan dengan pengalaman kerja minimal dua tahun yang relevan dengan program studi untuk pendidik pada pendidikan profesi.⁶³

Kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik menunjukkan kualitas pendidik dalam mengajar. Kompetensi ini dapat dilihat melalui penguasaan bahan ajar dan profesionalisme pendidik dalam menjalankan tugas mengajar. Sebagai agen pembelajaran, pendidik harus memiliki empat kompetensi yang meliputi; kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial.⁶⁴

a. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan pendidik dalam memanajemen pembelajaran peserta didik. Kemampuan ini membutuhkan pemahaman terhadap karakteristik peserta didik. Kemampuan ini meliputi perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik agar dapat menunjukkan potensinya.⁶⁵

b. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian ini menyangkut sifat-sifat pribadi pendidik atau kemampuan personal pendidik yang mencerminkan kepribadian yang baik, karena pendidik merupakan pribadi yang dijadikan teladan oleh peserta didik. Kemampuan kepribadian ini

⁶³ Bintang Lony Vera Victory, "Kompetensi Guru Sekolah Dasar", Sleman: Deepublish digital, (2024), hlm. 101.

⁶⁴ Laili Komariyah, "Manajemen Pendidik & Tenaga Kependidikan Abad 21", Pidie: Yayasan penerbit Muhammad Zaini, (2021), hlm. 196.

⁶⁵ Juli Iswanto, "Sistem Pengembangan Sumber Daya Tenaga Pendidik", Medan: UMSU Press, (2024), hlm. 50

meliputi; mantap, dewasa, stabil, arif dan bijaksana, berwibawa, berakhlak mulia, menjadi teladan bagi peserta didik dan Masyarakat, mengevaluasi kinerja sendiri, serta mengembangkan diri secara berkelanjutan.⁶⁶

c. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial harus dimiliki oleh pendidik karena hal ini berkaitan dengan kemampuan komunikasi dan interaksi secara efektif dengan lingkungan sekolah maupun diluar lingkungan sekolah. Kemampuan sosial ini berkaitan dengan kemampuan pendidik dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar yang meliputi; kemampuan berkomunikasi secara lisan dan tulisan, menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan peserta didik, pendidik, tenaga kependidikan, orangtua peserta didik, serta Masyarakat sekitar.⁶⁷

d. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh pendidik agar dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik. Kemampuan ini meliputi penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, sehingga potensi siswa dapat berkembang dengan baik.⁶⁸

⁶⁶ Juli Iswanto, “Sistem Pengembangan Sumber Daya Tenaga Pendidik”, Medan: UMSU Press, (2024), hlm. 50

⁶⁷ Juli Iswanto, “Sistem Pengembangan Sumber Daya Tenaga Pendidik”, Medan: UMSU Press, (2024), hlm. 51

⁶⁸ Trio Budi Susanto, “Efektivitas Pengelolaan Pendidikan: Meningkatkan Kompetensi Tenaga Pendidik”, Indramayu: Adanu Abimata, (2023), hlm. 40.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif, yakni pendekatan yang bertujuan memahami suatu fenomena secara mendalam melalui pengumpulan data deskriptif berupa kata-kata, narasi, tulisan, serta perilaku individu maupun kelompok yang menjadi objek kajian. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga menaruh perhatian terhadap dinamika dan proses yang terjadi selama penelitian berlangsung di lapangan. Melalui metode ini, peneliti dapat menggali makna, nilai, serta sudut pandang subjek penelitian secara lebih kontekstual dan mendalam.⁶⁹

Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada upaya memahami secara mendalam fenomena model kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik melalui interaksi langsung dengan subjek penelitian. Secara umum, penelitian kualitatif bertujuan untuk menggambarkan, memahami, dan menafsirkan makna dari berbagai interaksi sosial, peristiwa, atau aktivitas yang terjadi di lingkungan penelitian. Hasil penelitian ini disajikan dalam bentuk deskripsi naratif yang mendalam, bukan berupa angka atau data statistik, sehingga lebih menekankan pada kekayaan makna serta pemahaman subjektif dari para partisipan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif, yang menurut Mashudi berfungsi untuk meneliti suatu objek yang bertujuan untuk

⁶⁹ Mashudi, Implementation Of Distance Learning Models In Increasing Student Learning Independence In Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember, *Jurnal Ilmiah Didaktika*, Vol. 23, No. 1 (2022), hlm. 99.

membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis, factual, dan sebenarnya mengenai fakta, sifat, dan hubungan antar fenomena yang diteliti.⁷⁰ Dengan pendekatan ini, penelitian berfokus pada fenomena yang ada di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember, khususnya terkait kepemimpinan kepala sekolah perempuan. Melalui penelitian deskriptif, peneliti dapat menguraikan bagaimana model kepemimpinan perempuan yang diterapkan mampu berkontribusi dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di sekolah tersebut secara lebih mendalam dan komprehensif.⁷¹

Penelitian kualitatif bertujuan untuk mengkaji secara menyeluruh dan mendalam suatu fenomena atau permasalahan yang diteliti, dengan menggambarkan kondisi nyata yang terjadi di lapangan secara sistematis, faktual, dan urat. Jenis penelitian ini didasarkan pada filosofi *postpositivisme*, yaitu suatu pandangan bahwa realitas sosial dapat ditelusuri melalui interpretasi terhadap makna yang dibentuk oleh individu maupun kelompok. Fokus utama dari penelitian deskriptif adalah untuk memahami secara mendalam bagaimana suatu peristiwa berlangsung, apa saja dinamika yang menyertainya, serta bagaimana individu yang terlibat memberi makna terhadap pengalaman mereka. Data yang diperoleh kemudian disajikan dalam bentuk narasi atau uraian deskriptif sesuai dengan temuan di lapangan.⁷²

⁷⁰ Mashudi, Implementation Of Distance Learning Models In Increasing Student Learning Independence In Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember, *Jurnal Ilmiah Didaktika*, Vol. 23, No. 1 (2022), hlm. 99.

⁷¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2013).

⁷² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 15.

B. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember, yang beralamat di Jalan Udang Windu, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember. Pemilihan sekolah ini sebagai lokasi penelitian didasarkan pada beberapa pertimbangan yang berkaitan erat dengan fokus kajian, yakni implementasi model kepemimpinan perempuan dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru.⁷³

1. Kepemimpinan perempuan yang visioner dan religius

Sekolah ini dipimpin oleh seorang kepala sekolah perempuan yang dikenal memiliki gaya kepemimpinan visioner, progresif, dan religius. Kehadiran pemimpin perempuan dengan karakteristik tersebut memberikan peluang bagi peneliti untuk menganalisis secara nyata bagaimana kepemimpinan perempuan dapat berkontribusi terhadap pengembangan kualitas tenaga pendidik.

2. Integrasi nilai keislaman dan manajemen modern

Sekolah Dasar Islam Ulul Albab mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam budaya sekolah, namun tetap mengadopsi prinsip manajemen modern dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Perpaduan antara spiritualitas dan profesionalitas ini menjadi keunikan tersendiri, yang relevan dengan tujuan penelitian untuk mengkaji bagaimana kepemimpinan perempuan dapat menyeimbangkan antara nilai religius dan kebutuhan manajerial dalam peningkatan mutu pendidikan.

⁷³ Observasi pra-lapangan Kepala Tata Usaha, Tanggal 21 Juli 2025.
<https://maps.app.goo.gl/4tH9kXdvX89se2zJ8>

3. Komitmen pada profesionalisme guru

Sekolah ini dikenal memiliki program-program pembinaan guru, seperti workshop, pelatihan, serta forum evaluasi rutin. Hal ini menunjukkan adanya komitmen pimpinan dalam mengembangkan profesionalisme guru. Kondisi tersebut sangat mendukung pelaksanaan penelitian, karena memungkinkan peneliti untuk mengamati secara langsung bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah perempuan diterapkan dalam upaya mendorong pengembangan kompetensi tenaga pendidik.

4. Reputasi dan citra sekolah di masyarakat

Sekolah Dasar Islam Ulul Albab memiliki reputasi positif di kalangan masyarakat Jember, baik dalam hal prestasi akademik maupun non-akademik. Reputasi ini tidak lepas dari peran kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun kepercayaan publik. Dengan demikian, penelitian di sekolah ini dapat memberikan gambaran nyata mengenai hubungan kepemimpinan perempuan, profesionalisme guru, dan kepercayaan masyarakat.

5. Konteks sosial-kultural yang mendukung

Sekolah ini berada di lingkungan masyarakat yang heterogen secara sosial, ekonomi, dan budaya. Keberagaman tersebut menciptakan tantangan sekaligus peluang bagi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya pendidikan. Hal ini relevan untuk diteliti karena menunjukkan

bagaimana kepemimpinan perempuan mampu beradaptasi dengan dinamika sosial-kultural dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

6. Aksesibilitas dan dukungan penelitian

Secara letak, sekolah ini mudah dijangkau sehingga mempermudah peneliti dalam melakukan observasi, wawancara, maupun dokumentasi. Selain itu, pihak sekolah menunjukkan keterbukaan terhadap kegiatan penelitian, yang memungkinkan peneliti memperoleh data yang akurat, mendalam, dan sesuai dengan kebutuhan penelitian.

7. Relevansi dengan fokus dan tujuan penelitian

Dengan berbagai keunggulan tersebut, SD Islam Ulul Albab Jember dipandang sebagai lokasi yang representatif untuk mengungkap secara komprehensif bagaimana kepemimpinan perempuan dapat diimplementasikan dalam meningkatkan profesionalisme guru. Sekolah ini mampu menjadi contoh konkret dalam penelitian kepemimpinan pendidikan, khususnya di tingkat sekolah dasar berbasis Islam.

C. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan khusus ini, misalnya, orang yang dianggap paling mengetahui apa yang kita harapkan, atau mungkin dia adalah penguasa, sehingga akan memudahkan peneliti untuk mengeksplorasi objek/situasi sosial yang diteliti.

Subjek penelitian dalam penelitian ini dipilih dengan kriteria yang dapat dilihat pada Tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Subjek penelitian

No	Subjek penelitian	Jabatan
1.	Siti Hairun Nisak, S.Pd.I	Kepala Sekolah
2.	Muhamad Bahrudin Rosyadi, M. Ag	Wakil Kepala Keagamaan
3.	Rofiatul Hoyria, S.Pd	Wakil Kepala Kesiswaan
4.	Miftahul Jannah, S.Pd	Guru Mata Pelajaran PAI
5.	Mega Prahadini, S.Hi	Wakil Kepala Sarana Prasarana
6.	Elmania Alamsyah, S.Pd	Guru Mata Pelajaran Bahasa Indonesia
7.	Muhammad Solihin, S.Pd	Wakil Kepala Humas
8.	Lana Rosyidatul M., S.Pd	Waka Kurikulum
9.	Faiqotul Himmah, S.Pd	Guru dan Koordinator Tahfidz
10.	Indah Suci Utami, S.Pd	Guru

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data bertujuan untuk memperoleh informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Proses pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode atau teknik yang disesuaikan dengan tujuan dan karakteristik penelitian, yaitu:

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui interaksi verbal antara dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) dan narasumber (*responden*), dengan tujuan memperoleh informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Dalam pelaksanaannya, pewawancara mengajukan pertanyaan secara lisan, sementara narasumber memberikan jawaban berdasarkan pengetahuan, pengalaman, atau pandangannya terhadap topik yang sedang dibahas.⁷⁴

⁷⁴ Umar Sidiq & Miftachul Choiri, Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan, 59

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode wawancara terstruktur, yakni wawancara yang dilakukan dengan berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah dirancang terlebih dahulu untuk memastikan keterarahan dan konsistensi dalam pengumpulan data. Jenis wawancara ini dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh data yang lebih mendalam, konsisten, dan terorganisir dari setiap responden, sehingga mempermudah proses analisis serta perbandingan data. Wawancara tersebut difokuskan untuk menggali informasi terkait strategi kepemimpinan kepala sekolah perempuan, serta mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember.

2. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui proses pengamatan, pencermatan, dan pencatatan terhadap perilaku maupun peristiwa secara sistematis, dengan tujuan memperoleh data yang relevan untuk menjawab fokus penelitian. Melalui teknik ini, peneliti dapat memperoleh informasi faktual di lapangan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap subjek atau aktivitas yang menjadi fokus kajian. Observasi dilakukan untuk mendapatkan data yang bersifat alami dan autentik sesuai dengan kondisi sebenarnya. Hasil pengamatan tersebut kemudian dimanfaatkan untuk menyusun deskripsi, menganalisis fenomena, serta menarik kesimpulan yang sesuai dengan rumusan masalah penelitian. Observasi juga membantu peneliti

memahami konteks sosial, pola interaksi, serta dinamika yang tidak selalu dapat diungkap melalui wawancara atau dokumen tertulis.⁷⁵

Dalam penelitian ini, observasi dilakukan untuk melihat secara langsung bagaimana kepala sekolah perempuan menerapkan gaya kepemimpinan serta bagaimana tenaga pendidik merespons dan berpartisipasi dalam upaya peningkatan profesionalisme di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember. Peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap berbagai aktivitas di lingkungan sekolah, termasuk kegiatan sehari-hari, interaksi antara kepala sekolah dan tenaga pendidik, serta pelaksanaan program peningkatan mutu dan kompetensi guru. Tujuan dari observasi ini adalah untuk memperoleh gambaran nyata mengenai implementasi kepemimpinan perempuan dalam konteks praktik sehari-hari di sekolah.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menelusuri dan mengumpulkan berbagai jenis dokumen, baik dalam bentuk tertulis maupun visual, yang memiliki keterkaitan dengan objek penelitian. Istilah dokumen berasal dari bahasa Latin *documentum*, yang berarti bukti atau catatan tertulis. Dalam konteks penelitian ilmiah, dokumen dapat dipahami dalam dua pengertian. Pertama, sebagai sumber tertulis yang berisi informasi historis, yang membedakannya dari bentuk kesaksian lisan, gambar, maupun artefak.

⁷⁵ Umar Sidiq & Miftachul Choiri, Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan, 68

Kedua, sebagai arsip resmi yang dikeluarkan oleh suatu lembaga, seperti surat keputusan, peraturan, perjanjian, laporan kegiatan, hukum, maupun lisensi resmi lainnya.⁷⁶

Dokumen juga dapat berupa catatan peristiwa penting dalam bentuk tulisan, foto, video, ataupun karya monumental lainnya yang dibuat oleh manusia dan memiliki nilai informatif. Dengan teknik dokumentasi, peneliti dapat memperoleh data pendukung yang bersifat faktual dan objektif, terutama dalam hal yang berkaitan dengan latar belakang, struktur organisasi, program kerja, serta aktivitas kepemimpinan di lembaga yang diteliti.

Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis dokumen-dokumen terkait kebutuhan penelitian, seperti visi dan misi sekolah, program pengembangan tenaga pendidik, struktur kepemimpinan, program peningkatan profesionalisme guru, serta dokumen penunjang lain seperti laporan kegiatan, foto kegiatan, dan arsip internal sekolah yang relevan dengan fokus penelitian, dan data lain yang mendukung penelitian yang diperoleh melalui wawancara serta observasi di sekolah.

E. Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, proses analisis data dilakukan secara berkelanjutan sejak tahap pengumpulan data hingga penyusunan laporan akhir. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan.

⁷⁶ Umar Sidiq dan Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*,

Proses analisis ini bersifat interaktif dan berlangsung secara berkelanjutan hingga mencapai titik kejenuhan data, yakni ketika informasi baru tidak lagi ditemukan dari hasil pengumpulan data. Dengan demikian, analisis data kualitatif mencakup serangkaian langkah yang saling berkaitan dan dilakukan secara mendalam untuk memperoleh pemahaman yang utuh terhadap fenomena yang diteliti⁷⁷:

1. Kondensasi data

Kondensasi data merupakan tahapan dalam analisis data kualitatif yang bertujuan untuk merangkum, menyederhanakan, dan memfokuskan data yang telah diperoleh. Pada tahap ini, peneliti menyeleksi informasi yang dianggap paling penting, relevan, dan berkaitan langsung dengan tujuan penelitian, serta mengabaikan data yang tidak signifikan. Melalui proses ini, data yang semula kompleks menjadi lebih terarah, padat, dan mudah diolah, sehingga memudahkan peneliti dalam mengidentifikasi tema, pola, serta makna yang terkandung di dalamnya.

2. Penyajian Data

Pada tahap ini, peneliti menyajikan data dalam format terstruktur dan mudah dipahami. Penyajian data bertujuan untuk memvisualisasikan informasi sehingga memudahkan peneliti dalam mengidentifikasi pola, hubungan, dan temuan penting. Penyajian data membantu peneliti dalam memahami subjek dan objek penelitian dan merencanakan langkah analisis selanjutnya. Bentuk penyajian data dalam penelitian ini meliputi:

⁷⁷ Abdul Majid, *Analisis Data Penelitian Kualitatif* (Parepare: Penerbit Aksara Timur, 2017), hlm. 85.

a. Teks Naratif

Pada bagian ini, peneliti mendeskripsikan temuan penelitian dalam bentuk uraian teks.

b. Matriks atau Tabel

Pada bagian ini, menampilkan data dalam bentuk tabel untuk memperlihatkan hubungan antar kategori.

c. Diagram atau Bagan

Pada bagian ini, data divisualisasikan dalam bentuk diagram alur atau bagan untuk menunjukkan proses atau hubungan antar variabel.

3. Penarikan Kesimpulan dan verifikasi

Tahap terakhir dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Pada tahap ini, kesimpulan yang dihasilkan pada awal analisis bersifat sementara dan akan terus diuji keabsahannya melalui perbandingan dengan data baru yang diperoleh di lapangan.

Apabila data yang ditemukan menunjukkan konsistensi dan validitas yang kuat, maka kesimpulan tersebut dapat dianggap kredibel. Proses ini dilakukan secara induktif, yakni berangkat dari fakta empiris di lapangan untuk mengidentifikasi pola, tema, serta kesamaan pengalaman, sehingga hasil penelitian mampu memberikan pemahaman yang mendalam dan bermakna terhadap fenomena yang diteliti.

F. Keabsahan Data

Keabsahan data menjadi hal yang sangat krusial untuk menjamin bahwa hasil penelitian benar-benar menggambarkan kondisi nyata di

lapangan. Oleh karena itu, peneliti menggunakan berbagai strategi guna memastikan validitas data yang diperoleh. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menguji keabsahan data adalah triangulasi. Teknik triangulasi diterapkan untuk memverifikasi tingkat kredibilitas data, yang dilakukan melalui beberapa cara sebagai berikut:

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber bertujuan untuk menguji keabsahan data dengan cara membandingkan informasi berbagai sumber. Dalam penelitian ini, peneliti memngumpulkan data mengenai kepemimpinan karismatik perempuan dari berbagai informan atau subjek penelitian. Dengan membandingkan pandangan dan informasi dari berbagai pihak tersebut, peneliti dapat mengidentifikasi konsistensi data serta memahami perbedaan perspektif yang ada. Tahap-tahap ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh gambaran yang lebih konprehensif mengenai variabel yang diteliti

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari sumber yang sama menggunakan berbagai teknik pengumpulan data. Misalnya, untuk memahami implementasi kepemimpinan karismatik oleh kepala sekolah perempuan, peneliti dapat melakukan observasi terhadap kegiatan kepemimpinan, wawancara dengan kepala sekolah, serta analisis dokumen terkait seperti program kerja dan laporan kegiatan sekolah. Dengan menggunakan teknik ini, peneliti dapat memverifikasi keabsahan

data dan memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai objek penelitian.

3. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu bertujuan untuk menguji keabsahan data dengan cara mengumpulkan data pada waktu yang berbeda. Dalam penelitian ini, peneliti dapat melakukan wawancara atau observasi pada pagi dan siang hari pada hari kerja. Hal ini penting karena kondisi dan situasi dapat mempengaruhi perilaku dan respon informan. Dengan mengumpulkan data diberbagai waktu, peneliti dapat memastikan bahwa data yang diperoleh konsisten dan tidak dipengaruhi oleh faktor waktu tertentu.

G. Tahap-tahap Penelitian

Tahap-tahap dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Tahap Pra Penelitian (Persiapan)
 - a. Identifikasi masalah dan fokus penelitian: menentukan isu utama yang akan diteliti, yaitu bagaimana model kepemimpinan perempuan dapat meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di sekolah.
 - b. Studi literatur: melakukan kajian terhadap teori-teori dan penelitian terdahulu yang relevan untuk memperkuat landasan teoritis.
 - c. Penyusunan proposal penelitian: merancang proposal yang mencakup Bab I (pendahuluan) hingga Bab III (metode penelitian).
 - d. Perizinan Penelitian: mengurus izin penelitian ke lokasi penelitian.

2. Tahap Penelitian (Pelaksanaan)

- a. Wawancara: dilakukan dengan para subjek penelitian guna memperoleh berbagai data serta pandangan yang beragam dari masing-masing narasumber.
- b. Observasi: mengamati secara langsung aktivitas kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam konteks peningkatan profesionalisme tenaga pendidik.
- c. Dokumentasi: mengumpulkan dokumen-dokumen yang mendukung penelitian.

3. Tahap Pengolahan Data

- a. Reduksi data: menyeleksi dan menyederhanakan data yang relevan dengan fokus penelitian.
- b. Penyajian data: dilakukan dengan mengorganisasikan informasi ke dalam bentuk narasi, matriks, atau tabel agar memudahkan proses pemahaman dan analisis.
- c. Penarikan kesimpulan dan verifikasi: menafsirkan makna data dan memverifikasi temuan melalui triangulasi sumber, teknik dan waktu.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember

Yayasan Pendidikan Islam Ulul Albab didirikan oleh Bapak Nuruddin dan Ibu Siti Maisaroh, yang keduanya memiliki latar belakang pendidikan pesantren, baik modern maupun salaf, serta menempuh pendidikan formal hingga perguruan tinggi. Dengan pengalaman tersebut, mereka merancang model pendidikan Islam yang dapat diperkenalkan sejak usia dini melalui pendekatan yang menarik dan menyenangkan bagi anak-anak. Gagasan ini muncul dari keprihatinan terhadap pandangan masyarakat perkotaan yang sebelumnya menganggap lembaga pendidikan agama kurang kompetitif dibandingkan sekolah umum. Selain itu, jika pun ada lembaga pendidikan agama yang berkembang pesat, biasanya biaya yang dibutuhkan cukup tinggi sehingga sulit dijangkau sebagian masyarakat. Melihat kondisi tersebut, keduanya berinisiatif untuk membangun lembaga pendidikan agama yang unggul namun tetap terjangkau bagi semua kalangan.

Perkembangan Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember tidak dapat dipisahkan dari perjalanan unit-unit pendidikan yang lebih dahulu berdiri di bawah naungan Yayasan Pendidikan Islam (YPI) Ulul Albab. Awalnya, pada 16 Juni 2008, YPI Ulul Albab mendirikan Play Group Ulul Albab dengan sarana yang masih sederhana, hanya dibantu oleh satu tenaga

pendidik, dan memiliki tujuh peserta didik. Seiring meningkatnya kepercayaan masyarakat serta dukungan orang tua, jumlah peserta didik terus bertambah setiap tahunnya, disertai dengan peningkatan jumlah tenaga pendidik.

Melihat perkembangan tersebut, pada 16 Juni 2009 yayasan mendirikan Raudlatul Athfal (RA) Ulul Albab sebagai kelanjutan jenjang setelah *Play Group*. Izin operasional RA diterbitkan oleh Kementerian Agama Jember, dan sejak saat itu jumlah peserta didik semakin meningkat. Kepercayaan tersebut lahir dari kualitas pembelajaran serta pelayanan prima yang diberikan oleh tenaga pendidik dan kependidikan di lembaga ini. Tanggapan positif dari masyarakat menjadi dorongan bagi YPI Ulul Albab untuk mengembangkan layanan pendidikannya. Pada tahun 2012, yayasan membuka Taman Pengasuhan Anak (TPA) yang berfungsi membantu orang tua bekerja hingga sore hari. Selanjutnya, pada tahun 2018, YPI Ulul Albab mendirikan Rumah Tahfidz Al-Qur'an (RTQ) sebagai wadah bagi anak-anak lulusan RA Ulul Albab untuk menjaga hafalan serta memperbaiki kualitas bacaan Al-Qur'an mereka.

Puncak dari perkembangan tersebut terjadi pada tahun 2019, ketika dorongan dan antusiasme yang besar dari para orang tua alumni RA menjadi titik awal berdirinya Sekolah Dasar Islam Ulul Albab. Dukungan tersebut menunjukkan tingginya kepercayaan masyarakat terhadap kualitas pendidikan yang telah dikembangkan oleh yayasan, sekaligus menjadi langkah strategis dalam memperluas layanan pendidikan berbasis nilai-

nilai Islam. Mereka menginginkan agar kurikulum berbasis keislaman yang sudah ditempuh di RA dapat berlanjut ke jenjang sekolah dasar. Kekhawatiran orang tua bahwa nilai-nilai dan kemampuan anak akan berkurang jika melanjutkan ke sekolah dasar umum menjadi motivasi utama. Menanggapi hal ini, Yayasan Pendidikan Islam Ulul Albab segera menyusun dan mengajukan proposal pendirian Sekolah Dasar Islam Ulul Albab. Hanya dalam waktu tiga bulan setelah pengajuan, izin pendirian resmi diterbitkan oleh Bupati Jember, menandai awal berdirinya Sekolah Dasar Islam Ulul Albab sebagai bagian dari pengembangan pendidikan terpadu di bawah Yayasan Pendidikan Islam Ulul Albab.



Gambar 4. 1
Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember⁷⁸

Menurut keterangan Kepala Sekolah, Pengembang Kurikulum, dan Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum, proses pendidikan di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab berjalan dengan baik dan terus mengalami perkembangan signifikan dari tahun ke tahun. Sekolah ini dikenal

⁷⁸ Dokumentasi Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember pada 31 Juli 2025

memiliki lingkungan belajar yang religius, disiplin, dan berorientasi pada pembentukan karakter Islami peserta didik. Kepala Sekolah menekankan bahwa seluruh kegiatan belajar mengajar dirancang tidak hanya untuk mencapai prestasi akademik, tetapi juga untuk menanamkan nilai-nilai moral dan spiritual dalam kehidupan sehari-hari siswa.⁷⁹

Dukungan masyarakat terhadap keberadaan Sekolah Dasar Islam Ulul Albab sangat kuat karena sekolah ini dianggap mampu memberikan pendidikan yang seimbang antara ilmu pengetahuan umum dan pendidikan agama. Kurikulum yang diterapkan di sekolah bersifat integratif, memadukan Kurikulum Nasional dengan Kurikulum Islami berbasis karakter, serta mengembangkan pendekatan pembelajaran aktif, kreatif, dan menyenangkan. Proses pembelajaran juga diarahkan untuk membangun budaya literasi, numerasi, dan kecakapan hidup, sehingga peserta didik dapat tumbuh menjadi generasi yang cerdas, berakhlak, dan berdaya saing.

2. Profil Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember

Profil Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember memberikan gambaran umum mengenai kondisi dan karakteristik sekolah yang menjadi lokasi penelitian, meliputi aspek-aspek penting seperti identitas sekolah, akreditasi sekolah, alamat sekolah, dan nama kepala sekolah yang menjabat. Profil Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini:

⁷⁹ Wawancara dan Observasi lingkungan Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember, pada 31 Juli 2025.

Tabel 4. 1
Profil sekolah⁸⁰

IDENTITAS SEKOLAH	
Nama Sekolah	: SDS Islam ulul Albab
NPSN	: 69989465
NSS	: 102052411013
No. Izin Pendirian	: 503/A.1/SD-B/002/35.09.325/2019
No. Izin Operasional	: 503/A.1/SD.P/010/35.09.325
Status Sekolah	: Swasta
Jenjang Akreditasi	: A
ALAMAT SEKOLAH	
a. Jalan	: JL. Udag Windu
b. RT/RW	: 001/002
c. Desa/Kelurahan	: Sempusari
d. Kecamatan	: Kaliwates
e. Kabuoaten	: Jember
f. Kode Pos	: 68135
g. No. Telepon	: 082131923964
h. E-mail	: sdi.ululalbab@gmail.com
i. Website	: sds.ypiululalbab.sch.id
Status Tanah	: Wakaf
Luas Tanah	: 697m ²
Nama Kepala Sekolah	: Siti Hairun Nisak, S.Pd.I

3. Visi Misi Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember

Visi “Sekolah Trias Cendikia” yang diusung Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember menggambarkan komitmen sekolah dalam mencetak generasi yang unggul di tiga aspek utama, yaitu cerdas agama, cerdas linguistik, dan cerdas eksakta. Konsep ini menunjukkan bahwa kecerdasan peserta didik tidak hanya diukur dari kemampuan akademik semata, tetapi juga dari kedalaman pemahaman agama, keterampilan berbahasa, dan penguasaan ilmu pengetahuan alam serta matematika. Dengan begitu, visi

⁸⁰ Dokumentasi Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember pada 31 Juli 2025

ini sejalan dengan tuntutan pendidikan abad 21 yang menuntut keseimbangan antara soft skill dan hard skill.



Gambar 4. 2
Visi Misi Sekolah⁸¹

Untuk mewujudkan visi tersebut, sekolah merumuskan misi yang jelas dan terarah. Misi utamanya adalah “mengasah kecerdasan agama melalui pembelajaran, keteladanan, dan pembiasaan ibadah”, yang menjadi fondasi utama dalam pembentukan karakter siswa. Proses ini diterapkan tidak hanya di dalam kelas, tetapi juga melalui budaya sekolah yang religius, sehingga nilai-nilai Islam menjadi bagian integral dari kehidupan sehari-hari siswa. Misi kedua, “mengoptimalkan kecerdasan linguistik melalui pembelajaran, budaya literasi, dan kegiatan ekstrakurikuler”, menunjukkan perhatian sekolah pada kemampuan berbahasa, baik bahasa Indonesia, bahasa daerah, maupun bahasa asing. Budaya literasi yang ditekankan akan membiasakan siswa untuk berpikir kritis, kreatif, dan komunikatif.

Misi ketiga, “membangun kecerdasan eksakta melalui pembelajaran, praktikum, dan kegiatan ekstrakurikuler”, menegaskan pentingnya penguasaan sains dan matematika sejak dini. Dengan

⁸¹ Dokumentasi Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember pada 31 Juli 2025.

memadukan teori dan praktik, sekolah mempersiapkan siswa agar mampu memecahkan masalah secara logis dan sistematis. Secara keseluruhan, visi dan misi Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember mencerminkan arah pendidikan yang holistik, memadukan kecerdasan intelektual, keterampilan bahasa, dan landasan spiritual, sehingga lulusan yang dihasilkan diharapkan siap bersaing sekaligus memiliki akhlak mulia.

4. Tenaga Pendidik Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember



pendidik dan kependidikan ini menjadi pilar utama dalam mendukung tercapainya visi dan misi sekolah.



Gambar 4. 4
Foto Tenaga Pendidik Sekolah⁸³

Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru yang sekaligus berperan sebagai tenaga pendidik. Wakil kepala sekolah tidak hanya memiliki peran strategis dalam manajemen sekolah, tetapi juga aktif sebagai pengajar. Data tenaga pendidik yang diwawancarai dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4. 2
Data subyek penelitian⁸⁴

NO.	Nama Lengkap	Jabatan
1.	Siti Hairun Nisak, S.Pd.I	Kepala Sekolah
2.	Muhamad Bahrudin Rosyadi, M. Ag	Wakil Kepala Keagamaan
3.	Rofiatul Hoyria, S.Pd	Wakil Kepala Kesiswaan
4.	Miftahul Jannah, S.Pd	Guru Mata Pelajaran PAI
5.	Mega Prahandini, S.Hi	Wakil Kepala Sarana Prasarana
6.	Elmania Alamsyah, S.Pd	Guru Mata Pelajaran Bahasa Indonesia
7.	Muhammad Solihin, S.Pd	Wakil Kepala Humas
8.	Lana Rosyidatul M., S.Pd	Wakil Kepala Kurikulum
9.	Faiqotul Himmah, S.Pd	Guru dan Koordinator Tahfidz
10.	Indah Suci Utami, S.Pd	Guru

⁸³ Dokumentasi Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember pada 31 Juli 2025.

⁸⁴ Dokumentasi Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember pada 31 Juli 2025.

5. Sarana dan Prasarana Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember

Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember memiliki sarana dan prasarana yang lengkap untuk mendukung kegiatan belajar-mengajar. Tersedia 13 ruang kelas untuk kegiatan pembelajaran, serta 2 ruang tamu untuk menerima tamu sekolah. Fasilitas pendukung lainnya meliputi 1 ruang perpustakaan, 1 ruang kepala sekolah, 1 ruang guru, 1 ruang Bimbingan dan Konseling (BP/BK), 1 ruang Tata Usaha (TU), dan 1 ruang wakil kepala sekolah. Untuk menunjang kesehatan siswa, tersedia 1 ruang UKS. Kegiatan pembelajaran berbasis teknologi difasilitasi melalui 1 ruang praktik komputer dengan 20 unit komputer yang siap digunakan. Selain itu, sekolah juga memiliki 1 koperasi, 1 kamar mandi siswa, 1 gudang penyimpanan, 1 aula untuk kegiatan bersama, 1 mushola sebagai sarana ibadah, serta 1 pos penjaga sekolah yang berfungsi untuk keamanan lingkungan sekolah. Seluruh fasilitas ini dirancang untuk mendukung terciptanya lingkungan belajar yang nyaman, aman, dan kondusif bagi siswa, guru, serta tenaga kependidikan.

6. Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik

Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember memiliki komitmen kuat dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidiknya melalui program peningkatan profesionalisme yang terencana dan berkesinambungan. Program ini dilaksanakan secara rutin setiap dua bulan sekali, dengan materi pelatihan yang selalu berganti sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan pendidikan.

Materi pelatihan meliputi berbagai aspek, mulai dari *upgrade skill* pembuatan media pembelajaran yang kreatif dan interaktif, pelatihan parenting yang melibatkan orang tua siswa untuk membangun sinergi pendidikan di sekolah dan rumah, hingga pelatihan membaca tilawah dan Al-Qur'an khusus bagi tenaga pendidik untuk memperkuat kualitas pembelajaran keagamaan. Selain itu, guru juga dibekali dengan program belajar fiqih praktik, pelatihan pengembangan perangkat pembelajaran, serta pembinaan teknik mengajar yang efektif.

Dengan adanya program ini, diharapkan tenaga pendidik mampu terus mengasah kompetensinya, baik dalam bidang akademik, keterampilan, maupun keagamaan, sehingga pembelajaran di Sekolah Dasar Ulul Albab Jember dapat berlangsung dengan mutu yang tinggi dan relevan dengan perkembangan zaman.

B. Penyajian Data dan Analisis

Dalam pembahasan ini peneliti akan menyajikan hasil penggalan data yang telah diperoleh selama proses penelitian terkait kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Penyajian data ini diuraikan secara rinci berdasarkan temuan lapangan yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan di lokasi penelitian. Uraian ini difokuskan pada dua aspek utama yang menjadi pokok kajian, yaitu strategi kepemimpinan dan faktor pendukung serta penghambat yang memengaruhi upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Strategi yang dimaksud mencakup langkah-langkah, program, serta kebijakan yang dirancang dan diterapkan kepala

sekolah untuk mengembangkan kompetensi guru, sementara itu, faktor pendukung dan penghambat dianalisis untuk mengidentifikasi peluang serta tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan kepemimpinan. Dengan demikian, pada bagian ini peneliti akan memaparkan kondisi nyata di lapangan terkait peran kepala sekolah perempuan dalam memimpin, mengelola, dan memotivasi tenaga pendidik agar memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap profesional yang optimal. Berikut adalah hasil data yang diperoleh peneliti:

1. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember

Kepemimpinan merupakan faktor penentu dalam keberhasilan atau kegagalan suatu lembaga, termasuk di bidang pendidikan. Kepemimpinan bukan hanya sekadar posisi, tetapi juga kombinasi antara ilmu dan seni dalam mengelola sumber daya manusia. Kepemimpinan menuntut penerapan prinsip-prinsip manajerial yang konsisten, sedangkan sebagai seni, kepemimpinan membutuhkan keterampilan interpersonal dan kreativitas dalam memotivasi serta mengarahkan bawahan. Secara ilmiah, laki-laki maupun perempuan memiliki potensi yang setara untuk menjadi pemimpin. Namun, kepemimpinan perempuan kerap menunjukkan ciri khas tersendiri, antara lain kemampuan membangun hubungan emosional, berkomunikasi secara persuasif, serta menerapkan pendekatan yang lebih empatik dan kolaboratif.

Kepala sekolah perempuan di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember memanfaatkan potensi tersebut dengan mengimplementasikan berbagai strategi untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Ibu Siti Hairun Nisak, mengungkapkan dalam wawancara,

“Setiap pagi saya usahakan berkeliling ke kelas satu per satu untuk melihat bagaimana kondisi nyata di lapangan, apakah kursi, papan tulis, dan fasilitas lainnya dalam keadaan baik. Kalau ada yang rusak saya langsung catat dan minta diperbaiki supaya tidak mengganggu kegiatan belajar. Kalau kebetulan ada guru yang berhalangan, saya segera mencari pengganti, bahkan kalau tidak ada saya sendiri yang masuk kelas, sekaligus biar saya bisa merasakan bagaimana kondisi anak-anak di kelas tersebut. Menurut saya, kehadiran kepala sekolah bukan hanya duduk di kantor, tetapi juga ikut merasakan denyut kehidupan sekolah secara langsung.”⁸⁵



Gambar 4. 5
Wawancara dengan Kepala Sekolah⁸⁶

Pernyataan ini dikuatkan oleh Wakil Kepala Sekolah Keagamaan, Muhamad Bahrudin Rosyadi yang menyampaikan,

“Kalau ada keluhan dari guru, Bu Kepala itu tidak pernah membiarkannya berlarut-larut. Biasanya langsung dikumpulkan dalam forum internal, dan kami bersama-sama mencari solusi yang bisa disepakati. Dukungan beliau pada bidang keagamaan juga luar biasa, mulai dari pembiasaan Islami setiap pagi, penguatan materi nahwu-shorof dalam pembelajaran harian, peningkatan metode tilawati untuk para guru disini sampai program tadarus keliling

⁸⁵ Wawancara, Siti Hairun Nisak, 31 Juli 2025, Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember.

⁸⁶ Dokumentasi Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember pada 31 Juli 2025

yang dilakukan guru dan siswa secara bergantian. Semua itu berjalan karena Bu Kepala memberi perhatian penuh dan selalu memfasilitasi.”⁸⁷



Gambar 4. 6
Diklat standarisasi metode tilawati⁸⁸

Hal senada disampaikan oleh Wakil Kepala Sekolah Kesiswaan, Rofiatul Hoyria yang menekankan gaya komunikasi kepala sekolah. Ia menuturkan,

“Bu Kepala itu tipe komunikatif, bisa sangat santai kalau dalam obrolan sehari-hari dengan guru, tetapi juga bisa tegas kalau memang dibutuhkan keputusan yang cepat, dan bahkan bisa sangat kolaboratif kalau sedang menyusun program. Fleksibilitas seperti ini yang membuat kami para guru dan wakil kepala sekolah merasa dihargai. Hubungan kerja jadi tidak kaku, malah tumbuh rasa kerja sama yang lebih baik karena kami bisa menyesuaikan diri dengan gaya beliau yang luwes.”⁸⁹

Dari sisi pengembangan guru, Wakil Kepala Sekolah Humas, Muhammad Solihin menguraikan panjang bahwa,

“Pelatihan untuk guru tetap berjalan sesuai jadwal, yaitu setiap dua bulan sekali. Materinya berganti-ganti, ada pelatihan pembuatan media pembelajaran kreatif, *parenting* bersama orang tua, fiqih praktik, pelatihan penyusunan perangkat pembelajaran, sampai penguatan skill *linguistic* seperti pelatihan Bahasa Inggris. Yang membuat kami semakin bersemangat adalah kehadiran Bu Kepala

⁸⁷ Wawancara, Muhamad Bahrudi Rosyadi, 1 Agustus 2025, Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember

⁸⁸ Observasi pelatihan di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember pada 4 Agustus 2025

⁸⁹ Wawancara, Rofiatul Hoyria, 4 Agustus 2025, Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember

dalam kegiatan pelatihan tersebut, beliau tidak hanya hadir sebagai pengawas tetapi juga ikut belajar bersama. Hal ini membuat guru merasa ditemani, tidak dibiarkan sendirian, sehingga motivasi kami semakin tinggi untuk meningkatkan kualitas mengajar.”⁹⁰



Gambar 4. 7
Pelatihan Bahasa Inggris⁹¹

Sementara itu, tenaga pendidik Miftahul Jannah menuturkan pengalamannya,

“Pelatihan yang diberikan sekolah membuat kami para guru lebih bersemangat. Saya sendiri sering pulang pelatihan membawa ide-ide baru yang ingin langsung saya terapkan di kelas. Rasanya ada gairah baru dalam mengajar karena kami tidak dibiarkan stagnan, tetapi selalu diberi ruang untuk berkembang.”⁹²



Gambar 4. 8
Dokumentasi penguatan mutu Lembaga⁹³

⁹⁰ Wawancara, Muhammad Solihin, 7 Agustus 2025, Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember

⁹¹ Observasi pelatihan di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember pada 2025

⁹² Wawancara, Miftahul Jannah, 5 Agustus 2025, Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember

⁹³ Observasi pelatihan di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember pada 2025

Pernyataan ini dilengkapi oleh Elmania Alamsyah selaku tenaga pendidik di sekolah, yang mengatakan,

“Saya pribadi merasakan bahwa guru di sekolah ini benar-benar dihargai. Kepala sekolah selalu mau mendengarkan terlebih dahulu sebelum mengambil keputusan. Suasana ini yang membuat saya nyaman, karena ada rasa kepercayaan dari pimpinan kepada kami. Dengan begitu, kami tidak hanya bekerja sebagai rutinitas, tetapi juga merasa punya ruang untuk berkreasi.”⁹⁴



Gambar 4. 9
Wawancara dengan Guru Bahasa Indonesia⁹⁵

Dari hasil wawancara tersebut, terlihat bahwa meskipun kepemimpinan Ibu Siti Hairun Nisak masih terbilang baru, strategi yang dijalankan sudah menunjukkan arah yang jelas dan terukur. Beliau menekankan pentingnya melakukan pengawasan langsung terhadap jalannya kegiatan di sekolah, baik yang berkaitan dengan administrasi maupun proses pembelajaran di kelas. Pendekatan ini memberikan dampak positif karena permasalahan yang muncul dapat segera diketahui dan ditangani dengan cepat. Selain itu, Ibu Siti juga menaruh perhatian besar pada pembinaan kegiatan keagamaan, yang tidak hanya berfungsi sebagai

⁹⁴ Wawancara, Elmania Alamsyah, 6 Agustus 2025, Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember

⁹⁵ Dokumentasi Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember pada 6 Agustus 2025

sarana pembentukan karakter peserta didik, tetapi juga menjadi wadah penguatan nilai-nilai spiritual di kalangan guru dan tenaga kependidikan.

Strategi lain yang ditonjolkan adalah menjaga komunikasi yang fleksibel dan terbuka. Gaya komunikasi ini memudahkan guru untuk menyampaikan aspirasi maupun kendala yang mereka hadapi, sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan tenaga pendidik. Selain itu, beliau memastikan bahwa guru memiliki kesempatan untuk mengikuti berbagai pelatihan dan pengembangan kompetensi, baik yang difasilitasi oleh sekolah maupun dari luar lembaga.

2. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember

Dalam pelaksanaan kepemimpinan di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember, ditemukan adanya berbagai faktor yang dapat mendukung maupun menghambat upaya kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Faktor pendukung lebih banyak bersumber dari adanya program yang terencana dengan baik, budaya kerja sama antar guru dan pimpinan yang solid, serta kebiasaan Islami yang menjadi ciri khas sekolah. Sementara itu, faktor penghambat lebih sering berkaitan dengan keterbatasan kewenangan kepala sekolah karena adanya sistem birokrasi yayasan yang harus dilalui dalam setiap pengambilan keputusan. Hal ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah perempuan tidak hanya berfokus pada manajemen teknis

semata, tetapi juga menuntut kemampuan komunikasi, koordinasi, serta ketegasan dalam menyikapi setiap kendala yang muncul.

a. Faktor pendukung

Salah satu faktor pendukung yang dirasakan paling besar adalah keberadaan program pelatihan guru yang diselenggarakan secara rutin. Program ini memberikan kesempatan kepada para guru untuk memperluas wawasan, memperkaya metode pembelajaran, dan menambah motivasi dalam mengajar. Wakil Kepala Sekolah Humas, Muhammad Solihin menegaskan pentingnya program ini dalam membangun profesionalisme tenaga pendidik. Ia menyampaikan,

“Program pelatihan dua bulan sekali itu sangat mendukung. Kemudian ada kunjungan atau belajar bareng dengan sekolah lain juga. Guru jadi punya wadah untuk belajar bareng. Materinya berganti-ganti, jadi tidak membosankan. Bu Kepala juga ikut terlibat dalam kegiatan ini, sehingga semangatnya menular ke guru. Rasanya berbeda ketika pimpinan hadir langsung, kami merasa bukan hanya difasilitasi, tetapi juga benar-benar didampingi.”⁹⁶



Gambar 4. 10

Studi komparasi dengan Sekolah Dasar Lazuardi Tursina⁹⁷

Hal serupa juga dirasakan oleh tenaga pendidik. Miftahul Jannah mengungkapkan bahwa dukungan kepala sekolah sangat terasa dalam

⁹⁶ Wawancara, Muhamad Solihin, 7 Agustus 2025, Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember

⁹⁷ Observasi kegiatan Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember

setiap kegiatan pembelajaran maupun pelatihan. Menurutnya, keterbukaan kepala sekolah terhadap ide dan gagasan guru membuat mereka lebih leluasa untuk berkembang. Ia menuturkan,

“Saya merasa didukung penuh. Kalau ada ide atau butuh bantuan, Bu Kepala selalu terbuka untuk mendengarkan. Dengan adanya pelatihan, saya lebih percaya diri mengajar di kelas, karena ilmu yang didapatkan bisa langsung diterapkan di kelas dan membuat saya yang awalnya kurang bisa menjadi paham dan mengerti.”⁹⁸



Gambar 4. 11
Pelatihan guru⁹⁹

Dukungan tersebut juga dirasakan oleh Indah Suci Utami yang menilai bahwa pola kepemimpinan kepala sekolah memberikan ruang nyaman bagi guru untuk berkembang. Ia menjelaskan bahwa suasana kerja yang penuh penghargaan terhadap guru menjadi salah satu faktor yang membuat tenaga pendidik lebih bersemangat dalam menjalankan tugas. Dalam wawancara, ia mengatakan,

“Saya merasa dihargai karena beliau selalu mau mendengarkan pendapat guru. Bu Kepala memberi kesempatan kepada kami untuk berkembang, dan itu membuat saya sebagai guru yang mengajar di kelas menjadi nyaman bekerja. Lingkungan yang menghargai guru seperti ini bikin semangat mengajar jadi lebih tinggi.”¹⁰⁰

⁹⁸ Wawancara, Miftahul Jannah, 5 Agustus 2025, Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember

⁹⁹ Observasi kegiatan Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember

¹⁰⁰ Wawancara, Indah Suci Utami, 6 Agustus 2025, Sekolah Dasar Islam Ulul Albab

Selain program pelatihan, faktor pendukung lain yang tidak kalah penting adalah budaya Islami yang diterapkan secara konsisten di sekolah. Pembiasaan ini tidak hanya ditujukan bagi siswa, tetapi juga menjadi bagian dari pembinaan karakter guru. Wakil Kepala Sekolah Keagamaan, Muhamad Bahrudin Rosyadi menegaskan bahwa kegiatan keagamaan yang dijalankan setiap hari telah memberi dampak positif bagi peningkatan kualitas tenaga pendidik. Ia menuturkan,

“Pembiasaan Islami yang dijalankan setiap hari, seperti tadarus, doa bersama, sampai penguatan materi keagamaan, sangat membantu membentuk karakter guru dan siswa. Semua ini bisa berjalan lancar karena Bu Kepala selalu memfasilitasi. Jadi, profesionalisme tidak hanya soal akademik, tapi juga soal pembinaan moral dan spiritual.”¹⁰¹

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, faktor pendukung utama kepemimpinan kepala sekolah perempuan di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember meliputi adanya program pelatihan berkala yang membantu peningkatan kompetensi guru, komunikasi yang terjalin dengan baik antara kepala sekolah dan tenaga pendidik, dukungan budaya Islami yang membentuk suasana kerja religius sekaligus harmonis, serta keterlibatan langsung kepala sekolah dalam aktivitas sekolah. Keempat faktor tersebut menjadi fondasi penting yang memperkuat peran kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di lingkungan sekolah tersebut.

¹⁰¹ Wawancara, Muhamad Bahrudin Rosyadi, 1 Agustus 2025, Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember

b. Faktor penghambat

Faktor penghambat yang dihadapi kepala sekolah adalah keterbatasan kewenangan dalam pengambilan keputusan, mengingat sekolah berada di bawah naungan yayasan. Kondisi ini menyebabkan beberapa program yang telah disepakati di internal sekolah terkadang tertunda pelaksanaannya. Wakil Kepala Sekolah Sarana Prasarana, Mega Prahadini menjelaskan hal tersebut dengan mengatakan,

“Karena sekolah ini di bawah yayasan, kadang ada program yang sudah disepakati di sekolah tapi saat diajukan ke yayasan justru ditunda atau ditolak. Kalau program itu sifatnya mendesak biasanya disetujui, tapi kalau tidak mendesak bisa lama sekali proses persetujuannya. Jadi, ada beberapa kegiatan yang akhirnya molor dari jadwal.”¹⁰²

Menanggapi kondisi tersebut, kepala sekolah, Ibu Siti Hairun Nisak menunjukkan sikap bijak dengan tetap menjaga komunikasi intensif dengan pihak yayasan. Beliau memahami bahwa ada mekanisme birokrasi yang harus dipatuhi, tetapi pada saat yang sama juga menekankan pentingnya percepatan proses agar program untuk guru dapat berjalan sesuai dengan kebutuhan. Dalam wawancara, beliau menyampaikan,

“Saya paham kalau mekanisme di yayasan memang ada tahap-tahapnya, tapi kalau semua bisa cepat tentu lebih baik. Program untuk guru bisa jalan lebih maksimal kalau prosesnya tidak terlalu lama. Karena itu saya selalu berusaha menjaga komunikasi yang baik dengan pihak yayasan, supaya apa yang sudah dirancang di sekolah bisa didukung dan dilaksanakan sesuai kebutuhan.”¹⁰³

Berdasarkan hasil wawancara, hambatan utama terletak pada keterbatasan kewenangan dalam pengambilan keputusan strategis, karena

¹⁰² Wawancara, Mega Prahadini, 5 Agustus 2025, Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember

¹⁰³ Wawancara, Siti Hairun Nisak, 31 Juli 2025, Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember

posisi sekolah berada di bawah naungan yayasan. Kondisi ini membuat kepala sekolah tidak sepenuhnya leluasa dalam menetapkan kebijakan, sehingga beberapa program atau inovasi yang direncanakan perlu melalui persetujuan yayasan terlebih dahulu. Hal ini terkadang memperlambat proses pelaksanaan kebijakan dan mengurangi ruang gerak kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme tenaga pendidik secara lebih optimal.

3. Kompetensi Profesionalisme Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember, diperoleh data bahwa kompetensi profesionalisme tenaga pendidik di lembaga ini sudah menunjukkan perkembangan yang cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, khususnya pada guru dengan latar belakang non-kependidikan. Profesionalisme guru di sekolah ini dianalisis melalui empat dimensi kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Pada aspek kompetensi pedagogik, sebagian besar guru telah mampu merancang dan melaksanakan pembelajaran dengan baik. Hal ini terlihat dari ketersediaan perangkat pembelajaran seperti modul ajar Kurikulum Merdeka, modul pembelajaran serta penggunaan media

pembelajaran yang bervariasi. Melalui hasil observasi, terlihat bahwa guru berupaya menciptakan suasana belajar yang aktif dan menyenangkan bagi peserta didik. Kepala sekolah berperan aktif dalam membantu guru melalui kegiatan pendampingan rutin, supervisi kelas, serta pelatihan internal seperti *workshop lesson study* dan penguatan metode pembelajaran Tilawati. Langkah-langkah tersebut terbukti meningkatkan kemampuan guru dalam menyusun perencanaan dan melaksanakan pembelajaran yang lebih sistematis serta sesuai dengan prinsip Kurikulum Merdeka.



Gambar 4. 12

Fun learning program¹⁰⁴

Kegiatan *Fun learning program* merupakan salah satu program pengembangan kegiatan pembelajaran di sekolah dalam menciptakan suasana belajar yang aktif dan mampu mewadahi minat dan bakat siswa. Program ini menjadi salah satu bukti bahwa pendidik di sekolah mampu melaksanakan pembelajaran sesuai dengan aspek kompetensi pedagogic yang harus dimiliki oleh pendidik.

¹⁰⁴ Dokumentasi Kegiatan di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember

Selanjutnya, dalam aspek kompetensi profesional, sebagian besar guru menunjukkan penguasaan yang cukup baik terhadap materi pelajaran yang diampu serta tanggung jawab profesional dalam pelaksanaan tugasnya. Guru di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember aktif mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi, baik yang diselenggarakan oleh sekolah maupun oleh yayasan. Dokumentasi kegiatan menunjukkan adanya pelatihan seperti *English Teaching Workshop*, Diklat Standarisasi Tilawati, serta Pelatihan Penguatan Mutu Lembaga. Upaya tersebut sejalan dengan arahan kepala sekolah yang menekankan pentingnya peningkatan kapasitas guru secara berkelanjutan. Kepala sekolah dengan strategi pemberdayaan (*empowering leadership*), yaitu mendorong guru untuk aktif belajar dari rekan sejawat serta mengadakan forum refleksi dan diskusi mingguan agar guru saling bertukar pengalaman.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Faiqotul Immah, selaku guru sekaligus Koordinator Tahfidz, beliau menyampaikan bahwa pelatihan-pelatihan tersebut memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas guru, khususnya dalam mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dengan pembelajaran di kelas. Dalam wawancaranya, beliau mengatakan:

“Kami para guru sangat terbantu dengan adanya pelatihan seperti Diklat Tilawati dan workshop pengajaran bahasa Inggris. Kegiatan seperti ini membuat kami lebih percaya diri dalam mengajar, memahami metode baru, dan tentu saja memperdalam pemahaman tentang bagaimana menanamkan nilai-nilai Islam kepada siswa. Sebagai Koordinator Tahfidz, saya merasakan manfaat besar karena pelatihan Tilawati membantu kami menyamakan standar bacaan dan metode mengajar Al-Qur'an kepada anak-anak. Selain itu, program tahfidz di sekolah ini tidak hanya berfokus pada

hafalan, tetapi juga pembentukan karakter dan akhlak anak melalui interaksi sehari-hari.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi guru menjadi salah satu prioritas utama sekolah dalam menjaga mutu pembelajaran dan mencetak peserta didik yang tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga kuat dalam aspek spiritual dan karakter Islami.

Peningkatan kompetensi profesionalisme tenaga pendidik di sekolah tidak hanya berguna bagi peningkatan kompetensi guru saja, melainkan juga berdampak pada cara mengajar guru terkait inovasi kegiatan pembelajaran di sekolah agar siswa dapat lebih aktif, kreatif, dan kolaboratif. Sebagai bukti dari upaya peningkatan tersebut, sekolah tidak hanya berfokus pada kegiatan pembelajaran intrakurikuler di kelas, tetapi juga menyelenggarakan berbagai kegiatan pendukung yang bertujuan untuk menumbuhkan kreativitas, keterampilan, serta sikap positif siswa. Salah satu kegiatan yang menjadi wujud nyata dari upaya tersebut adalah kegiatan pameran kokurikuler.



Gambar 4. 13
Pameran kokurikuler: kolaborasi seru asah otak

Kegiatan pameran kokurikuler merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk menunjang kegiatan intrakurikuler yang tidak hanya berbasis kognitif, tetapi juga melibatkan aspek afektif dan psikomotorik siswa. Kegiatan melibatkan seluruh siswa dari kelas 1 sampai kelas 6. Berbagai macam kegiatan yang ada di pameran ini disesuaikan dengan jenjang siswa. Untuk kelas 1 bertema kemandirian, kelas 2 membuat proyek tentang kesehatan diri, kelas 3 dan 4 mengkaji masalah kesadaran siswa pada kebersihan dan kerapian serta membuat proyek solusinya, kelas 5 dan 6 bertema kreasi seni siswa.

Kegiatan pameran ini tentunya dilaksanakan dengan tujuan untuk mengasah otak siswa dan merupakan strategi dalam pengembangan pembelajaran aktif yang dapat meningkatkan kemampuan dan kreatifitas siswa dan merupakan indikator dari kompetensi profesionalisme pendidik yang harus dimiliki.

Dalam aspek kompetensi sosial, tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember menunjukkan hubungan interpersonal yang harmonis dan terbuka. Berdasarkan hasil wawancara, guru-guru saling membantu dan menjalin komunikasi yang baik, baik antar sesama pendidik maupun dengan kepala sekolah, siswa, dan orang tua murid. Kepala sekolah perempuan berperan besar dalam menciptakan budaya komunikasi yang positif melalui kegiatan keagamaan bersama, seperti pengajian bulanan, *halaqah guru*, serta kegiatan sosial dan *parenting* bersama wali murid. Pendekatan tersebut menumbuhkan rasa kebersamaan

dan meningkatkan loyalitas guru terhadap lembaga. Budaya gotong royong yang dibangun oleh kepala sekolah menjadikan suasana kerja di lingkungan sekolah lebih kondusif dan produktif, sehingga mendukung penguatan profesionalisme guru secara keseluruhan.



Gambar 4. 14
Wali murid mengajar: kolaborasi nyata¹⁰⁵

Kegiatan sosial tersebut merupakan kegiatan yang melibatkan orangtua siswa sebagai narasumber, kegiatan ini dilakukan sebagai bentuk kolaborasi antara sekolah dan orangtua siswa. Sehingga, orangtua dapat melihat bahkan terlibat langsung dalam pengembangan pembelajaran siswa. Melalui kegiatan ini, merupakan salah satu bentuk nyata dari kompetensi sosial yang harus dimiliki oleh pendidik.

Sementara itu, dalam aspek kompetensi kepribadian, guru di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember menunjukkan integritas yang tinggi dalam menjalankan tugas. Hasil observasi menunjukkan bahwa guru

¹⁰⁵ Dokumentasi kegiatan Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember

hadir tepat waktu, menjalankan kewajiban mengajar dengan penuh tanggung jawab, serta menjadi teladan bagi siswa dalam hal disiplin, sopan santun, dan kebersihan. Kepala sekolah menegaskan pentingnya nilai-nilai keislaman seperti keikhlasan, tanggung jawab, dan kerja sebagai ibadah, yang diinternalisasikan dalam kegiatan rutin sekolah. Melalui pembiasaan nilai-nilai spiritual ini, guru diharapkan memiliki keteguhan moral dan akhlak yang baik sebagai dasar profesionalitas. Hal ini selaras dengan konsep profesionalisme dalam Islam, di mana guru tidak hanya dituntut cakap secara akademik, tetapi juga berakhlak mulia dan menjadi panutan bagi peserta didik.



Gambar 4. 15
Khatmil Al-Qur'an¹⁰⁶

Hasil analisis menunjukkan bahwa profesionalisme guru di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan yang demokratis. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai fasilitator, pembimbing, dan motivator yang aktif mendukung

¹⁰⁶ Dokumentasi kegiatan Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember.

pengembangan kompetensi guru. Dalam teori *behavioral leadership*, kepemimpinan yang efektif tercermin melalui perilaku yang mendorong partisipasi dan kolaborasi anggota. Hal ini terlihat jelas dalam strategi kepala sekolah perempuan yang selalu melibatkan guru dalam musyawarah, membuka ruang komunikasi dua arah, serta memberikan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan diri secara profesional.

Hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah bagian kurikulum Ibu Lana Rosyidatul, menjelaskan bahwa secara umum tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember telah menunjukkan peningkatan profesionalisme yang signifikan, terutama dalam hal perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Hal ini tidak terlepas dari dukungan kepala sekolah yang secara konsisten melakukan pembinaan dan pendampingan terhadap guru.

“Kalau berbicara tentang profesionalisme guru di Ulul Albab, Alhamdulillah sekarang sudah jauh lebih baik dibanding beberapa tahun sebelumnya. Guru-guru sudah mulai terbiasa menyusun perangkat ajar sendiri, menyesuaikan dengan karakteristik siswa dan Kurikulum Merdeka. Kami juga rutin melakukan supervisi kelas dan evaluasi pembelajaran setiap akhir semester,” jelas Ibu Lana Rosyidatul.¹⁰⁷

Beliau juga menambahkan bahwa sekolah menerapkan beberapa program internal untuk meningkatkan kompetensi-kompetensi profesionalisme guru, seperti *lesson study*, *coaching* antar guru, dan *workshop* pembelajaran aktif. Selain itu, pihak kurikulum juga bekerja sama dengan yayasan dan lembaga eksternal untuk menghadirkan

¹⁰⁷ Wawancara, Lana Rosyidatul, 1 Agustus 2025, Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember

pelatihan, misalnya *English Teaching Workshop*, *Pelatihan Tilawati*, dan *In House Training* tentang asesmen diagnostik. Kegiatan keagamaan seperti *halaqah guru*, *pengajian bulanan*, dan *Khatmil Al-Qur'an* menjadi sarana pembinaan karakter bagi para pendidik.

“Guru-guru kami dorong untuk terus belajar. Setiap semester kami adakan pelatihan, baik internal maupun kerja sama dengan pihak luar. Harapannya, guru tidak hanya paham teori, tapi juga bisa menerapkannya dalam praktik di kelas. Bahkan beberapa guru sudah kami kirim untuk ikut pelatihan di luar kota. Kami menanamkan bahwa guru di sekolah ini bukan hanya pengajar, tapi juga teladan bagi siswa. Jadi, selain kompeten secara akademik, guru juga harus punya akhlak dan kepribadian yang baik. Karena itu, pembiasaan kegiatan Islami menjadi bagian penting dari penguatan kepribadian mereka,” Tutur Ibu Lana Rosyidatul.¹⁰⁸

Secara keseluruhan, kompetensi profesionalisme tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember dapat dikategorikan baik, dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Guru memiliki komitmen dan tanggung jawab tinggi terhadap pelaksanaan tugas.
- 2) Adanya peningkatan kemampuan pedagogik dan profesional setelah pelatihan internal.
- 3) Hubungan sosial antar guru dan kepala sekolah terjalin harmonis dan penuh kerja sama.
- 4) Guru menunjukkan kepribadian yang mencerminkan nilai-nilai Islam dan keteladanan bagi siswa.

¹⁰⁸ Wawancara, Lana Rosyidatul, 1 Agustus 2025, Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember

Selain melalui program-program pelatihan dan kegiatan yang bersifat untuk meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, pihak sekolah terutama kepala sekolah berupaya untuk meningkatkan profesionalisme guru melalui program sertifikasi dan pengembangan karir formal.

“Ibu Kepala Sekolah berupaya agar semua guru di sini bisa profesional secara akademik maupun administratif. Beliau mendorong guru-guru untuk melanjutkan kuliah atau mengikuti program PPG (Pendidikan Profesi Guru). Saat ini sudah ada lima guru yang sedang menjalani sertifikasi dalam jabatan (*daljab*) dan empat guru lainnya ikut sertifikasi melalui jalur *prajab*. Guru-guru lain juga diikutkan dalam kegiatan *Kelompok Kerja Guru (KKG)* supaya mereka bisa terus belajar, berdiskusi, dan meningkatkan kompetensinya,” tambah Ibu Lana Rosyidatul.¹⁰⁹

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesionalisme tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember tumbuh seiring dengan pola kepemimpinan kepala sekolah perempuan yang demokratis, religius, dan humanis. Melalui pendekatan pembinaan, pelatihan berkelanjutan, serta penanaman nilai-nilai spiritual, kepala sekolah berhasil menumbuhkan profesionalisme guru yang tidak hanya berorientasi pada kompetensi teknis, tetapi juga pada pembentukan karakter dan integritas moral sebagai pendidik Islami yang profesional.

C. Pembahasan Temuan

Setelah peneliti memperoleh data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi, tahap selanjutnya adalah menyajikan serta menganalisis temuan tersebut. Analisis ini dilakukan dengan memberikan tanggapan terhadap

¹⁰⁹ Wawancara, Lana Rosyidatul, 1 Agustus 2025, Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember.

gagasan dan metode penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, kemudian mengaitkannya dengan kondisi nyata di lapangan selama proses penelitian berlangsung. Pembahasan ini disusun berdasarkan hasil interaksi langsung peneliti dengan para subjek penelitian, pengamatan terhadap kegiatan sekolah, serta dokumen pendukung yang relevan. Melalui pengolahan dan analisis data ini, peneliti berusaha memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kepemimpinan kepala sekolah perempuan di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Dalam penelitian ini, pembahasan temuan difokuskan pada:

1. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, strategi kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember pada masa kepemimpinan Ibu Siti Hairun Nisak menunjukkan karakteristik model kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan demokratis, sebagaimana dikemukakan Lewin, Lippitt, dan White, menekankan pada keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan, komunikasi dua arah, serta penghargaan terhadap ide dan inisiatif bawahan.¹¹⁰

¹¹⁰ Tuti Handayani, "Komunikasi sebagai Instrumen Kepemimpinan: Analisis Komparatif Dinamika Internal HIMAKSI dan HIMAPLIK", *Jurnal Komunikasi & Administrasi Publik*, vol. 12 no. 1, (Juni 2025): 260.

Temuan di lapangan menunjukkan bahwa pola komunikasi yang diterapkan kepala sekolah perempuan di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember bersifat terbuka, hangat, dan situasional. Dalam suasana santai, beliau memberi ruang bagi guru untuk menyampaikan ide; ketika dihadapkan pada situasi mendesak, beliau mampu mengambil keputusan instruktif; sementara dalam perencanaan program, pendekatan kolaboratif menjadi pilihan. Pola ini konsisten dengan konsep orientasi hubungan dalam teori perilaku (*Behavioral Theory*), di mana kepemimpinan efektif ditandai dengan kemampuan membangun interaksi interpersonal yang sehat dan partisipatif.

Praktik tersebut menunjukkan adanya keseimbangan antara orientasi pada tugas dan orientasi pada hubungan sebagaimana dijelaskan dalam *Ohio State Studies* dan *Michigan Studies*. Orientasi hubungan yang kuat justru memperkuat kepercayaan guru kepada kepala sekolah, sehingga profesionalisme dapat meningkat seiring dengan tumbuhnya rasa memiliki terhadap keputusan yang dibuat bersama. Hal ini membuktikan pandangan Northouse bahwa kepemimpinan yang efektif bukanlah bawaan lahir, melainkan dapat dipelajari dan dikembangkan melalui tindakan nyata, salah satunya melalui pola komunikasi yang demokratis.¹¹¹

Dalam konteks peningkatan profesionalisme guru, kepala sekolah perempuan di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember menginisiasi pelatihan rutin setiap dua bulan dengan materi yang disesuaikan

¹¹¹ Peter G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice*, 8th ed. (Thousand Oaks: Sage Publications, 2018).

kebutuhan, mulai dari pembuatan media pembelajaran hingga praktik keagamaan. Partisipasinya dalam kegiatan pelatihan menegaskan posisinya bukan hanya sebagai pengendali, tetapi juga sebagai fasilitator dan motivator. Hal ini sejalan dengan pandangan Hanson bahwa kepemimpinan efektif adalah ketika niat pemimpin sejalan dengan kebutuhan bawahan, di mana pemimpin tidak hanya menuntut, melainkan juga mendampingi dan memberi teladan.¹¹² Guru merasa dihargai serta mendapatkan ruang untuk berkembang, sehingga hubungan antara pemimpin dan bawahan terbentuk dalam suasana yang lebih partisipatif.

Pola ini menunjukkan ciri khas bahwa seorang pemimpin memberi kesempatan kepada anggotanya untuk ikut berkontribusi dalam proses pengembangan diri. Kepala sekolah tidak sekadar memposisikan diri sebagai figur otoritatif, tetapi membuka ruang diskusi, mendengarkan masukan, dan mengarahkan guru sesuai kebutuhan yang muncul di lapangan. Pola ini konsisten dengan orientasi hubungan dalam teori perilaku, di mana perhatian terhadap kesejahteraan anggota menjadi kunci efektivitas kepemimpinan.¹¹³ Lebih jauh, praktik kepemimpinan ini juga memperkuat iklim kerja yang positif, sebagaimana ditegaskan oleh Hoy dan Miskel bahwa organisasi dengan suasana kolaboratif akan lebih produktif dan memotivasi anggota untuk berkontribusi optimal.¹¹⁴

¹¹² Indah Arista Putri et al. "Hubungan Antara Sikap Kepemimpinan dengan Etika Organisasi: Suatu Tinjauan, *Jurnal Stisipol*, vol. 2 no. 1, (Agustus 2020): 331.

¹¹³ Andie Ernie Zaenab Musa, "Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Birokrasi", Yogyakarta: Nas Media Pustaka, (2023), hlm. 1-12.

¹¹⁴ Suhadi Winoto, "*Dasar-dasar Manajemen Pendidikan*", (Bantul: LKiS, 2020).

Temuan di lapangan menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan tersebut berdampak nyata pada peningkatan motivasi, kreativitas, dan rasa dihargai di kalangan guru. Lingkungan kerja yang kondusif ini mendorong guru untuk terus berinovasi dalam mengajar dan memperkuat keterampilan pedagogik, penguasaan materi, serta integrasi nilai-nilai keagamaan dalam pembelajaran.

Keabsahan data tersebut diperkuat melalui triangulasi sumber (informasi konsisten antara guru, wakil kepala sekolah, dan kepala sekolah), triangulasi teknik (ditemukan baik dalam wawancara, observasi kelas, maupun dokumen program sekolah), dan triangulasi waktu (hasil tetap konsisten saat dicek pada pertemuan berbeda).

Temuan ini selaras dengan penelitian Nirmala dan Henni, yang juga menemukan bahwa kepemimpinan demokratis mampu meningkatkan mutu guru maupun budaya mutu sekolah melalui komunikasi terbuka, musyawarah, dan kerja sama tim.¹¹⁵

2. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember

Berdasarkan temuan dari wawancara, observasi, dan dokumentasi, penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan kepemimpinan di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember dipengaruhi oleh adanya faktor-faktor

¹¹⁵ Nirmala, “*Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Budaya Mutu di SMP Negeri 10 Sigi*” (Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, 2023).

yang mendukung sekaligus menghambat upaya kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik.

a. Faktor pendukung

Faktor pendukung terutama bersumber dari adanya program peningkatan kompetensi guru yang dilaksanakan secara rutin, budaya kerja sama yang terjalin baik antarwarga sekolah, serta pembiasaan nilai-nilai Islami yang konsisten. Wakil Kepala Sekolah Humas menjelaskan bahwa program pelatihan yang diadakan setiap dua bulan sekali menjadi wadah yang sangat membantu guru untuk belajar bersama. Materi pelatihan yang selalu berganti dinilai dapat mencegah kejenuhan, serta keterlibatan langsung kepala sekolah membuat semangat belajar para guru semakin tinggi.

Tenaga pendidik juga menyampaikan bahwa mereka merasa mendapatkan dukungan penuh dari kepala sekolah. Salah satu guru menuturkan bahwa kepala sekolah selalu terbuka terhadap ide dan kebutuhan guru, sehingga pelatihan yang diikuti membuat mereka lebih percaya diri dalam mengajar di kelas. Guru lainnya mengungkapkan bahwa sikap kepala sekolah yang mau mendengar dan memberi kesempatan bagi guru untuk berkembang menumbuhkan rasa nyaman dalam bekerja, serta meningkatkan motivasi untuk terus mengembangkan diri.

Faktor pendukung lainnya datang dari pembiasaan kegiatan Islami di sekolah. Wakil Kepala Sekolah Keagamaan menyatakan

bahwa pembiasaan ini tidak hanya membentuk karakter siswa, tetapi juga berdampak positif terhadap pembentukan karakter guru. Kepala sekolah dinilai selalu memberikan fasilitas dan dukungan penuh sehingga kegiatan keagamaan dapat berjalan lancar dan berkelanjutan. Di sisi lain, terdapat faktor penghambat yang cukup memengaruhi pelaksanaan kepemimpinan. Hambatan ini terutama terkait dengan kebijakan yayasan yang menaungi sekolah. Wakil Kepala Sekolah Sarana Prasarana mengungkapkan bahwa meskipun suatu program atau pengajuan telah disepakati di tingkat sekolah, tidak jarang keputusan tersebut mengalami penundaan atau bahkan penolakan saat diajukan ke yayasan. Hal ini menyebabkan beberapa program membutuhkan waktu lebih lama untuk direalisasikan.

Kepala sekolah sendiri memahami bahwa proses di yayasan memiliki tahapan yang harus dilalui. Namun, beliau menilai bahwa apabila setiap keputusan dapat diproses dengan cepat dan tepat waktu, maka pelaksanaan program peningkatan kompetensi guru akan berjalan lebih optimal. Oleh karena itu, kepala sekolah selalu berusaha menjalin komunikasi yang baik dengan pihak yayasan agar program-program yang direncanakan dapat terlaksana sesuai kebutuhan.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor pendukung kepemimpinan kepala sekolah perempuan di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember meliputi: (1) adanya program pelatihan berkala yang relevan dengan kebutuhan guru, (2) gaya komunikasi

yang terbuka dan mendukung, (3) pembiasaan budaya Islami yang membentuk karakter, dan (4) keterlibatan langsung kepala sekolah dalam proses peningkatan kompetensi tenaga pendidik. Sementara itu, faktor penghambat utamanya adalah keterbatasan kewenangan kepala sekolah dalam pengambilan keputusan akibat sistem persetujuan yayasan, yang terkadang memperlambat realisasi program, meskipun untuk hal-hal yang bersifat mendesak biasanya mendapatkan persetujuan lebih cepat.

Temuan ini sejalan dengan Siti Nur Halimatul Fatihah yang menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan di RA Ulul Albab juga didukung oleh kerja sama tim, budaya Islami, serta komunikasi terbuka, tetapi menghadapi kendala sarana prasarana.¹¹⁶ Juga selaras dengan Hanifah, bahwa kepemimpinan perempuan dalam membangun karakter keagamaan anak usia dini menghadapi tantangan pada implementasi program, meski tetap dapat diatasi dengan komunikasi yang baik dan program inovatif.¹¹⁷

Perbedaannya, penelitian ini menunjukkan hambatan lebih pada aspek struktural (relasi dengan yayasan), bukan keterbatasan guru atau sarana. Artinya, kendala yang dihadapi tidak hanya bersifat teknis, melainkan institusional. Hal ini memperluas pemahaman tentang

¹¹⁶ Siti Nur Halimatul Fatihah, “Kepemimpinan Perempuan dalam Penerapan Program Multiple Intelligence di Raudhatul Athfal Ulul Albab Mangli Jember” (Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2025).

¹¹⁷ Hanifah, “Kepemimpinan Perempuan dalam Membentuk Karakter Moderasi Beragama pada Anak Usia Dini di Raudhotul Athfal Ulul Albab Mangli Jember” (Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2024).

dinamika kepemimpinan perempuan di lembaga pendidikan Islam. Secara teori, faktor pendukung yang ditemukan memperkuat pandangan Hoy dan Miskel tentang pentingnya iklim sekolah yang positif dan kolaboratif dalam meningkatkan kinerja guru. *“Educational organization is understood as a complex social system with specific structures, roles, and norms.”*¹¹⁸

Dengan kata lain, ketika kepala sekolah menciptakan lingkungan yang mendukung interaksi antar guru, membangun komunikasi yang hangat, dan memfasilitasi pengembangan profesional guru, hal ini secara langsung meningkatkan kinerja guru. Hal ini menekankan bahwa iklim sekolah yang sehat, kolaboratif, dan terstruktur dengan baik akan mempengaruhi produktivitas serta motivasi guru dalam menjalankan tugasnya.

b. Faktor penghambat

Faktor penghambat dalam kepemimpinan kepala sekolah perempuan di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember menguatkan teori birokrasi Weber, yang menekankan bahwa organisasi modern pada dasarnya dibangun atas struktur hierarkis yang jelas, aturan formal, serta prosedur yang kaku. Weber memang menilai bahwa sistem birokrasi diperlukan untuk menciptakan keteraturan, stabilitas, dan kejelasan tanggung jawab di dalam organisasi. Namun, dalam praktiknya, hierarki yang terlalu kaku justru dapat menjadi

¹¹⁸ Suhadi Winoto, *“Dasar-dasar Manajemen Pendidikan”*, (Bantul: LKiS, 2020).

penghambat, terutama dalam konteks inovasi dan dinamika pendidikan yang menuntut respons cepat terhadap perubahan.¹¹⁹

Dalam penelitian ini, kondisi tersebut terlihat jelas ketika kepala sekolah telah menyusun berbagai program peningkatan profesionalisme guru, baik berupa pelatihan berkala, pembiasaan Islami, maupun pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan guru. Akan tetapi, sebagian program tidak dapat segera direalisasikan karena harus menunggu persetujuan yayasan selaku otoritas tertinggi dalam struktur lembaga. Mekanisme ini memperlihatkan sisi lain dari birokrasi: meskipun memberi kepastian prosedural, ia juga berpotensi memperlambat pengambilan keputusan. Akibatnya, kepala sekolah seringkali menghadapi dilema antara menjaga kepatuhan terhadap struktur formal dengan kebutuhan untuk bergerak cepat dalam merespons tantangan di lapangan.

Jika dibandingkan dengan penelitian Nirmala, terlihat adanya perbedaan yang cukup kontras. Nirmala menemukan bahwa kepala sekolah di SMP Negeri 10 Sigi dengan gaya kepemimpinan demokratis berhasil mengatasi kendala kedisiplinan guru melalui musyawarah internal tanpa harus bergantung pada keputusan struktural eksternal.¹²⁰ Dengan kata lain, kepemimpinan demokratis dalam konteks sekolah negeri lebih leluasa dalam mengeksekusi inovasi karena kepala

¹¹⁹ Max Weber, *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology* (Berkeley: University of California Press).

¹²⁰ Nirmala, "*Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Budaya Mutu di SMP Negeri 10 Sigi*" (Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, 2023).

sekolah memiliki otoritas yang relatif lebih besar. Sementara dalam kasus Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember, otoritas kepala sekolah dibatasi oleh yayasan, sehingga fleksibilitas dalam implementasi inovasi menjadi lebih terbatas.

Dari perbandingan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa hambatan birokrasi tidak hanya bergantung pada gaya kepemimpinan, tetapi juga pada struktur organisasi tempat kepemimpinan itu dijalankan. Gaya demokratis yang terbuka dan partisipatif memang mampu membangun iklim kerja yang positif, tetapi ketika berhadapan dengan struktur birokratis yang kaku, efektivitasnya bisa menjadi tereduksi. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah perempuan di lembaga berbasis yayasan seperti Sekolah Dasar Islam Ulul Albab perlu mengembangkan strategi adaptif, yakni menjaga keseimbangan antara kepatuhan terhadap aturan formal yayasan dengan kreativitas dalam menginisiasi program yang dapat segera dijalankan tanpa harus menunggu prosedur panjang.

3. Kompetensi Profesionalisme Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember, diperoleh data bahwa kompetensi profesionalisme tenaga pendidik di lembaga ini sudah menunjukkan perkembangan yang cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan,

khususnya pada guru dengan latar belakang non-kependidikan. Profesionalisme guru di sekolah ini dianalisis melalui empat dimensi kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.¹²¹

Pada aspek kompetensi pedagogik, sebagian besar guru telah mampu merancang dan melaksanakan pembelajaran dengan baik. Hal ini terlihat dari ketersediaan perangkat pembelajaran seperti modul ajar Kurikulum Merdeka, modul pembelajaran, serta penggunaan media pembelajaran yang bervariasi. Melalui hasil observasi, terlihat bahwa guru berupaya menciptakan suasana belajar yang aktif dan menyenangkan bagi peserta didik. Kepala sekolah berperan aktif dalam membantu guru melalui kegiatan pendampingan rutin, supervisi kelas, serta pelatihan internal seperti *workshop lesson study* dan penguatan metode pembelajaran Tilawati. Langkah-langkah tersebut terbukti meningkatkan kemampuan guru dalam menyusun perencanaan dan melaksanakan pembelajaran yang lebih sistematis serta sesuai dengan prinsip Kurikulum Merdeka.

Kegiatan *Fun Learning Program* menjadi salah satu bukti konkret bahwa guru mampu melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi pedagogik yang harus dimiliki oleh pendidik. Program ini dikembangkan untuk menciptakan suasana belajar yang aktif,

¹²¹ Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru* (Jakarta: Sekretariat Negara, 2005), Pasal 8.

menyenangkan, dan sesuai dengan minat serta bakat siswa. Dalam perspektif teori pendidikan konstruktivistik, kegiatan ini menunjukkan bahwa guru di sekolah telah menerapkan pendekatan *student-centered learning*, di mana siswa dilibatkan secara aktif dalam proses pembelajaran. Hal ini mencerminkan implementasi nyata dari kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan guru dalam memahami peserta didik, merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran yang efektif.¹²²

Selanjutnya, dalam aspek kompetensi profesional, sebagian besar guru menunjukkan penguasaan yang baik terhadap materi pelajaran yang diampu serta tanggung jawab profesional dalam pelaksanaan tugasnya. Guru aktif mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi, baik yang diselenggarakan oleh sekolah maupun yayasan. Dokumentasi menunjukkan adanya pelatihan seperti *English Teaching Workshop*, Diklat Standarisasi Tilawati, dan Pelatihan Penguatan Mutu Lembaga. Upaya ini sejalan dengan strategi kepala sekolah yang menerapkan pendekatan *empowering leadership*, yakni pemberdayaan guru untuk aktif belajar dari rekan sejawat melalui forum refleksi dan diskusi mingguan agar guru saling berbagi pengalaman.

Kegiatan Pameran kokurikuler: kolaborasi seru asah otak merupakan wujud dari penerapan kompetensi profesional guru dalam mengembangkan pembelajaran aktif dan kreatif. Kegiatan ini tidak hanya berorientasi pada aspek kognitif, tetapi juga mencakup afektif dan

¹²² Juli Iswanto, “Sistem Pengembangan Sumber Daya Tenaga Pendidik”, Medan: UMSU Press, (2024), hlm. 50

psikomotorik siswa. Guru berkolaborasi dalam merancang proyek pembelajaran lintas kelas yang menumbuhkan kemandirian, kepedulian, serta kreativitas siswa. Berdasarkan teori profesionalisme guru, profesionalitas seorang guru tercermin dari kemampuannya merancang kegiatan pembelajaran yang mampu menstimulasi kemampuan berpikir kritis dan *problem solving* peserta didik. Oleh karena itu, pameran kokurikuler ini menjadi indikator keberhasilan guru dalam menerapkan kompetensi profesional secara praktis.¹²³

Dalam aspek kompetensi sosial, tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember menunjukkan hubungan interpersonal yang harmonis dan terbuka. Guru saling membantu dan menjalin komunikasi yang baik, baik antar sesama pendidik maupun dengan kepala sekolah, siswa, dan orang tua murid. Kepala sekolah perempuan berperan besar dalam menciptakan budaya komunikasi yang positif melalui kegiatan keagamaan bersama, seperti pengajian bulanan, *halaqah guru*, serta kegiatan sosial dan *parenting* bersama wali murid. Pendekatan tersebut menumbuhkan rasa kebersamaan dan meningkatkan loyalitas guru terhadap lembaga.

Kegiatan wali murid mengajar: kolaborasi nyata menjadi salah satu bentuk konkret penerapan kompetensi sosial guru. Dalam kegiatan ini, guru melibatkan orang tua sebagai narasumber di kelas untuk berbagi wawasan dan pengalaman sesuai profesinya. Kolaborasi ini memperkuat

¹²³ Trio Budi Susanto, "Efektivitas Pengelolaan Pendidikan: Meningkatkan Kompetensi Tenaga Pendidik", Indramayu: Adanu Abimata, (2023), hlm. 40.

hubungan antara sekolah dan orang tua, menciptakan kepercayaan dan tanggung jawab bersama dalam mendidik anak. Dari perspektif teori *social capital* dalam pendidikan, kegiatan ini menunjukkan bahwa guru mampu membangun jejaring sosial yang produktif untuk mendukung pembelajaran. Hal ini mencerminkan implementasi kompetensi sosial sebagaimana dijelaskan oleh UU No. 14 Tahun 2005, yaitu kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama guru, orang tua, dan masyarakat.¹²⁴

Pada aspek kompetensi kepribadian, guru menunjukkan integritas dan keteladanan yang kuat dalam menjalankan tugas. Hasil observasi memperlihatkan bahwa guru hadir tepat waktu, melaksanakan pembelajaran dengan penuh tanggung jawab, serta menjadi teladan dalam hal disiplin dan sopan santun. Kepala sekolah menanamkan nilai-nilai keislaman seperti keikhlasan, tanggung jawab, dan kerja sebagai ibadah dalam setiap aktivitas sekolah. Salah satu kegiatan yang mencerminkan penguatan nilai kepribadian adalah khatmil Al-Qur'an, di mana guru dan siswa bersama-sama membaca serta mengkhataamkan Al-Qur'an secara rutin. Kegiatan ini tidak hanya bernilai spiritual, tetapi juga menjadi sarana pembentukan karakter, kesabaran, dan keteladanan moral bagi guru maupun siswa. Hal ini selaras dengan konsep profesionalisme dalam Islam yang menekankan pentingnya *akhlakul karimah* sebagai pondasi bagi profesionalitas seorang pendidik.

¹²⁴ Juli Iswanto, "Sistem Pengembangan Sumber Daya Tenaga Pendidik", Medan: UMSU Press, (2024), hlm. 51

Dari hasil analisis keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesionalisme tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember berkembang dalam kerangka kepemimpinan kepala sekolah perempuan yang demokratis, religius, dan humanis. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai fasilitator dan motivator yang mendorong partisipasi aktif guru. Berdasarkan teori *behavioral leadership* dari Kurt Lewin, kepemimpinan yang efektif tercermin dari perilaku yang mendukung partisipasi dan kolaborasi anggota organisasi. Strategi kepala sekolah perempuan yang selalu melibatkan guru dalam musyawarah, membuka ruang komunikasi dua arah, serta memberikan peluang pengembangan diri merupakan bentuk nyata dari penerapan teori tersebut.¹²⁵

Secara umum, kompetensi profesionalisme tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember dapat dikategorikan **baik**, dengan indikator:

- a. Guru memiliki komitmen dan tanggung jawab tinggi terhadap pelaksanaan tugas.
- b. Adanya peningkatan kemampuan pedagogik dan profesional setelah pelatihan internal.
- c. Hubungan sosial antar guru dan kepala sekolah terjalin harmonis dan penuh kerja sama.

¹²⁵ Tuti Handayani, "Komunikasi sebagai Instrumen Kepemimpinan: Analisis Komparatif Dinamika Internal HIMAKSI dan HIMAPLIK", *Jurnal Komunikasi & Administrasi Publik*, vol. 12 no. 1, (Juni 2025): 260.

- d. Guru menunjukkan kepribadian yang mencerminkan nilai-nilai Islam dan keteladanan bagi siswa.

Temuan ini juga memperkuat teori tentang kepemimpinan perempuan yang demokratis, sehingga mampu membangun iklim kerja yang hangat dan produktif. Selain melalui pelatihan, kepala sekolah juga berupaya mendorong peningkatan profesionalisme guru melalui pengembangan karir formal dan sertifikasi profesi, supaya guru-guru di sekolah memenuhi standar profesionalisme sesuai regulasi nasional.¹²⁶

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember tidak hanya didorong oleh kompetensi individual, tetapi juga oleh kepemimpinan kepala sekolah perempuan yang efektif dan inspiratif. Melalui pendekatan pembinaan, pelatihan berkelanjutan, serta internalisasi nilai-nilai spiritual, kepala sekolah berhasil menumbuhkan profesionalisme guru yang seimbang antara kecakapan teknis, moralitas, dan tanggung jawab sosial. Model pengembangan profesionalisme semacam ini menjadi refleksi nyata dari integrasi antara nilai-nilai Islam, kepemimpinan perempuan, dan paradigma pendidikan modern berbasis karakter.

¹²⁶ Bintang Lony Vera Victory, "Kompetensi Guru Sekolah Dasar", Sleman: Deepublish digital, (2024), hlm. 101

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan temuan penelitian yang diperoleh melalui proses wawancara, observasi, dan dokumentasi, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

Pertama, strategi model kepemimpinan kepala sekolah perempuan di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember pada masa kepemimpinan Ibu Siti Hairun Nisak berorientasi pada model kepemimpinan demokratis. Hal ini tampak dari proses pengambilan keputusan yang dilakukan melalui musyawarah bersama guru dan staf, keterbukaan kepala sekolah dalam menerima saran maupun kritik dari bawahannya, serta pelibatan seluruh tenaga pendidik dalam perencanaan program sekolah. Kepala sekolah juga memberikan kesempatan luas bagi guru untuk mengembangkan ide dan inovasi pembelajaran, menciptakan komunikasi dua arah yang aktif, serta menjaga hubungan kerja yang harmonis dan partisipatif. Sikap tersebut mencerminkan karakter kepemimpinan demokratis yang menghargai partisipasi, kolaborasi, dan tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan.

Kedua, faktor pendukung keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah perempuan di sekolah ini meliputi adanya program pelatihan yang terjadwal, komunikasi yang terbuka, pembiasaan budaya Islami, serta keterlibatan langsung kepala sekolah dalam peningkatan kompetensi guru. Adapun faktor

penghambatnya berkaitan dengan keterbatasan kewenangan kepala sekolah dalam pengambilan keputusan akibat mekanisme birokrasi yayasan yang memerlukan persetujuan berjenjang sehingga memperlambat pelaksanaan program. Namun, hambatan tersebut dapat diatasi melalui komunikasi dan koordinasi yang intensif dan adaptif dengan pihak yayasan.

Secara keseluruhan, strategi kepemimpinan demokratis yang diterapkan terbukti mampu meningkatkan motivasi, kreativitas, dan rasa percaya diri tenaga pendidik, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan profesionalisme pendidik di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember.

Profesionalisme guru di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember menunjukkan perkembangan yang baik dalam empat dimensi utama, yakni pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Kompetensi pedagogik terlihat dari kemampuan guru merancang serta melaksanakan pembelajaran aktif dan kreatif melalui program *Fun Learning* dan pameran kokurikuler. Kompetensi profesional tampak dari keikutsertaan guru dalam berbagai pelatihan seperti *English Teaching Workshop* dan Standarisasi Tilawati, serta pengembangan pembelajaran berbasis proyek. Kompetensi sosial tercermin melalui komunikasi yang harmonis antara guru, kepala sekolah, siswa, dan orang tua dalam kegiatan kolaboratif seperti Wali Murid Mengajar dan *Parenting Class*. Adapun kompetensi kepribadian diwujudkan dalam kedisiplinan, tanggung jawab, dan keteladanan guru yang menanamkan nilai-nilai keislaman, antara lain melalui kegiatan Khatmil Al-Qur'an. Keempat

dimensi tersebut berkembang berkat dukungan kepemimpinan kepala sekolah perempuan yang menciptakan lingkungan kerja kolaboratif, religius, dan berorientasi pada peningkatan mutu berkelanjutan.

Selain melalui pelatihan, kepala sekolah juga berupaya mendorong peningkatan profesionalisme guru melalui pengembangan karir formal dan sertifikasi profesi, supaya guru-guru di sekolah memenuhi standar profesionalisme sesuai regulasi nasional.

B. Saran-saran

Berdasarkan simpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah

Diharapkan untuk mempertahankan kepemimpinan demokratis yang telah terbukti efektif, serta terus mengembangkan inovasi dalam strategi pembinaan guru. Kepala sekolah juga dapat meningkatkan intensitas komunikasi dengan yayasan untuk mempercepat proses persetujuan program yang bersifat mendesak.

2. Bagi Tenaga Pendidik

Guru diharapkan dapat memanfaatkan sepenuhnya program pelatihan yang telah disediakan, serta aktif memberikan masukan terkait materi pelatihan yang dibutuhkan. Partisipasi aktif dalam setiap kegiatan sekolah akan memperkuat kolaborasi dan meningkatkan profesionalisme.

3. Bagi Yayasan

Perlu memberikan dukungan yang lebih responsif terhadap pengajuan program sekolah, khususnya yang berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran. Penyederhanaan prosedur persetujuan dapat membantu mempercepat realisasi program strategis.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini berpotensi untuk dikembangkan lebih lanjut dengan memperluas fokus kajian pada perbandingan gaya kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan, atau dengan meneliti dampak jangka panjang dari penerapan strategi kepemimpinan terhadap prestasi siswa serta peningkatan mutu sekolah secara menyeluruh.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Majid. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Parepare: Penerbit Aksara Timur, 2017.
- Abdullah, E. "Kepemimpinan dalam Pendidikan." *Jurnal Pena Kita: Jurnal Agama dan Keagamaan Kementerian Agama Tulungagung* 1, no. 1 (2023): 2.
- Abid, M. N., Malik, A., Mushtaq, M. T., dan Tariq, A. "Challenges of Democratic Leadership Styles at the University Level." *International Journal of Contemporary Issues in Social Sciences* 3, no. 1 (2024).
- Ahmad Buchari dan Siti Marwiyah. *Kepemimpinan dan Kekuasaan: Antara Ide dan Kenyataan*. Bandung Barat: Trim Komunikata, 2019.
- Ahmad Prayudi et al. *Kepemimpinan*. Deli Serdang: UMA Press, 2022.
- Amtai Alaslan et al. *Kepemimpinan*. Padang: Gita Lentera, 2023.
- Badu, Syamsu Q., dan Novianty Djafri. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Cakti Indra Gunawan. *Total Quality Management: Sebuah Tinjauan Teoritis*. Malang: CV IRDH, 2020.
- Dede Mustomi dan Eni Reptiningsih. "Gaya Kepemimpinan dalam Pespektif Generasi Millenial." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* 4, no. 1 (2020): 190.
- Dewi, et al. "Democratic Leadership in Organizational Context." *Journal of Management Studies* (2024).
- Hamid, A. "Profesionalisme Guru dalam Proses Pembelajaran." *Aktualita: Jurnal Penelitian Sosial dan Keagamaan* 10, no. 1 (2020): 2.
- Hanifah. "Kepemimpinan Perempuan dalam Membentuk Karakter Moderasi Beragama pada Anak Usia Dini di Raudhotul Athfal Ulul Albab Mangli Jember." Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2024.
- Husnan, R. "Manajemen Kepemimpinan Kiai Dalam Meningkatkan Kecerdasan Emosional Santri Pondok Pesantren Husnul Ri'ayah Suboh Situbondo." *JIMEAN: Journal of Islamic Educational Management* 1, no.1 (2019):90-106.

- Idris, M. H. "Strategi Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik Berwawasan Teknologi Informasi Menuju Masa Depan Digitalisasi Pendidikan." *Jurnal Basicedu* 8, no. 2 (2024): 1087–1088.
- Indah Arista Putri et al. "Hubungan Antara Sikap Kepemimpinan dengan Etika Organisasi: Suatu Tinjauan." *Jurnal Stisipol* 2, no. 1 (Agustus 2020): 331.
- Karthono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kemendikbudristek. *Panduan Implementasi Kurikulum Merdeka*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Menengah, (2022).
- Kementerian Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, (2019).
- Kementerian Agama Republik Indonesia. *Hadis Shahih: Shahih al-Bukhari dan Muslim*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, (2023).
- Khaulah, S., Komariah, A., Sa'ud, U. S., dan Marwan. *Model Kepemimpinan Visioner Berbasis Integritas dan Profesionalitas: Strategi Peningkatan Mutu SMK*. Yogyakarta: Star Digital, 2024.
- Kusuma, I. M. W. dkk. "Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik Berbasis Literasi dan Diskursus." *Jurnal Pendidikan Agama* 3, no. 1 (2023): 46–47.
- Liana Natania. "Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam Meningkatkan Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi pada Personil Polri di Samsat Kota Jambi." *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan* 12, no. 3 (2023): 771.
- Lutfiyah, L., dan L. Diyanah. "Kepemimpinan Perempuan dalam Al-Qur'an." *Jurnal Al-Qur'an dan Tafsir* 5, no. 2 (2022): 271.
- Machfudz, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2022.
- Makhdoom, T. R., Shaikh, M. A., dan Baloch, M. N. "Traditional Leadership Styles Influencing Employee Work Behaviors in Islamic Banks of Sindh, Pakistan." *Journal of Organizational Behavior Research* 6, no. 1 (2021): 46–58.
- Migfar Rivadah et al. "Kepemimpinan Pendidikan Islam Berdasarkan Perspektif Muhammadiyah." *Jurnal Kajian Islam & Pendidikan* 13, no. 2 (2021): 32.
- Muawanah dan Anjas Sasana Bahri. "Dampak Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan." *Journal of Administrative Science* 6, no. 1 (Mei 2025): 151.

- Mufidah Insyirah Muliawan. "Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 3 Ikrom Wage Sidoarjo." Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2023.
- Muhammad Shidiq, Dimas Sartika, dan Try Widyanto. "Evaluasi Manajemen Kepemimpinan dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di SMP Pancasila Kota Bengkulu." *Jurnal Al-Khair* (2024): 32.
- Muis, A. "Penguatan Manajemen dan Kepemimpinan Pesantren dalam Mewujudkan Lembaga Pendidikan Alternatif Ideal." *JIMEAN: Journal of Islamic Educational Management* 2, no. 2 (2020): 137-152.
- Nirmala. "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Budaya Mutu di SMP Negeri 10 Sigi." Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, 2023.
- Nuruddin, Hakim, Z. Strategi Kepemimpinan Institut Agama Islam Negeri (Iain) Jember Dalam Meningkatkan Mutu Kelembagaan Melalui Ma'had Al-Jami'ah. *LEADERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2023): 14-30.
- Odie Akbar Gonzales et al. "Pengaruh Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan dan Organisasi." *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisiplin* 8, no. 4 (April 2024): 185.
- Oyegun, C. U., Ugbebor, J. N., dan Foreman, O. "Assessment of Leadership Style and Safety in Oil and Gas Servicing Firms in Port Harcourt Metropolis, Nigeria." *International Journal of Occupational Safety and Health* 11, no. 1 (2021): 3-8.
- Rahmat, A. *Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2021.
- Samsul Anwar. "Analisis Kepuasan Pegawai Atas Kepemimpinan." *Jurnal Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis* 3, no. 3 (September 2023): 120.
- Setiawan, E., dan Krisnandi, H. "The Influence of Discipline, Leadership Style and Work Environment on Employee Performance Through Motivation at the Secretariat General of the DPR RI." *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 12, no. 1 (2024): 81-102.
- Shakeshaft, C. "Women in Educational Leadership: Still Invisible and Underappreciated." *Journal of School Leadership* 29, no. 3 (2019): 211-229.
- Sinaga, R. S. dkk. "Peranan dan Fungsi Kepemimpinan dalam Pendidikan yang Efektif dan Unggul." *Pediaqu: Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora* 1, no. 4 (2022): 159.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Supriono et al. "Behavior Theory of Leadership." *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* 10 (Juni 2020): 81.

Susatya, E. *Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: UAD Press, 2023.

Syahril, S. "Teori-Teori Kepemimpinan." *Ri'ayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan* (2019): 210.

Tuti Handayani. "Komunikasi sebagai Instrumen Kepemimpinan: Analisis Komparatif Dinamika Internal HIMAKSI dan HIMAPLIK." *Jurnal Komunikasi & Administrasi Publik* 12, no. 1 (Juni 2025): 260.

Winoto, S. *Dasar-dasar Manajemen Pendidikan*. Bantul: LKiS, (2020).



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

LAMPIRAN

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dini Rohmatul Aulia
 NIM : 202101030003
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Fakultas : Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
 Institusi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Jember, 18 Oktober 2025

Saya yang menyatakan



Dini Rohmatul Aulia
 NIM. 202101030003

Lampiran 1. Dokumentasi

Lingkungan Sekolah



Sertifikat NPSN



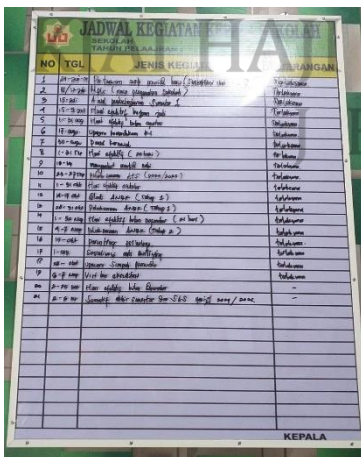
Sertifikat Akreditasi: Akreditasi A



Visi Misi



Jadwal Kegiatan Kepala Sekolah



Jadwal Program Kerja Tahunan



Profil Sekolah

PROFIL SEKOLAH	
KECAMATAN KALIWATES	
IDENTITAS SEKOLAH	
1. NAMA SEKOLAH	SDS ISLAM ULUL ALBAB
2. NO. POBOX SEKOLAH NASIONAL (NPSN)	109989465
3. NO. STATISTIK SEKOLAH (NSS)	1020264131033
4. NO. IZIN PENDIRIAN	503/A.1/3D-B/002/35.09.325/2019
5. NO. IZIN OPERASIONAL	503/A.1/3D-P/019/35.09.325
6. STATUS SEKOLAH	SWASTA
7. JENJANG AKREDITASI	C
ALAMAT SEKOLAH	
a. JALAN	JL. UDANG WINDU
b. RT/RW	001/002
c. DESA/KELURAHAN	SEMAPURAN
d. KECAMATAN	KALIWATES
e. KABUPATEN	JEMBER
f. KODE POS	68135
g. NO TELPON	082133523964
h. E-MAIL	tdi.ululalbab@gmail.com
i. WEBSITE	tdi.ululalbab.sch.id
j. STATUS TANAH	WARAF
k. LUAS LAHAN	897 m ²
l. NAMA KEPALA SEKOLAH	STI MATSAROH, S.H.I., M.Pd.i
m. TANGGAL PENGINTEGRAN	03 JULI 2021

Kalender Pendidikan

[illegible][illegible]

Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Mendalam

UNIVERSITAS

KIAI HAJI A

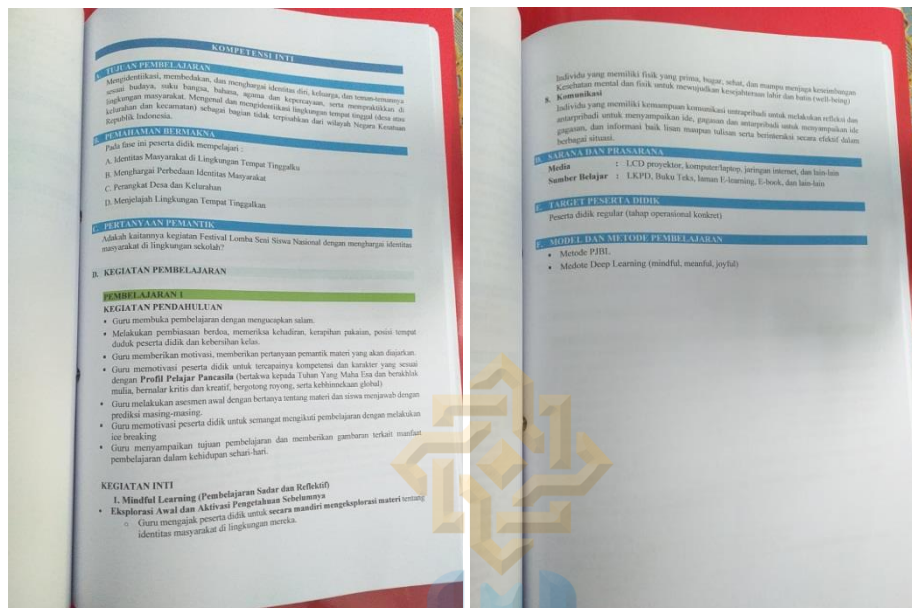
J E

RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN
MENDALAM (RPPM)

PEMBELAJARAN MENDALAM
(DEEP LEARNING)

Nama Penyusun : Elok Rohiatul Adwiyah, S.Pd
Nama Sekolah : SDS Islam Uhi Alhah
Mata pelajaran : Pendidikan Pancasila
Fase/ Kelas / Semester : B/4I dan II
Tahun Ajaran : 2025/2026

[illegible]



Kurikulum satuan pendidikan (KSP)



J E M B E R

No.	Nama Siswa	Jumlah	Kondisi
18	Hafsan Husein Usman	2	Baik
19	Tamam Khatun Usman Husein	2	Baik
20	Gidhang	1	Baik
21	Kamim	1	Baik
22	Peritas Perumutan	1	Baik

No.	Nama Siswa	Jumlah	Kondisi
1	Papan Tulu	22	Baik
2	Meja Guru	62	Baik
3	Kursi Guru	62	Baik
4	Meja Murid (isi dua)	223	Baik
5	Kursi Murid (isi dua)	225	Baik
6	Meja Murid (isi satu)	104	Baik
7	Kursi Murid (isi satu)	104	Baik
8	Papan Pajangan	1	Baik
9	Almari Kain	15	Baik
10	Meja Kepala Sekolah	1	Baik
11	Kursi Kepala Sekolah	1	Baik
12	LCD Projector	1	Baik
13	PC	1	Baik
14	Laptop	2	Baik
15	Chrome Book	10	Baik
16	Printer	2	Baik

No.	Nama Siswa	Jumlah	Kondisi
17	Pengoran Susa	12	Baik
18	Megaphone	1	Kurang baik
19	Almari Arsip	3	Baik
21	Papan Nama Sekolah	1	Baik
22	Cerobok Sampah	2	Baik
23	Gen Set Diesel	1	Baik
24	Pompa Air Listrik	2	Baik
25	Kursi Inklusif	2	Baik

6. Sosial Budaya

a. Nilai-nilai yang perlu dihidupkan oleh satuan Pendidikan dalam keseluruhan proses:

- Religius
- Berakhlak kritis
- Kreatif
- Komunikatif
- Kolaborasi
- Sinergi
- Toleransi
- Mandiri
- Semangat kebangsaan
- Cinta tanah air
- Gemar membaca
- Peduli lingkungan
- Peduli sosial
- Tanggung jawab

b. Keterlibatan orang tua untuk mendukung perkembangan peserta didik di satuan Pendidikan:

- Komite Sekolah
- Paguyuban siswa dan wali murid

sebagai salah satu upaya sekolah menciptakan lingkungan sekolah yang agamis dan toleransi dan bebas perendungan.

Dalam hal Pencegahan perendungan SDN Islam Uluh Alabi memiliki program pencegahan yang efektif dan dapat meminimalisir dampak buruk akibat perendungan, serta mengoptimalisir kemampuan moral untuk membangun hubungan yang sehat dengan teman sekelas.

Selain itu, pendidik dan tenaga kependidikan sekolah memperhatikan kondisi media perendungan dan memberikan intervensi yang tepat dan tepat ketika terjadi kasus perendungan. Ini termasuk tindakan seperti melibatkan murid dalam program koreksi atau media, dan memberikan media yang sesuai bagi pelaku perendungan.

Selain itu, orang tua juga harus terlibat aktif dalam pencegahan perendungan dengan memastikan bahwa anak-anak mereka memahami pentingnya menghormati orang lain dan tidak melakukan tindakan perendungan. Orang tua juga harus mendorong anak-anak mereka untuk melaporkan kejadian perendungan yang mereka alami atau saksikan, dan memberikan dukungan emosional kepada anak mereka jika mereka menjadi korban perendungan.

Perendungan di lingkungan sekolah adalah masalah yang kompleks, tetapi dengan upaya bersama dari sekolah, guru, staf, murid, dan orang tua, kita dapat mencegah dan mengatasi perendungan di lingkungan sekolah dan membangun lingkungan belajar yang aman dan sehat untuk semua murid.

Urutan kegiatan pembinaan untuk Budaya Sekolah Pembinaan yang Bermakna adalah sebagai berikut:

1) Kegiatan Harian

- Penyambutan Peserta Didik
- Salam, Senyum, Sopan, Santun dan Salam (6 S)
- Tadarus Pagi
- Bin english
- Menyanyikan lagu-lagu bernilai dan kebangsaan
- Shalat berjamaah dua kali, dua kali sehari
- Nadhom shiroh nabawiyah
- Tahfidh tilawat
- Literasi numerasi
- Infasy Shodaqoh

- Gerakan Libat Sambil rawat tanaman (LISA RATAM)
- Kantin kids

2) Kegiatan Mingguan

- Upacara Henda
- Pramuka
- Amma'ul husna
- Jam'at beramal
- Jam'at sehat
- Gersy (Gerakan rabu tizaman)

3) Kegiatan Bulanan

- Tadarus Keliling/ Darfing
- PSDW
- Student of the month
- Parenting
- Pembinaan

4) Kegiatan Semester

- Munasqash
- Posen Karya
- Outing class

5) Kegiatan Tahunan

- Pawai 12 Burj (Burj Islam, Muhammadiyah)
- Karnaval Budaya HUT RI
- Study Tour Pembinaan di luar kelas
- kegiatan penanggulangan bencana gempa bumi
- penyuluhan anti bullying
- penyuluhan kesehatan anak
- Heflah akhirussunnah

6) Kegiatan Insidental

- Donasi Bencana Alam

Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	Row	Col	Val	
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	--

b. Struktur Kurikulum/Muatan Khas Satuan Pendidikan

No.	Mata Pelajaran	Alokasi Waktu (JP) Intrakurikuler dan PBL/ Peningkatan			
		Kelas I	Kelas II	Kelas III/IV	Kelas V/VI
1	Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti	2	2	2	2
2	Pendidikan Pancasila	2	2	2	2
3	Bahasa Indonesia	6	6	6	6
4	Matematika	4	6	6	6
5	Ilmu Pengetahuan Alam dan Sosial (IPAS)	-	2	4	4
6	Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan	2	2	2	2
7	Seni dan Budaya (Seni Rupa)	2	2	2	2
8	Bahasa Inggris	4	4	4	4
9	Muatan Lokal				
a.	Bahasa Daerah (Jawa)	2	2	2	2
b.	Tahfidz tilawat	8	8	8	8
10	Project Based Learning (PBL)	6	6	6	6
11	Fiqh praktik	2	2	2	2
12	Nahwu Shorof	4	4	4	4
13	Bahasa Inggris	4	4	4	4
14	coding	-	2	2	2
	Jumlah	42	44	48	48

28

JADWAL PELAJARAN SIS ISLAM ULUL ALBAB TAHUN PELAJARAN 2025/2026							
KELAS	WAKTU	JAM KE	HARI				
			SENIN	SELASA	RABU	KAMIS	JUMAT
1	07.30 - 07.45						07.30-07.45) Sholat Dhuha
	07.45 - 08.15						07.45-08.00) Khatam al-Hucra
	08.15 - 08.45						08.15-08.30) shalat berjamaah
	08.45 - 09.15						Tilawat
	09.15 - 09.45						09.15-10.00) POK & PBL
	09.45 - 10.15						10.00-10.20) istirahat
	10.15 - 10.45	1	MTK	B. Inggris	B. Indo	PAI	
	10.45 - 11.15	2	MTK	B. Inggris	B. Indo	PAI	
	11.15 - 11.45	3	MTK	FIQH P.	B. Indo	PAI	
	11.45 - 12.15	4	MTK	FIQH P.	B. Indo	PAI	
	12.15 - 12.45						09.15-10.00) shalat berjamaah
	12.45 - 13.15	5	Seni	Seni	B. Jawa	B. Jawa	
	13.15 - 13.45	6	Nahwu Shorof				
	13.45 - 14.00						13.30 - 13.50) istirahat
14.00 - 15.30							

c. Jadwal Pelajaran

Lampiran:

PROGRAM KEGIATAN SIS ISLAM ULUL ALBAB 2025/2026

AGENDA KEGIATAN SEMESTER GASAL TAHUN PELAJARAN 2025/2026

TANGGAL	AGENDA
23 Juni 2025	Pertemuan wali murid hari pertama
10 - 11, 14-16 Juli 2025	MPUS Ramah (Masa Pengenalan Lingkungan Sekolah) kelas I
15 Juli 2025	Awal Masuk Tahun Ajaran 2025/2026, MPUS Ramah Kelas 2-6
14 - 31 Juli 2025	12 Hari efektif bulan Juli
1 - 31 Agustus 2025	20 Hari efektif bulan Agustus
17 Agustus 2025	Pertemuan komendiknas RI
18 Agustus 2025	pengumuman komendiknas RI
1 - 30 September 2025	10 Hari efektif bulan September
3 September 2025	Luar Mauid Nabi Muhammad Saw.
4 September 2025	Memorandum Mauid Nabi Muhammad Saw.
13 September 2025	Darling dan PSJW
15-19 September 2025	Pelaksanaan AYS Gasal 2025/2026
22-26 September 2025	PBL kelas I-4
22-23 September 2025	ASMR kelas 5
15-16 September 2025	Safarjari KS dan Pendidikan
27 September 2025	Pertemuan
1 - 31 Oktober 2025	22 Hari efektif bulan Oktober
11 Oktober 2025	Darling dan PSJW
25 oktober 2025	Pawai Hari Santri YPI Ula Albab
1 - 30 November 2025	19 Hari efektif bulan November
8 November 2025	Darling & PSJW
10 November 2025	Pengumuman Hari Pahlawan
2 - 20 Desember 2025	15 Hari efektif bulan Desember
1 - 3 Desember 2025	Samrat Akhir Semester dan SAS Gasal 2025/2026
20 Desember 2025	Tanggal Raport SAS Gasal
22 - 31 Desember 2025	Libur semester I

AGENDA KEGIATAN SEMESTER GENAP TAHUN PELAJARAN 2025/2026

TANGGAL	AGENDA
1 Januari 2026	Libur tahun ajaran baru 2026
2 Januari 2026	Awal Pembelajaran Semester Genap
2 - 31 Januari 2026	19 Hari efektif bulan Januari
10 Januari 2026	Darling & PSJW
15 Januari 2026	Memorandum Hari Mauid Nabi Muhammad Saw.
16 Januari 2026	Khatam Mauid Nabi Muhammad Saw.
24 Januari 2026	Pertemuan

Hari Besar	Hari, tanggal	Jenis Kegiatan	Keterangan
		(tersepat, dibersihkan dan lipupang kecapan) - Lomba-lomba tradisional - Lomba koreografi - tarik tambang - Lari - Belap karung - Lomba keberanian antar kelas	
Mauid Nabi Muhammad SAW	Kamis, 4 September 2025	- Pengajian dan Sholawat Nabi - Tempat: Aula SDS Islam Ula Albab - Memakai seragam gamis putih - Mem bawa budi kec 3 biji - Braykap kas. (gantungan kas 500an) - Pengumuman acara: - Per KIM (sholat dhuha) - Pembukaan MC dari eksekutif mauid(nabi) - Mauid Nabi Muhammad (Mabalgah menyanyai) - Lomba-lomba kemandirian (mayat, cerdas cermat PAI, tahfidz, alqan) - Pengutip dan doa - Istirahat (Nonton kisu Mauid Nabi) - Pengumuman Penutupan Lomba	Sekolah warga sekolah
Hari Batik Nasional	Kamis, 2 Okt 2025	- Memakai baju batik - Kegiatan-kegiatan: - Mewarnai gambar batik - Mengikuti gambar batik	Sekolah peserta didik
Hari Santri Nasional	Sabtu, 25 OKTO25	- Pawai Yayan - Memakai seragam jubah putih - Mem bawa hiasan poster KSN	Keluarga besar YPI Ula Albab
Hari Pahlawan	Senin, 10 NOV 2025	- Upacara - Di halaman SDS Islam Ula Albab - Siswa berbaris, diat bernama pahlawan - Berbaris berbaris dan diat - Membuat ucapan hari ayo dilas masing-masing - Membuat minuman kesukaan ayah (kondemah)	Sekolah peserta didik
Hari Ayah	Rabu, 12 Nov 2025		

JADWAL DARLING
SDS ISLAM ULUL ALBAB
TAHUN AJARAN 2025 - 2026

No.	Hari, tanggal	Kegiatan
1	Sabtu, 9 Agustus 2025	Darling ke-1
2	Sabtu, 13 September 2025	Darling ke-2
3	Sabtu, 11 Oktober 2025	Darling ke-3
4	Sabtu, 8 November 2025	Darling ke-4
5	Sabtu, 10 Januari 2026	Darling ke-5
6	Sabtu, 7 Februari 2026	Darling ke-6
7	Sabtu, 11 April 2026	Darling ke-7
8	Sabtu, 9 Mei 2026	Darling ke-8

Catatan:

- Bulan Desember 2025 dan Juni 2026 tidak ada darling karena ada agenda rapat.
- Bulan puasa tidak ada darling, jika ingin mengadakan bisa bersama himmahul dengan wali murid dan siswa di kelasnya masing-masing.

Rendern Darling:

- Pembekuan/MT (walan)
- Tampilan Darling (pendamping darling)
 - Surah waq'ah
 - Surah pendek juz 30
 - Tahrim
 - Nadham aswaja
 - dll
- Sambutan tuan rumah
- Laporan perkembangan siswa (walan)
- Informasi sekolah (walan)
- Penutup/doa (pendamping darling)

AGENDA WALI MURID
SDS ISLAM ULUL ALBAB
TAHUN AJARAN 2025 - 2026

No.	Hari, tanggal	Kegiatan
1	Sabtu, 27 September 2025	Parenting Pertama
2	Sabtu, 20 Desember 2025	Pembagian Raport Semester 1
3	Sabtu, 24 Januari 2026	Parenting Kedua
4	Sabtu, 4 April 2026	Halalbihalal Wali Murid
5	Sabtu, 20 Juni 2026	Pembagian Raport Semester 2

PROGRAM INTRAKULIKULER SEMESTER 1 GANJIL																														
SDS ISLAM ULUL ALBAB																														
TAHUN PELAJARAN 2025 / 2026																														
NO.	BAR/WEB BAR	ALOKASI WAKTU	BULAN/MINGGU																											
			JULI				AGUSTUS				SEPTEMBER				OKTOBER				NOVEMBER				DESEMBER				KETERANGAN			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	MENGENAL LINGKUNGAN SEKITAR	16 JP				✓																								
1.1	IDENTITAS KAWANBARAKAT DI LINGKUNGAN TERKAT TINGGAL	4 JP				✓																								
	PEMBELAJARAN 1	2 JP					✓	✓	✓																					
1.2	PEMBELAJARAN 2	2 JP								✓																				
	MENGARAI PERBEDAAN IDENTITAS KAWANBARAKAT	4 JP									✓	✓																		
1.3	PEMBELAJARAN 3	2 JP										✓																		
	PEMBELAJARAN 4	2 JP											✓																	
1.4	PEMBELAJARAN 5	2 JP												✓																
	PEMBELAJARAN 6	2 JP													✓	✓														
2.1	PEMBELAJARAN 7	2 JP														✓														
	PEMBELAJARAN 8	2 JP															✓	✓												
2.2	PEMBELAJARAN 9	2 JP																✓												
	PEMBELAJARAN 10	2 JP																	✓	✓										
2.3	PEMBELAJARAN 11	2 JP																		✓										
	PEMBELAJARAN 12	2 JP																			✓									
2.4	PEMBELAJARAN 13	2 JP																				✓								
	PEMBELAJARAN 14	2 JP																					✓							
2.5	PEMBELAJARAN 15	2 JP																						✓						
	PEMBELAJARAN 16	2 JP																							✓					
2.6	PEMBELAJARAN 17	2 JP																								✓				
	PEMBELAJARAN 18	2 JP																									✓			
2.7	PEMBELAJARAN 19	2 JP																										✓		
	PEMBELAJARAN 20	2 JP																											✓	
2.8	PEMBELAJARAN 21	2 JP																											✓	
	PEMBELAJARAN 22	2 JP																												✓
2.9	PEMBELAJARAN 23	2 JP																												✓
	PEMBELAJARAN 24	2 JP																												✓
2.10	PEMBELAJARAN 25	2 JP																												✓
	PEMBELAJARAN 26	2 JP																												✓
2.11	PEMBELAJARAN 27	2 JP																												✓
	PEMBELAJARAN 28	2 JP																												✓
2.12	PEMBELAJARAN 29	2 JP																												✓
	PEMBELAJARAN 30	2 JP																												✓
2.13	PEMBELAJARAN 31	2 JP																												✓
	PEMBELAJARAN 32	2 JP																												✓
Jumlah Total Aktivitas			32 JP																											
Jumlah Jam Pelajaran (JP)			32 JP																											
Jumlah Jam Pelajaran (JP) per Minggu			32 JP																											

PROGRAM INTRAKURIKULER TAHUNAN
SDS ISLAM ULUL ALBAB
 TAHUN PELAJARAN 2025 / 2026

KELOMPOK :
 KEMAHMUDIAN
 KEMAHMUDIAN

KELOMPOK :
 KEMAHMUDIAN
 KEMAHMUDIAN

NO.	BAB	ALOKASI WAKTU	SEMESTER
1.	Keperawatan lingkungan sekitar	18 JP	SEMESTER I
2.	Asuhan Asah BAB I	2 JP	
3.	ATS	2 JP	
4.	Asah Anak yang Disagio	18 JP	
5.	KAS GANDU	2 JP	
	Jumlah	38 JP	
7.	Kerja sama lingkungan tempat tinggal		SEMESTER II
8.	Asuhan Asah BAB I		
9.	ATS		
10.	Pasien dalam dihe		
11.	Asuhan Asah BAB I		
	Jumlah		
	Jumlah Total dalam satu tahun		

Jember, 14 Juli 2025
 Guru Mata Pelajaran
 (Dik. Rukman, S.Pd, S.Pd.K)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R

Lampiran 2. Dokumentasi Wawancara

Agenda	Foto
Wawancara dengan pendidik sebagai Kepala Sekolah (31 Juli 2025)	
Wawancara dengan pendidik sebagai Waka Keagamaan (1 Agustus 2025)	
Wawancara dengan pendidik sebagai Waka Kesiswaan (4 Agustus 2025)	
Wawancara dengan pendidik (5 Agustus 2025)	

Wawancara dengan Waka SarPras (5 Agustus 2025)	
Wawancara dengan pendidik (6 Agustus 2025)	
Wawancara dengan pendidik sebagai Waka Humas (7 Agustus 2025)	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 3. Jurnal Penelitian

JURNAL PENELITIAN

No.	Tanggal	Nama Narasumber	Jenis Kegiatan (Wawancara /Observasi)	Uraian Kegiatan	TTD
1.	31/07/25	Siti Hairun Hishak, S.Pd. I	Wawancara	Wawancara dengan Kepala Sekolah	
2.	01/08/25	Muhamad Bahudin Pongadi, M. Ag	Wawancara	Wawancara dengan Wakil Kepala Keagamaan Dan observasi	
3.	4/08/25	Rafiatul Hoyria, S. Pd.	Wawancara	Wawancara dengan Wakil Kepala Kesiswaan	
4.	5/08/25	Miftahul Jannah, S. Pd.	Wawancara	Wawancara dgn tenaga Pendidik mapel PAI	
5.	5/08/25	Megar Pranandini, S. Hi	Wawancara	Wawancara dengan Waka Sarpras	
6.	6/08/25	Elmania Alamsyah S. Pd	Wawancara	Wawancara dengan Tenaga Pendidik mapel	
7.	7/08/25	Muhammad Solihin M. Pd	Wawancara	Wawancara dengan Waka Humas & observasi	

Mengetahui,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Kepala Sekolah
SD Islam Ulul Albab

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

J E M B E R

Siti Hairun Hishak, S. Pd. I

Lampiran 4. Surat Ijin Penelitian

 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN Jl. Mataram No. 01 Mangli. Telp.(0331) 428104 Fax. (0331) 427005 Kode Pos: 68136 Website: www.http://ftik.uinkhas-jember.ac.id Email: tarbiyah.iainjember@gmail.com
Nomor : B-13092/In.20/3.a/PP.009/07/2025 Sifat : Biasa Perihal : Permohonan Ijin Penelitian	
Yth. Kepala SDS Islam Ulul Albab Jember Jl. Undang Windu RT 001/RW 002 Kel. Sempusari Kec. Kaliwates Kab. Jember	
Dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, maka mohon diijinkan mahasiswa berikut : NIM : 202101030003 Nama : DINI ROHMATUL AULIA Semester : Semester sebelas Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai "Model Kepemimpinan Perempuan dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember" selama 14 (empat belas) hari di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu Siti Hairun Nisak, S.Pd.I	
Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.	
Jember, 30 Juli 2025 Dekan, (Wakil Dekan Bidang Akademik,  HOTIBUL UMAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER	

Lampiran 5. Surat Selesai Penelitian


YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM ULUL ALBAB
SEKOLAH DASAR ISLAM ULUL ALBAB
 Terakreditasi "A"
 Jl. Udang Windu Rt. 01/Rw. 02 Kel. Sempusari, Kec. Kaliwates, Kab. Jember 68135
 E-Mail : sdi.ululalbab@gmail.com | Website : sds.ypiululalbab.sch.id | Call center : 082131923964
 NPSN : 69989465 | NSS : 102052411013

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN
 Nomor: 23/SDI.ULBA/VIII/2025

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti Hairun Nisak, S.Pd.I
 Jabatan : Kepala Sekolah
 Alamat : Dusun Krajan, Desa Ajung, Kec. Ajung Jember

Dengan ini menerangkan bahwa Saudara/i yang beridentitas berikut ini :

Nama : Dini Rohmatul Aulia
 NIM : 202101030003
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
 Alamat : Jl. Palapa XIV No. 4 Denpasar

Telah selesai melakukan penelitian di SDS Islam Ulul Albab, Jl. Udang Windu RT.01 RW.02 Kelurahan Sempusari Kaliwates Jember, terhitung 14 (Empat Belas) Hari mulai tanggal 22 Juli 2025 s/d 07 Agustus 2025 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Penelitian yang berjudul :

"Model Kepemimpinan Perempuan dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab"

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sepenuhnya.

Jember, 07 Agustus 2025
 Kepala Sekolah

 Siti Hairun Nisak, S.Pd.I

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 JEMBER

Lampiran 6. Biodata Penulis

BIODATA PENULIS

Nama : Dini Rohmatul Aulia
 Tempat, Tanggal Lahir : Banyuwangi, 17 September 2002
 NIM : 202101030003
 Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Alamat : Jl. Palapa XIV No. 4 Denpasar, Linkungan Taman
 Suci, Sesetan, Denpasar Selatan, kota Denpasar

Riwayat Pendidikan

1. TK Aisyiyah Bustanul Athfal 4 Denpasar 2007 – 2008
2. SD Muhammadiyah 2 Denpasar 2008 – 2014
3. MTsN Banyuwangi 1 2014 – 2017
4. MAN 1 Banyuwangi 2017 – 2020
5. UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember 2020 – 2025