

**GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA
MADRASAH DI MTS NEGERI 2 PESAWARAN**

SKRIPSI

**SODIA TAMA RAMDHAN
NPM 1911030418**



Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445/2024**

**GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA
MADRASAH DI MTS NEGERI 2 PESAWARAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

Oleh :

SODIA TAMA RAMDHAN

NPM : 1911030418

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd

Pembimbing II : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445/2023**

ABSTRAK

Penelitian ini menggambarkan tentang kepemimpinan demokratis kepala madrasah di MTs Negeri 2 Pesawaran. Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala madrasah adalah penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga pendidik, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana juga sebagai supervisor pada madrasah yang dipimpinnya. Untuk bisa memastikan gaya kepemimpinan yang dipakai kepala MTS Negeri 2 Pesawaran merupakan gaya kepemimpinan demokratis maka penulis melakukan wawancara dengan kepala madrasah dan kepala tata usaha berlandaskan indikator gaya kepemimpinan demokratis menurut Sobri Sutikno pada saat pra prenelitian. Setelah mengetahui gaya kepemimpinan yang dipakai kepala MTS Negeri 2 Pesawaran merupakan gaya kepemimpinan demokratis, penulis tertarik untuk melihat sejauh mana penerapan gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah. Fokus utama penelitian adalah pendapatnya terfokus pada hasil musyawarah, tenggang rasa, memberi kesempatan pengembangan karier bawahan, menciptakan suasana kekeluargaan, mengetahui kekurangan dan kelebihan bawahan, komunikatif dengan bawahan, tanggap terhadap situasi.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Sumber data dari penelitian ini di peroleh melalui wawancara dengan kepala madrasah, kepala tata usaha dan guru MTs Negeri 2 Pesawaran. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Sedangkan uji keabsahan data dilakukan dengan triangulasi teknik.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepala madrasah MTS Negeri 2 Pesawaran telah berupaya menerapkan kepemimpinan demokratis yakni kepala madrasah selalu melakukan musyawarah terlebih dahulu ketika dihadapkan dengan masalah ataupun dalam merencanakan sesuatu, kepala madrasah juga menerima segala masukan baik kritik maupun saran, kepala madrasah

memberikan kesempatan pengembangan karir terhadap bawahan dan memfasilitasi guru yang mengikuti pelatihan, kepala madrasah selalu menjaga hubungan baik antar guru agar tercipta suasana kekeluargaan, kepala madrasah memberikan tugas kepada guru melihat keahlian yang dimiliki oleh guru tersebut agar pekerjaan yang di lakukan tidak menguras waktu dan apa yang di sampaikan oleh guru maksimal, kepala madrasah komunikatif dengan bawahan dengan selalu berbaur dengan anggotanya, kepala madrasah sangat partisipatif dengan bawahannya kepala madrasah selalu memberikan dorongan dan motivasi agar bawahannya berani mengutarakan ide, gagasan atau pendapat, kepala madrasah tanggap terhadap situasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah MTs Negeri 2 Pesawaran sudah terlaksana dengan baik.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Demokratis



ABSTRACT

This study describes the democratic leadership of madrasah principals at MTs Negeri 2 Pesawaran. The madrasah head is one of the components of education that plays the most role in improving the quality of education. The madrasah head is responsible for the implementation of education, madrasah administration, coaching teaching staff, utilization and maintenance of facilities and infrastructure as well as a supervisor in the madrasah he leads. To be able to ensure that the leadership style used by the head of MTS Negeri 2 Pesawaran is a democratic leadership style, the author conducted interviews with the head of the madrasa and the head of administration based on indicators of democratic leadership style according to Sobri Sutikno during pre-research. After knowing that the leadership style used by the head of MTS Negeri 2 Pesawaran is a democratic leadership style, the author is interested in seeing the extent of the application of the democratic leadership style of the madrasah head. The main focus of the research is that the opinion is focused on the results of deliberation, tolerance, providing opportunities for subordinate career development, creating a family atmosphere, knowing the shortcomings and strengths of subordinates, communicating with subordinates, responding to the situation.

This research uses qualitative methods. The data source of this research was obtained through interviews with the head of the madrasa, the head of administration and teachers of MTs Negeri 2 Pesawaran. Data collection techniques in this study used interview techniques, observation and documentation. Data analysis techniques in this study were carried out by reducing data, presenting data, and drawing conclusions. While testing the validity of the data is done by triangulation techniques.

The results of this study indicate that the head of the MTS Negeri 2 Pesawaran madrasa has tried to implement democratic leadership, namely the head of the madrasa always deliberates first when faced with a problem or in planning something, the head of the madrasa also accepts all input both criticism and suggestions, the head of the madrasa provides career development opportunities for subordinates and facilitates teachers who attend training, the head of

the madrassa always maintains good relations between teachers in order to create a family atmosphere, The madrasah principal gives assignments to teachers to see the expertise possessed by the teacher so that the work done does not drain time and what the teacher conveys is maximized, the madrasah principal is communicative with subordinates by always mingling with his members, the madrasah principal is very participatory with his subordinates, the madrasah principal always provides encouragement and motivation so that his subordinates dare to express ideas, ideas or opinions, the madrasah principal is responsive to the situation. Thus it can be concluded that the application of the democratic leadership style of the madrasah head of MTs Negeri 2 Pesawaran has been carried out well.

Keywords : Democratic Leadership Style



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sodia Tama Ramdhan
NPM : 1911030418
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah di Mts Negeri 2 Pesawaran” merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan plagiat ataupun duplikasi dari karya orang lain kecuali dari pada bagian yang telah dirujuk atau yang disebut dengan footnote dan daftar pustaka. Apabila terbukti adala penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab semuanya ada pada penyusun. Demikian surat pernyataan ini saya buat harap dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, November 2023
Penulis,



Sodia Tama Ramdhan
1911030418



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suramin Sukarame Bandar Lampung, telp. (0721) 8703260

PERSETUJUAN

Judul: **Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah di
Mts Negeri 2 Pesawaran**
Nama: **Sodia Tama Ramdhan**
Npm: **1911030418**
Jurusan: **Manajemen Pendidikan Islam**
Fakultas: **Tarbiyah dan Keguruan**

MENYETUJUI

Untuk dimunagiyahkan dan dipertahankan dalam sidang munagiyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Eti Hadiati, M.Pd
NIP. 196407111991132003

Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd
NIP. 197208182006041006

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Yetri, M.Pd
NIP. 196512151994032001

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Surwamin Sukarame Bandar Lampung, telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Di MTS Negeri 2 Pesawaran" disusun oleh: **Sodia Tama Ramdhan, NPM: 1911030418**, program studi Manajemen Pendidikan Islam, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal, Kamis/21 Desember 2023.

TIM PENGUJI

Ketua : **Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd**

Sekretaris : **Devin Cumbuan Putri, M.Pd**

Penguji Utama : **Dr. H. Abdurrahman, M.Ag**

Penguji Pendamping I : **Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd**

Penguji Pendamping II : **Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd

08281988032002

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بَعَثَ مِنْهُمُ رِجَالًا إِلَىٰ نَفْسِهِمْ مَا بَدَّلُوا مَا بَدَّلُوا

"Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri." (Q.S. Ar-Rad Ayat 11)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin segala puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar. Dalam menyusun skripsi ini penulis tidak dapat bekerja dengan sendirinya melainkan sangat membutuhkan bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, dengan kerendahan hati skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Ayah Sodik Alfendi yang selalu memberikan doa yang tiada pernah putus selalu terucap untuk kebaikan dan kebahagiaan penulis, kasih sayang dan cinta yang selalu diberikan. Terimakasih untuk dukungan dan motivasi secara moril dan materil, semoga kesehatan menyertaimu, aamiin ya rabbal alamiin.
2. Ibu Satriyana yang biasa saya sebut umi seseorang yang mempunyai pintu surga ditelapak kakinya yang telah melahirkan, membesarkan, merawat dan membimbing penulis. Alhamdulillah kini penulis sudah berada ditahap ini, menyelesaikan karya tulis sederhana sebagai perwujudan terakhir atas dasar perjuangan untuk menggapai cita-cita, terimakasih telah selalu mendukung dan menasehati penulis.
3. Teruntuk Siti Munawaroh terimakasih sebagai partner yang telah meluangkan waktu, tenaga, maupun materi. Terimakasih sudah memberi banyak dukungan dan berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, semoga munaw selalu diberi kesehatan dan kebahagiaan selamanya.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Sodia Tama Ramdhan, lahir di Banjar Negeri, Kecamatan Waylima, Kabupaten Pesawaran, pada tanggal 25 desember 2000, anak pertama dari 3 bersaudara dari pasangan ayahanda Sodik Alfendi dan Ibunda Satriyana.

Pendidikan bermula di Taman Kanak-Kanak Islam Raudhatul Athfal di desa Banjar Negeri Kecamatan Waylima Kabupaten Pesawaran lulus pada tahun 2006, kemudian melanjutkan pendidikan sekolah dasar di SD Negeri 1 Wayharong dan lulus pada tahun 2012, kemudian melanjutkan pendidikan menengah pertama di MTS Negeri 1 Pesawaran dan lulus pada tahun 2015, selanjutnya mengenyam pendidikan menengah atas di SMA Negeri 1 Gading Rejo dan lulus pada tahun 2018.

Pada tahun 2019 penulis terdaftar sebagai mahasiswa UIN Raden Intan Lampung, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Prodi Manajemen Pendidikan Islam melalu jalur UM-PTKIN. Pada waktu SMP penulis mengikuti organisasi pramuka dan menjabat sebagai pratama, dan di jenjang SMA penulis mengikuti organisasi futsal.

Selama perkuliahan di UIN Raden Intan Lampung penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata dari rumah (KKN-DR) di desa Wayharong Kecamatan Wayllima Kabupaten Pesawaran selama 40 hari pada bulan juni-juli 2022. Pada bulan Agustus-September di tahun yang sama penulis mengikuti Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di SMA Perintis 1 Bandar Lampung.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah segala puji bagi Allah dan rasa syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT yang telah memberikan segala rahmat, taufik, hidayah, nikmat dan karunia-Nya, salawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan pada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarganya, para sahabatnya, dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Dengan rasa syukur yang mendalam akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah di MTs Negeri 2 Pesawaran” terimakasih banyak kepada semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini dengan segala motivasi dan partisipasinya. Secara khusus saya ucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Yetri, M.Pd dan Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku Ketua Jurusan Menejemen Pendidikan Islam dan Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd dan Dr. Ahmad Fuzan, M.Pd selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang sudah memberikan bimbingan, arahan dan motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Sri Purwanti Nasution, M.Pd selaku Tata Usaha Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung yang sudah mendidik dan memberikan pengetahuan kepada penulis.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan serta Staf Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang sudah memberikan pengetahuan kepada penulis.
6. Bapak kepala Madrasah MTs Negeri 2 Pesawaran, Wakil Ketua Bidang Kurikulum, Kepala TU, Guru dan Tenaga Pendidik yang sudah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.

7. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung tempatku menimba ilmu pengetahuan dan memberikan banyak kenangan untuk dikenang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Penulis berharap semoga dapat memberi manfaat keilmuan yang berarti dalam ilmu dibidang Manajemen Pendidikan Islam. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya. Semoga segala bimbingan dan bantuan serta perhatian yang diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT Aamiin.

Bandar Lampung, November 2023
Penulis,

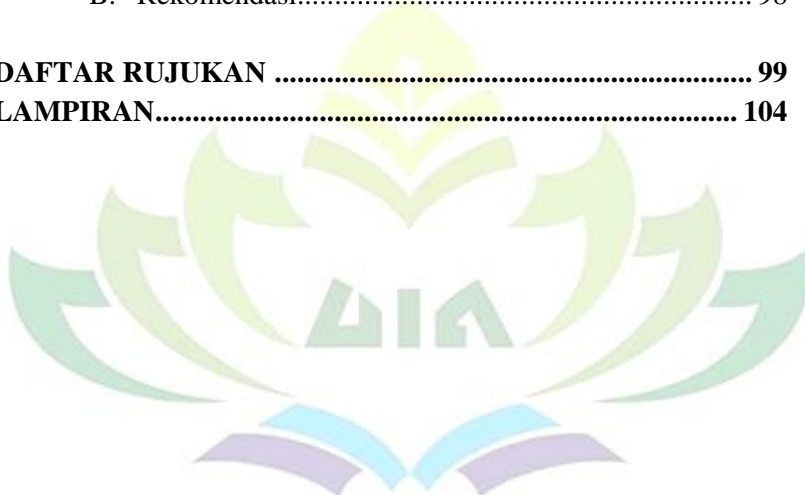


Sodia Tama Ramdhan
NPM. 1911030418

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	vii
SURAT PERSETUJUAN	ix
SURAT PENGESAHAN.....	x
MOTTO	xi
PERSEMBAHAN.....	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
KATA PENGANTAR.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian	8
D. Rumusuan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	10
H. Metode Penelitian	16
I. Sistematika Pembahasan	25
BAB II IANDASAN TEORI	26
A. Gaya Kepemimpinan	26
B. Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis	37
C. Kelebihan Dan Kekurangan Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	38
D. Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Demokratis	39
E. Dimensi Gaya Kepemimpinan Demokratis	42
F. Indikator-indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	43

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN.....	52
A. Gambaran Umum Objek	52
B. Penyajian Data dan Fakta Lapangan	65
BAB IV ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN.....	78
A. Deskripsi Hasil Penelitian	78
B. Temuan Penelitian	90
BAB V PENUTUP	97
A. Kesimpulan	97
B. Rekomendasi.....	98
DAFTAR RUJUKAN	99
LAMPIRAN.....	104



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Keadaan Sarana dan Prasarana MTsN 2 Pesawaran	55
Tabel 3.2 Kondisi Bangunan di MTsN 2 Pesawaran	57
Tabel 3.3 Daftar Nama Guru MTsN 2 Pesawaran	58
Tabel 3.4 Daftar Nama Pegawai MTsN 2 Pesawaran	60



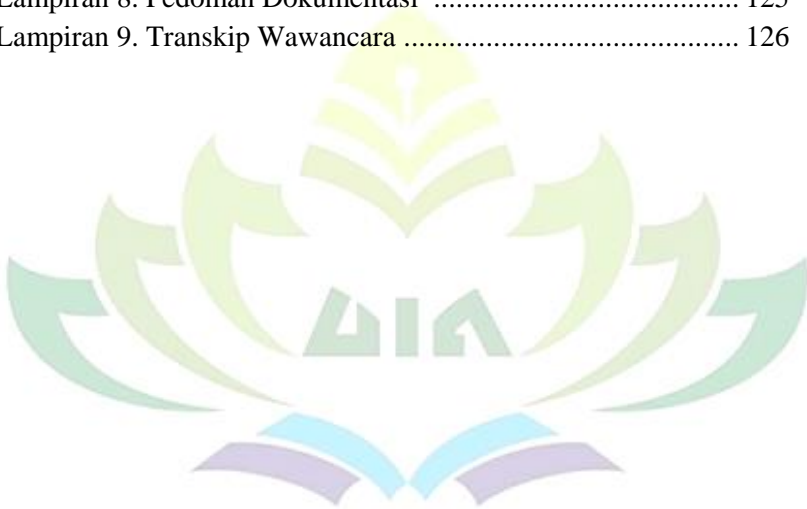
DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Struktur Organisasi MTs N 2 Pesawaran	62
Gambar 3.2 Denah Lokasi / Ruangan MTsN 2 Pesawaran	63



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Penelitian	105
Lampiran 2. Balasan Surat Penelitian	106
Lampiran 3. Dokumentasi	107
Lampiran 4. Dokumentasi Wawancara	109
Lampiran 5. Prestasi Madrasah	111
Lampiran 6. Pedoman Wawancara	121
Lampiran 7. Pedoman Observasi	124
Lampiran 8. Pedoman Dokumentasi	125
Lampiran 9. Transkrip Wawancara	126



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum menjelaskan lebih lanjut serta menguraikan isi penelitian ini maka penulis akan menjelaskan istilah yang terkandung dalam judul penelitian ini, penelitian ini yang berjudul : (GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA MADRASAH MTS NEGERI 2 PESAWARAN) agar tidak terjadi kesalahpahaman antara pembaca dengan apa yang dimaksud oleh penulis, maka penulis akan memberikan penjelasan judul secara singkat sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memimpin organisasi dengan menggunakan sumber daya yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota organisasi dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan.¹

2. Demokratis

Demokratis adalah cara berfikir, bersikap, dan bertindak yang menilai sama hak dan kewajiban dirinya dan orang lain. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), demokratis merupakan kata sifat demokrasi.

¹ Andrew Rambet. "GAYA KEPEMIMPINAN Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan"(2022). h.14

Demokratis adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada hubungan interpersonal yang baik. Ia mengharapkan para anggota organisasi berkembang sesuai potensi. Untuk itu pemimpin berupaya membimbing, mengarahkan dengan berpartisipasi dalam kegiatan dan mengakui karya mereka secara proporsional. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi anggotanya agar bekerja sesuai produktif untuk mencapai tujuan bersama.²

3. Kepala Madrasah

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kepala Madrasah yang terdiri dari dua kata yaitu “kepala” dan “madrasah”, kata “kepala” dapat diartikan “ketua” atau “pemimpin” dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan “madrasah” adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran kata “pemimpin” dari rumusan diatas mengandung makna luas, yaitu : “kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan”.

Menurut Wahyjosumidjo, Kepala madrasah merupakan tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar-mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Sementara Rahman dkk mengungkapkan bahwa “Kepala madrasah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala madrasah) di sekolah.”³

² Sanjani, Maulana Akbar. *"Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah"* Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan 7.1 (2018), h.79.

³Sri Rahma. *"Kepala Madrasah & Guru Profesional"* Lembaga Naskah Aceh & Pascasarjana UIN Ar-Raniry (2018), h. 157

B. Latar Belakang Masalah

Pada hakikatnya setiap manusia adalah seorang pemimpin, karena manusia sebagai pemimpin maka setiap tindakannya akan dipertanggungjawabkan. Manusia sebagai pemimpin minimal bisa memimpin dirinya sendiri. Apabila suatu organisasi tidak ada seorang pemimpin, maka organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik, karena tidak terarah dan tidak jelas siapa yang mengatur setiap kebijakan atau pekerjaan kelompoknya. Pemimpin di ibaratkan sebagai seorang supir bus yang menentukan kemana bus akan dibawa, sama halnya dengan pemimpin, dalam setiap organisasi yang menentukan kemana arah tujuan dari di bentuknya organisasi tersebut adalah pemimpin. Oleh karena itu, di butuhkan seorang pemimpin untuk mengatur dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan bersama. Sebagaimana di jelaskan dalam Al-Qur'an surah As-Sajdah (24) :

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ آيَةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

“Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami selama mereka sabar. Mereka meyakini ayat-ayat Kami.” (As-Sajdah: 24)

Kepala Madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala Madrasah adalah penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana juga sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpinnya.

Jika dilihat dari syarat guru untuk menjadi kepala madrasah, kepala madrasah bisa dikatakan sebagai jenjang karier dari jabatan fungsional guru. Apabila seorang guru memiliki kompetensi sebagai kepala madrasah dan telah memenuhi persyaratan atau tes tertentu maka guru tersebut dapat memperoleh jabatan kepala madrasah. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi,

memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Kepemimpinan adalah hubungan antara seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai yang diinginkan pemimpin. Sedangkan Wirawan dalam Syaiful Sagala mengemukakan kepemimpinan adalah sebagai proses pemimpin menciptakan visi, mempengaruhi sikap, perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasikan visi.⁴

Begitupun dalam lembaga pendidikan, kepala madrasah merupakan sosok pemimpin di dalam lembaga pendidikan. Segala kegiatan pendidikan baik kegiatan manajerial dan akademis, Kepala Madrasah berperan mengawasi dan mengontrol kinerja para guru, memperhatikan tugas-tugas guru dan staf. Gaya kepemimpinannya menjadi suatu stimulus bagi para guru dan staf untuk menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik, apabila tercipta iklim organisasi yang baik di dalam sekolah. kepala madrasah tidak hanya bertanggung jawab atas jalannya sekolah dengan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat sekitarnya merupakan tanggung jawabnya pula. Inisiatif dan kreatif yang mengarah kepada perkembangan dan kemajuan sekolah adalah merupakan tugas dan tanggung jawab kepala madrasah.⁵

Gaya kepemimpinan demokratis ditandai dengan pola perilaku tugas tinggi dan pola perilaku tenggang rasa tinggi. Kepala madrasah yang melakukan gaya kepemimpinan demokratis besar sekali perhatiannya, baik dalam upaya peningkatan kesejahteraan guru maupun pegawai. Berbeda dengan gaya kepemimpinan partisipatif yang lebih banyak mempercayakan kepada guru dan pegawai untuk mengorganisir pekerjaannya masing-masing. Dalam gaya kepemimpinan demokratis, kepala madrasah berperan aktif dalam menentukan

⁴ Sanjani, Maulana Akbar. "*Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah.*" Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan 7.1 (2018), h.77.

⁵ H.M Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 80.

tugas dan tanggung jawab masing-masing guru, dan tetap melakukan pengawasan dalam proporsi yang memadai.

Adapun indikator gaya kepemimpinan demokratis menurut Sobri Sutikno yang dikutip oleh Heri Gunawan, adalah :

1. Pendapatnya terfokus pada hasil musyawarah, segala pendapatan terfokus pada hasil musyawarah yang pengambilan keputusannya dilakukan oleh kepala madrasah berdasarkan musyawarah secara mufakat dengan anggota atau tenaga pendidik.
2. Tenggang rasa, kepala madrasah dapat menerima segala masukan baik saran maupun kritik dan tenaga pendidik mengembangkan sikap tenggang rasa guna menciptakan keharmonisan di dalam sekolah.
3. Pengambilan keputusan, memberikan kesempatan pengembangan karir untuk dapat berperan dalam proses pengambilan keputusan, terutama menyangkut tugas guru.
4. Menciptakan suasana kekeluargaan, kepala madrasah menumbuhkan suasana kerja yang harmonis, kondusif bagi inovasi dan kreatifitas seluruh elemen sekolah.
5. Mengetahui kekurangan dan kelebihan bawahan, kepala madrasah selalu menghargai potensi setiap tenaga pendidik. Kelebihan tenaga pendidik mampu memahamkan peserta didik untuk berprestasi.
6. Komunikatif dengan bawahan, kepala madrasah menggunakan pendekatan dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya.
7. Partisipatif dengan bawahan, berusaha memberikan dorongan untuk serta aktif dalam melaksanakan semua keputusan, kegiatan norma yang telah ditetapkan
8. Tanggap terhadap situasi, kepala madrasah sering turun kebawah melakukan penyuluhan dan pembinaan terhadap guru dan sekaligus melakukan pengamatan terhadap hasil yang dicapai.⁶

⁶ Heri Gunawan, *Pendidikan Karakter Konsep dan Implementasi*, (Bandung: Alfabeta. 2012), h. 197

Gaya kepemimpinan yang di terapkan pada suatu lembaga sekolah berbeda-beda, dimana kepala madrasah MTS Negeri 2 Pesawaran menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dimana dalam kepemimpinan terlihat dari hasil pra penelitian. Kepemimpinan demokratis yang dinamis dalam mewujudkan suatu tujuan organisasi agar dapat tercapai. Menurut Danim, kepemimpinan demokratis sebagai salah satu keterbukaan dan keinginan untuk memposisikan pekerjaan dari diri sendiri, oleh orang lain, dan kerja untuk bersama.⁷ Kepemimpinan yang demokratis akan terjadi jika terjalin interaksi yang dinamis antara pemimpin dan bawahannya, karena pemimpin memberikan kesempatan pada orang-orang yang dipimpin untuk turut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada saat pra penelitian bahwasannya di MTS Negeri 2 Pesawaran memiliki sosok pemimpin yang sangat disegani dan dihormati oleh setiap guru dan staff. Dalam kepemimpinannya beliau selalu memberikan motivasi dan ajakan untuk maju terhadap bawahannya. Kepala madrasah memberikan banyak informasi kepada bawahannya dan mengajak para bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan, keikutsertaan bawahan dalam pengambilan keputusan akan memberikan sikap para bawahan rasa tanggung jawab yang lebih besar dalam pelaksanaan keputusan yang diambil, karena keputusan yang diambil adalah keputusannya juga. Dengan demikian dalam pelaksanaan setiap keputusan tidak dirasakan sebagai kegiatan yang dipaksakan, justru sebaliknya semua terdorong untuk mensukseskannya sebagai tanggung jawab bersama.

Berdasarkan hasil pra-penelitian bahwa kepala madrasah MTs Negeri 2 Pesawaran memiliki gaya kepemimpinan yang condong terhadap gaya demokratis pada kepemimpinannya, penulis berpendapat bahwa kepala madrasah MTs Negeri 2 Pesawaran sudah menerapkan beberapa indikator kepemimpinan demokratis tersebut, salah satunya selalu megikutsertakan

⁷ Sudarwan Danim, *Menjadi Komunitas Pelajar: Kepemimpinan Transformasional dalam Kualitas Organisasi Pembelajaran*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), h. 24-35

bawahan dalam setiap permasalahan dan memutuskan dengan musyawarah, dan ada pula beberapa indikator yang belum terlaksana dengan baik. Diantaranya kepala sekolah kurang mengetahui secara detail kelebihan dan kekurangan, hanya mengetahui beberapa kelebihan dan kekurangannya saja tidak mencakup dalam semua hal yang ada pada diri anggotanya, dan kepala sekolah dalam menanggapi situasi cukup baik di karenakan kepala sekolah tidak selalu berada di sekolah karena mempunyai kegiatan di luar sekolah.

Kepala MTS Negeri 2 Pesawaran juga senantiasa berhubungan baik dengan para guru dan staff salah satu contohnya kepala madrasah terbuka dalam menerima dan mendengarkan saran, pendapat, dan bahkan kritikan dari bawahannya, berusaha mengutamakan kerja sama dalam usaha pencapaian tujuan, membantu permasalahan yang dihadapi bawahan, terlihat pemimpin yang masih melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan sehingga peneliti berkesimpulan bahwa Kepala MTS Negeri 2 Pesawaran menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan kepala madrasah memberikan dampak yang positif kepada tenaga pendidik, karyawan dan staff lainnya serta para peserta didik.

Di MTS Negeri 2 Pesawaran, peneliti melihat kedisipinan tenaga pendidik yang datang ke madrasah tepat pada waktunya bersama peserta didik pada jam 07.00 WIB. Peneliti juga mengamati tenaga pendidik yang bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta tanggung jawabnya dalam memberikan materi pembelajaran sehingga pembelajaran yang dihasilkan bisa maksimal dan berpengaruh pada kualitas pendidikan. Madrasah juga semakin menunjukkan eksistensinya di berbagai bidang. Madrasah ini juga memiliki keunggulan diantara madrasah disekitarnya. Di antaranya adalah prestasi baik di bidang akademik maupun non akademik. Hal ini terbukti dari banyaknya prestasi yang diraih peserta didik saat mengikuti lomba kompetisi sains madrasah (KSM) yang mana peserta didik yang berprestasi diberikan penghargaan berupa diberikan cinderamata dari madrasah serta di undang oleh Kemenag daerah

setempat, guna bisa memotivasi peserta didik lainnya agar bisa berprestasi di ajang perlombaan.

Peneliti mengamati sikap kepala madrasah yang sering berkomunikasi dengan para tenaga pendidik di sela-sela waktu istirahat madrasah dengan tujuan ingin mengetahui apa yang dikeluhkan dari tenaga pendidik serta ingin meminta saran dan masukan dari tenaga pendidik. Maka peneliti berpandangan bahwa ada hal yang menjadi faktor sehingga terjadi seperti itu. Peran seorang kepala madrasah merupakan hal penting untuk menyikapi masalah tersebut. Gaya kepemimpinan demokratis merupakan salah satu variabel yang berpengaruh untuk mengetahui cara kepala madrasah memimpin dalam pemberian tugas pokok dan fungsi serta tanggung jawab kepada bawahan bisa berjalan dengan lancar sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lapangan untuk mengetahui sejauh mana kepala madrasah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis di MTS Negeri 2 Pesawaran yang mana menimbulkan dampak yang positif terhadap kinerja tenaga pendidik dan perolehan prestasi peserta didik.

C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

1. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah di MTs Negeri 2 Pesawaran memiliki berbagai komponen yang perlu di fokuskan dan diamati agar dapat dijadikan sebagai bahan untuk melihat Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah di MTs Negeri 2 Pesawaran.

2. Sub Fokus Penelitian

Penelitian ini memiliki sub fokus penelitian diantaranya :

- a. Pendapatnya terfokus pada hasil musyawarah
- b. Tegang rasa
- c. Memberi kesempatan pengembangan karier bawahan
- d. Menciptakan suasana kekeluargaan
- e. Mengetahui kekurangan dan kelebihan bawahan
- f. Komunikatif dengan bawahan
- g. Partisipatif dengan bawahan

h. Tanggap terhadap situasi

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pra penelitian yang telah dilaksanakan, peneliti dapat merumuskan masalah yaitu :

Bagaimana gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah di MTs Negeri 2 Pesawaran ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan :

1. Cara Kepala Madrasah dalam mengambil keputusan berdasarkan musyawarah.
2. Sikap kepala madrasah terhadap tenggang rasa yang dimiliki dalam menerima masukan baik kritik dan saran yang diberikan oleh bawahan.
3. Kepala madrasah memberikan kesempatan pengembangan karir terhadap bawahan.
4. Cara kepala madrasah dalam menciptakan suasana kekeluargaan.
5. Kepala madrasah dalam mengetahui kelebihan dan kekurangan yang dimiliki oleh bawahan.
6. Cara kepala madrasah komunikatif atau melakukan pendekatan terhadap bawahan.
7. Cara kepala madrasah partisipatif atau dalam memberikan dorongan terhadap bawahan untuk aktif dalam mengambil keputusan.
8. Cara kepala madrasah tanggap terhadap situasi atau memberikan penyuluhan dan pembinaan terhadap bawahan.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi wawasan ilmiah bagi penulis dalam bidang penelitian pendidikan tentang gaya kepemimpinan demokratis Kepala Madrasah.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kepala Madrasah : sebagai bahan evaluasi program kepemimpinan Kepala Madrasah yang dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien
- b. Bagi sekolah : penelitian ini diharapkan dapat di gunakan sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja dan kualitas sekolah.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian yang relevan merupakan kumpulan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu yang relevan dengan dengan kajian ini. Adapun penelitian tersebut ialah :

1. Penelitian Yunita Sari, Siti Khosiah, Kristiana Maryani dari Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dengan judul —Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAUD. Penelitian ini dilaksanakan di TK Pembangunan Swasembada, TK ABA, TK Amanah Bunda dan TK An-Nur pada tanggal 08 – 22 November 2019. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru PAUD Se-Kecamatan Anyar Kabupaten Serang Provinsi Banten. Penelitian ini menggunakan metode Ex Post Facto. Teknik pengumpulan data untuk variabel gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan kinerja guru PAUD menggunakan kuesioner (angket), yang diberikan kepada 17 responden guru TK Se-Kecamatan Anyar Kabupaten Serang Provinsi Banten. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi product moment pearson, hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi antara variabel gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,627 artinya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis

kepala sekolah terhadap kinerja guru PAUD Se-Kecamatan Anyar Kabupaten Serang Provinsi Banten.⁸

Persamaan kedua penelitian tersebut adalah sama-sama meneliti bagaimana gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah.

Perbedaan :

- a. Fokus penelitian: Penelitian pertama berfokus pada bagaimana gaya kepemimpinan demokratis mempengaruhi kinerja guru PAUD, sedangkan penelitian kedua tidak spesifik membahas hal tersebut.
 - b. Subjek Penelitian: penelitian pertama dilakukan di TK Pembangunan Swasembada, TK ABA, TK Amanah Bunda dan TK An-Nur, sedangkan penelitian kedua dilakukan di MTs Negeri 2 Pesawaran.
2. Penelitian Fathul Fauzi dari STAI An-Najah Indonesia Mandiri Sidoarjo, Indonesia yang berjudul —Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah dan Kedisiplinan Siswa. Penelitian ini berlokasi di SDN 12 Lembah Melintang Pasaman Barat. Pada penelitian ini bertujuan; Pertama, untuk mengetahui gaya kepemimpinan demokratis Kepala Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Antartika Sidoarjo, kedua, mendeskripsikan kedisiplinan siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Antartika Sidoarjo, ketiga, membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kedisiplinan siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Antartika Sidoarjo, dan kelima, Mengukur seberapa jauh pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kedisiplinan siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Antartika Sidoarjo. Pendekatan dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, karena penelitian mengolah data dengan menggunakan statistik, sehingga

⁸ Yunita Sari et al., —*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAUD*,¹ Jurnal Golden Age 4, no. 01 (2020): 20–29, <https://doi.org/10.29408/jga.v4i01.1874>.

data tersebut harus berupa data kuantitatif, dalam bentuk angka. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam kepala SMK Antartika di Sidoarjo pada tingkat yang baik, 2. Disiplin Siswa SMK Antartika Sidoarjo berada pada level yang baik. 3 Gaya Kepemimpinan Demokratis di SMK Antartika Sidoarjo berpengaruh positif terhadap disiplin siswa. 4. Dari hasil interpretasi menunjukkan bahwa antara variabel X dan Y terdapat korelasi sedang.⁹

Persamaan dari kedua penelitian tersebut adalah keduanya membahas mengenai gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah

Perbedaan :

- a. Penelitian pertama menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan statistic sedangkan penelitian kedua menggunakan metode penelitian kualitatif.
 - b. Penelitian pertama fokus kepada bagaimana gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah mempengaruhi kedisiplinan siswa, sedangkan penelitian kedua tidak spesifik membahas hal tersebut
3. Fitri Ayu Kurnia, Yuli Kartika Effendi, judul jurnal “Gaya Kepemimpinan Demokratis Oleh Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Man 3 Banyuwangi”, Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (field research), yaitu penyelidikan mendalam yang dilakukan dengan suatu prosedur penelitian lapangan. Jadi peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menggambarkan atau memperoleh data yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Adapun hasil penelitian ini menggambarkan sifat-sifat Kepala Madrasah yang cenderung kearah demokratis, yakni : bahwa Kepala Madrasah MAN 3 Banyuwangi

⁹ Fathul Fauzi, —*Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dan Kedisiplinan Siswa*,| Darajat : Jurnal PAI 2, no. 1 (2019): 26–33.

sesuai dengan beberapa ciri-ciri kepemimpinan demokratis seperti beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama personalia, guru dan karyawan dianggap sebagai komponen pelaksana serta secara integral harus diberi tugas dan tanggung jawab, disiplin tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah secara bersama, kepercayaan tinggi kepada bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan, serta komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka. Dari hasil penelitian ini, disimpulkan bahwa Kepala Madrasah MAN 3 Banyuwangi lebih dominan dengan gaya kepemimpinan yang demokratis.¹⁰

Persamaan :

- a. Kedua penelitian sama-sama menekankan gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah.
- b. Kedua penelitian sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.

Perbedaan :

- a. Penelitian pertama membahas bagaimana gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru, sedangkan penelitian kedua tidak membahas hal tersebut.
 - b. Penelitian pertama dilakukan di MAN 3 Banyuwangi, sedangkan penelitian kedua dilakukan di MTs Negeri 2 Pesawaran.
4. Sukirna, judul jurnal “Peran Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Kemampuan Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan demokratis dan kemampuan supervisi Kepala Madrasah terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak seKecamatan Sentolo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional model regresi berganda dengan metode

¹⁰ Fitri Ayu Kurnia, Yuli Kartika Effendi, *Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Man 3 Banyuwangi*, (Jppkn, 2018)

random sampling. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 123 dan sampel 86 guru TK Kecamatan Sentolo. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kinerja guru, gaya kepemimpinan demokratis, dan kemampuan supervisi Kepala Madrasah. Analisis data dengan analisis deskriptif, uji asumsi normalitas, linieritas, uji Multikolinearitas, dan uji hipotesis. Hasil uji hipotesis pertama “ada peran positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dan kemampuan supervisi Kepala Madrasah dengan kinerja guru” sehingga hipotesis pertama diterima. Uji hipotesis kedua “ada peran antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja guru” sehingga hipotesis kedua diterima. Uji hipotesis ketiga “ada peran antara kemampuan supervisi Kepala Madrasah dengan kinerja guru” sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian ini adalah ada peran positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dan kemampuan supervisi Kepala Madrasah dengan kinerja guru.¹¹

Persamaan kedua penelitian ini adalah sama-sama meneliti bagaimana gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan kemampuan supervisi kepala sekolah. Perbedaan :

- a. Penelitian pertama menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional model regresi sedangkan penelitian kedua menggunakan metode penelitian kualitatif.
- b. Penelitian pertama membahas bagaimana gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah dan kemampuan supervise kepala madrasah mempengaruhi kinerja guru, sedangkan penelitian kedua berfokus pada bagaimana kepala madrasah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis kepala sekiolah.

¹¹ Sukirna, *Peran Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kemampuan Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, (Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan, 2019)

5. Fatoni Afif, judul jurnal “Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Mi Ma’arif Nu Gondan Kecamatan Karangreja Kabupaten Purbalingga Tahun Pelajaran” Kepala Madrasah yaitu orang yang mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, karyawan, siswa dan orang tua siswa untuk bekerja atau berperan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepala Madrasah yang tidak profesional akan mempengaruhi keberhasilan sekolah. Ketika Kepala Madrasah tidak bisa memimpin suatu lembaga pendidikan, maka tujuan yang sudah ditetapkan bersama yaitu visi dan misi sekolah tidak akan tercapai. Mengingat pentingnya Kepala Madrasah dalam proses keberlangsungan dan keberhasilan suatu lembaga pendidikan, perlu adanya Kepala Madrasah yang mampu memimpin lembaga pendidikan dengan baik, sehingga mampu untuk mengambil keputusan dalam menghadapi berbagai perubahan dan persoalan yang ada dilingkungan sekolah yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan yang digunakan Kepala Madrasah dalam menjalankan kepemimpinannya secara tidak langsung dapat meningkatkan kualitas pembelajaran disekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan Kepala Madrasah MI Ma’arif NU Gondang Kecamatan Karangreja, Kabupaten Purbalingga. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian lapangan (field research) yang bersifat kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan gaya kepemimpinan Kepala Madrasah MI Ma’arif NU Gondang Kecamatan Karangreja, Kabupaten purbalingga. Sumber data yang digunakan sumber data primer yaitu Kepala Madrasah dan sumber data sekunder yaitu guru, karyawan, dan siswa. Hasil dari penelitian gaya kepemimpinan Kepala Madrasah MI Ma’arif NU Gondang Kecamatan Karangreja, Kabupaten purbalingga yaitu: (a) cara Kepala Madrasah dalam menyelesaikan masalah dan mengambil keputusan

terhadap guru, karyawan, dan siswa yaitu mengidentifikasi masalah terlebih dahulu masalah apa yang dihadapi, dan Kepala Madrasah melakukan musyawarah dalam menyelesaikan masalah dan mengambil keputusan. (b) cara Kepala Madrasah dalam memberi bimbingan dan motivasi terhadap guru, karyawan, dan siswa yaitu saat forum rapat, pada saat upacara hari senin. (c) cara Kepala Madrasah dalam membina kedisiplinan dan melakukan pengawasan terhadap guru karyawan dan siswa yaitu Kepala Madrasah dalam membina kedisiplinan terhadap semua elmen tanpa terkecuali semua sama menggunakan gaya otoriter. Dan selain cara Kepala Madrasah dalam membina kedisiplinan, semua menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Jadi hasil penelitian gaya kepemimpinan Kepala Madrasah MI Ma'arif NU Gondang Kecamatan Karangreja, Kabupaten Purbalingga yaitu menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dan otoriter.¹²

Persamaan :

- a. Kedua penelitian sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif
- b. Kedua penelitian sama-sama meneliti gaya kepemimpinan kepala sekolah

Perbedaan :

- a. Penelitian pertama membahas secara umum gaya kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan penelitian kedua berfokus kepada gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah.

H. Metode Penelitian

1. Pengertian Metode Penelitian

Menurut Cholid Narkulo dan Abu Achmadi Metodologi penelitian berdasarkan dari kata “Metode” yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu, dan

¹² Afif Fatoni, *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Di MI Ma'arif NU Gondang Kecamatan Karangreja Kabupaten Purbalingga*, 2013)

“logos” yang artinya ilmu pengetahuan. Jadi metodologi artinya cara melakukan sesuatu dengan menggunakan fikiran secara seksama untuk mencapai tujuan. Sedangkan “Penelitian” adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisa sampai menyusun laporan.

Jadi, Metode penelitian adalah cara atau usaha yang dilakukan dalam meneliti kegiatan yang berkaitan dengan mengembangkan serta menguji kebenaran suatu pengetahuan yang dilakukan dengan cara yang ilmiah dengan penyelidikan atau penelitian dengan memiliki tujuan meningkatkan hal yang kearah lebih baik.¹³

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif. Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat data yang ada dilapangan hal-hal yang diteliti, yaitu Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah di MTs Negeri 2 Pesawaran. Dengan menggunakan penelitian kualitatif, diharapkan mendapat data dan informasi yang dibutuhkan sehingga tujuan penelitian dapat tercapai.

Menurut Lexy, J. Moeloeng kualitatif adalah “penelitian yang bermaksud untuk menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan berbagai cara melibatkan berbagai metode yang ada dan yang mempunyai penyebab yang dapat diketahui”.¹⁴

3. Sifat Penelitian

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kualitatif, penelitian deskriptis kualitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri, baik satu variable atau lebih (*idependen*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Bisa juga diartikan sebagai penelitian yang menggambarkan kondisi di lapangan dengan apa adanya.

¹³ J. R. Raco, *Metode Penelltnan Kualltatif Jenis, Karakteristik, Dan Keunggulannya*, (Jakarta: Pt Gramedia Widiasarana Indonesia, 2010), h. 2

¹⁴ Lexy, J. Moeloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), h. 5.

Menurut Coper H.M penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain, tujuan penelitian deskriptif menggambarkan secara sistematis fakta, objek, atau subjek apa adanya dengan tujuan menggambarkan secara sistematis fakta, objek, yang diteliti secara tepat.¹⁵

4. Sumber Data

Sumber data penelitian yaitu sumber subjek dari tempat mana data bisa didapatkan. Jika penulis memakai kuisioner atau wawancara didalam pengumpulan datanya, maka sumber data itu informan, yakni orang yang menjawab pertanyaan peneliti, yaitu tertulis atau lisan. Sumber data dibagi menjadi dua yaitu :

1) Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung. Sumber ini berupa benda-benda, situasi, atau manusia. Seorang peneliti mendapatkan data-data primernya dengan datang langsung ke suatu sekolah untuk mengamati kegiatan kepala sekolah, guru, staf TU, dan siswa di sekolah tersebut. Seorang peneliti mendapatkan data primernya dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dengan kepala sekolah yang kemudian di catat langsung dan apa yang ia temukan di sekolah itu. Seorang peneliti bisa mendapatkan data-data primernya dengan cara menyebar kuisioner, melakukan wawancara, atau melakukan pengamatan langsung terhadap kepala sekolah, guru, dan staf TU.¹⁶

2) Data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dengan dokumen.¹⁷

¹⁵ Etta Mamang Sangadji, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Andi, 2002) h. 24

¹⁶ Prasetya Irawan, *Logika dan Prosedur Penelitian*, Jakarta:STIA-LAN Press. H. 86

¹⁷ Lexy, J. Moeloeng, *Metode Penelitian Kualitatif...*, h. 225

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Contohnya adalah catatan atau dokumentasi sekolah.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan penulis, penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut :

1) Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai cara yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Jika wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas dengan orang, tetapi objek alam yang lain. Observasi adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.¹⁸

Observasi adalah metode atau cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung. Tujuan metode ini ialah untuk mendeskripsikan latar belakang yang diobservasi, kegiatan-kegiatan yang terjadi di latar itu, orang-orang yang berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan.

Sanafiah Faisal mengklasifikasikan observasi menjadi observasi berpartisipasi, observasi yang secara terang-terangan dan tersamar, dan observasi yang tak berstruktur.

a) Observasi partisipasif

Dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut

¹⁸ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metode Penelitian*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2013) h. 213

melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data, dan ikut merasakan suka dukanya. Dengan observasi partisipan ini, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak.

b) Observasi Terus Terang tau Tersamar

Dalam hal ini, peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terus terang kepada sumber data, bahwa ia sedang melakukan penelitian. Jadi mereka diteliti mengetahui sejak awal sampai akhir aktivitas peneliti. Tetapi dalam suatu saat peneliti juga tidak terus terang atau tersamar dalam observasi, hal ini untuk menghindari kalau suatu data yang dicari merupakan data yang masih dirahaskan. Kemungkinan kalau dilakukan dengan terus terang, maka peneliti tidak akan diijinkan untuk melakukan observasi.

c) Observasi Tak Berstruktur

Observasi tak berstruktur adalah observasi yang tidak diperiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi. Hal ini dilakukan karena peneliti tidak tahu secara pasti tentang apa yang akan diamati. Dalam melakukan pengamatan peneliti tidak menggunakan instrument yang telah baku, tetapi hanya berupa rambu-rambu pengamatan.¹⁹

Penulis melakukan observasi kesekolah dengan mengamati kegiatan guru dalam pengajaran dikelas. Data yang ingin diperoleh dalam observasi langsung ini adalah tentang Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah di MTs Negeri 2 Pesawaran.

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2017) h. 106-109

2) Wawancara

Wawancara adalah alat pengumpul data yang dilakukan secara bertatap muka (face to face) bertujuan untuk menjaring data dan informasi dengan bertanya secara lisan dan langsung kepada sumber data ataupun kepada orang lain.²⁰

Teknik wawancara adalah metode pengumpulan data yang teknik pelaksanaannya dengan melalui tanya jawab secara sepihak dan dikerjakan secara sistematis yang mempunyai landasan serta pedoman pada tujuan penelitian. Kedudukan kedua pihak secara berbeda ini terus dipertanyakan selama proses tanya jawab berlangsung, berbeda dengan dialog yang kedudukan pihak-pihak terlibat bisa berubah dan bertukar fungsi setiap saat orang yang mengajukan pertanyaan dalam pelaksanaan wawancara disebut pewawancara (interview) dan yang memberikan wawancara disebut interviewer. Interview dibedakan menjadi dua macam yakni responden dan informan.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam wawancara :

- a) Menjalani hubungan baik dengan yang akan diwawancarai serta menjelaskan maksud dari wawancara yang akan dilakukan dengan harapan dapat mengungkapkan sebanyak mungkin data yang ingin digali.
- b) Menyampaikan pernyataan yang tercantum dalam kuesioner yang disusun secara sistematis. Bila daftar pertanyaan ini dipegang oleh pewawancara sebagai pedoman, disebut pedoman wawancara, bila seibarkan untuk diisi langsung oleh responden disebut pedoman angket, mengingat dalam angket selalu digunakan kuesioner.
- c) Mencatat semua jawaban lisan yang diberikan oleh responden/informan secara teliti, efisien dan efektif

²⁰ Rijal Firdaos, *Pedoman Evaluasi Pemelajaran*, (BandarLampung : Aura, 2019) h. 104

dengan memperhatikan maksud yang tersirat dalam jawaban itu.

Dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan Kepala Madrasah beserta guru dan staf tata usaha di MTs Negeri 2 Pesawaran. Untuk memperoleh data tentang penelitian yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah di MTs Negeri 2 Pesawaran.

3) Dokumentasi

Dokumentasi yaitu cara mencari data mengenai hal-hal yang bersifat dokumen terhadap alokasi penelitian anatar lain seperti absen kelas, kompetensi tenaga pendidik yang ada disekolah tersebut. Metode dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang berupa catatan, transkrip, surat kabar, foto, notulen, agenda, dan sebagainya.²¹

Metode ini adalah pelengkap dan pendukung bagi data primer yang diperoleh dari observasi dan wawancara. Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data tertulis yang digunakan sebagai data pelengkap untuk mengumpulkan suatu data berdasarkan dokumentasi yang berupa sejarah singkat berdirinya MTs Negeri 2 Pesawaran, keadaan guru, jumlah guru, jumlah ruangan kelas, keadaan siswa, keadaan sarana dan prasarana, struktur organisasi MTs Negeri 2 Pesawaran dan keadaan aktivitas belajar mengajar. Metode ini penulis gunakan sebagai metode pelengkap dalam mengumpulkan data di lapangan.

6. Metode Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, menyusun kedalampola, memilih mana

²¹ Suharsimi Arikunto, *Prossuder Penelitian*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2013) h. 201

yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah di pahami oleh penulis dan orang lain.²²

Dalam penelitian kualitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas yakni reduksi data, penyajian data, verifikasi data.

1) Reduksi Data (Data Reduction)

Reduksi data merupakan n proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan serta kedalaman wawasan yang tinggi. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya seta membuang yang tidak perlu.

2) Penyajian Data (Data Display)

Setelah data tersebut di reduksi maka tahap selanjutnya peneliti akan melakukan penyajian data. Penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk tabel. Dalam penelitian kualitatif juga dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan tersusun dalam pola hubungan sehingga akan semakin mudah dipahami.

3) Penarikan kesimpulan (Conclusion Drawing/ Verication)

Langkah ketiga adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang ditemukan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti baru yang kuat pada tahap pengumpulan data berikutnya. Akan tetapi apa bila ternyata kesimpulan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang kuat valid dan kontisten pada saat penelitian melakukan tahap pengumpulan data selanjutnya, maka kesimpulan itu merupakan yang kredibel.²³

²² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuntitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 244

²³ *Ibid*, Sugiyono, h. 345

7. Uji Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data sangatlah dipergunakan dalam penelitian kualitatif. Pengecekan keabsahan data (triangulasi) diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai sumber teknik pengumpulan data dan sumber yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data yang sekaligus menguji kredibilitas data yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.

Tujuan dari triangulasi bukan untuk mencari kebenaran tentang beberapa fenomena, tetapi lebih pada peningkatan pemahaman peneliti terhadap apa yang telah ditemukan.

Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Triangulasi teknik, berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak. Triangulasi sumber berarti, untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.²⁴

Dalam penelitian ini, menggunakan triangulasi teknik, triangulasi pada penelitian ini, peneliti gunakan sebagai pemeriksa keabsahan data. Dalam pelaksanaan penelitian, peneliti melakukan pengecekan data yang berasal dari wawancara dan observasi dengan kepala sekolah, guru, dan staf TU MTs Negeri 2 Pesawaran.

²⁴ *Ibid*, Sugiyono, h. 30

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan merupakan suatu urutan atau penjabaran secara deskriptif mengenai hal-hal yang akan ditulis dan berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas dalam penulisan skripsi ini.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi pendahuluan yang merupakan garis besar keseluruhan pola pikir dan dituangkan dalam konteks yang jelas serta padat, yang diawali dengan penegasan judul. Latar belakang masalah yang terangkum menjadi tolak ukur untuk fokus dan sub-fokus penelitian dan rumusan masalah. Selanjutnya untuk memperjelas maka dikemukakan pula tujuan dan manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini membahas mengenai landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

Dalam bab ini membahas mengenai gambaran umum objek tempat penulis melakukan penelitian yang memuat tentang sejarah singkat, visi dan misi sekolah, tujuan sekolah, keadaan guru dan karyawan, sarana dan prasarana, peserta didik dan wali murid.

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

Dalam bab ini membahas analisis temuan penelitian dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini membahas mengenai simpulan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab selanjutnya rekomendasi sasaran dari penulis guna perbaikan kedepan.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah norma atau perilaku yang ditampilkan seseorang pada saat ia mempengaruhi perilaku orang lain.²⁵ Keberhasilan seorang pemimpin dalam organisasi baik publik maupun privat juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya. Oleh karena itu, pemahaman terhadap gaya kepemimpinan itu perlu untuk seseorang pemimpin agar dapat dijadikan dasar pijakan dalam mempengaruhi bawahan atau pengikut. Gaya kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang disesuaikan dengan tingkat kedewasaan (maturity) bawahan yang akan dipengaruhi pemimpin.²⁶

Gaya kepemimpinan yang diterapkan bergantung pada tingkat kematangan atau kedewasaan bawahan dan tujuan yang ingin di capai. Bawahan sebagai unsur penting yang terlibat dalam pencapaian tujuan mempunyai perbedaan dalam hal kemampuan kebutuhan dan kepribadian, sehingga pendekatan yang dilakukan pemimpin disesuaikan dengan tingkat kematangan bawahan.²⁷

Gaya kepemimpinan merupakan pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan para pegawainya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin. Gaya kepemimpinan tersebut berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa atau orientasi terhadap tugas dan orang. Meskipun gaya itu secara berbeda-beda terhadap berbagai pegawai, masing-

²⁵ Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan ...*, h. 349.

²⁶ Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen, Suatu Pengantar*, (Jakarta: Pt Rineka Cipta, 1993), h 309.

²⁷ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Dalam Organisasi Pembelajaran ..*, h. 123.

masing gaya dibahas secara terpisah untuk menyoroti perbedaannya.”²⁸

Jadi dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang dipilih dan digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi anggota dalam organisasi menuju sebuah pencapaian berupa visi atau serangkaian tujuan.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Ngalim Purwanto dan Soewadji Lazaruth yaitu sebagai berikut:

- a. Cara kepala sekolah dalam memecahkan masalah dan mengambil keputusan.
- b. Cara kepala sekolah dalam menggerakkan/memimpin bawahan (staf, guru, dan siswa)
- c. Kepribadian yang dimiliki kepala sekolah
- d. Cara kepala sekolah berkomunikasi dengan bawahan
- e. Hubungan kepala sekolah dengan bawahan
- f. Sikap kepala sekolah dalam menerima masukan²⁹

Untuk memilih gaya kepemimpinan yang akan digunakan, perlu dipertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Ranupandojo DKK dalam bukunya “Manajemen Personalia” mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu :

- 1) Faktor dalam organisasi
- 2) Faktor pimpinan pemimpin
- 3) Faktor bawahan
- 4) Faktor situasi penugasan

²⁸ Regi Refian Garis, dkk, *Analisis Tipe Kepemimpinan Demokratis Kepala Desa Dalam Peningkatan Pelayanan Publik Di Desa Karangjaladri Kabupaten Pangandaran*, (Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara, 2021), h.293

²⁹ Dian Setianingsih, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri Pawirotaman Yogyakarta*, Skripsi Universiti Negeri Yogyakarta, 2015.

Penggunaan gaya mengutamakan tugas efektif apabila tingkat kematangan bawahan tinggi yaitu para bawahan telah benar-benar menguasai tugas dan wewenang, serta tanggung jawab para bawahan telah tumbuh menjadi bawahan yang berpengalaman, yang tinggi tingkat kemampuannya serta kemauannya untuk berkarya dengan prestasi tinggi. Gaya mengutamakan kerja sama efektif apabila tingkat kematangan bawahan sedang, yaitu bawahan sudah mulai cukup mengenal peraturan yang berlaku walaupun belum menguasai dengan benar. Maka pemimpin harus banyak memberikan pengarahan, serta mendorong bawahan untuk bekerja sama. Penggunaan gaya mengutamakan hasil efektif apabila bawahan telah meningkat kemampuannya serta kemauannya untuk berprestasi. Para bawahan tidak hanya menunggu tugas dan perintah melainkan sudah mencari tugas tanpa menunggu perintah. Para bawahan sudah mulai dapat dipercaya pendapatnya dan dapat diajak untuk bersama-sama memikirkan berbagai masalah yang dihadapi, sehingga sudah mulai diajak mengambil keputusan.³⁰

2. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Ada 4 gaya kepemimpinan di dalam pendidikan yaitu:

a) Gaya Kepemimpinan Partisipatif/Demokratis

Gaya kepemimpinan partisipatif atau di sebut dengan gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang menitik beratkan pada usaha seorang pemimpin dalam melibatkan partisipasi para pengikutnya dalam setiap pengambilan keputusan. Dampak positif yang ditimbulkan dari gaya kepemimpinan partisipatif bahwa para pengikut memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi karena keterlibatannya dalam pengambilan keputusan, keuntungan

³⁰Mulayasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 52

yang dapat diperoleh dari gaya kepemimpinan partisipatif adalah:

- a. Konsultasi bahwa dapat digunakan dalam rangka meningkatkan kualitas keputusan dengan menarik keahlian yang dimiliki para pengikut, sehingga para pengikut akan dapat menerima semua keputusan yang di ambil serta dapat menjalankannya.
- b. Konsultasi lateral, pemimpin melibatkan peran serta orang-orang dalam berbagai sub unit mengatasi keterbatasan kemampuan yang dimiliki pemimpin.
- c. Konsultasi ke atas, memungkin seorang pemimpin untuk menaruh keahlian seorang atasan yang berkemampuan lebih besar dan manajer.³¹

Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut:

- 1) Semua kebijakan dibahas dan ditentukan bersama oleh kelompok dengan dorongan dan bantuan pimpinan.
- 2) Gambaran kegiatan diperoleh selama masa pembahasan. Langkah-langkah umum kebijakan kelompok digariskan lebih dahulu dan jika diperlukan dapat meminta nasihat teknis. Pemimpin memberikan saran beberapa alternatif prosedur yang dapat dipilih diantaranya.
- 3) Para bawahan bebas bekerja sama dengan siapa saja yang mereka senangi. Pembagian tugas pekerjaan diserahkan kepada kelompok untuk ditentukan bersama.
- 4) Pemimpin berfikir berdasarkan fakta dalam memberikan pujian atau kritikan, serta berusaha

³¹Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan: Konsep dan Aplikasi* (Yogyakarta STAIN Press, 2010), h. 58-59

memberi semangat tanpa banyak mencampuri urusan pekerjaan.³²

Gaya ini disebut partisipasi karena pemimpin atau pengikut saling tukat-menukar ide dalam pembuatan keputusan, dengan peran pemimpin yang utama memberikan fasilitas dan berkomunikasi.³³ Pada lembaga pendidikan, kepala madrasah bersikap terbuka dan memberikan peluang bagi terselenggaranya komunikasi dua arah serta menaruh perhatian terhadap usaha dan prestasi guru.³⁴ Kepala madrasah memotivasi dan mendukung reativitas guru serta melatih guru dalam megambil keputusan. Peranan madrasah pada gaya partisipatif adalah memberikan kemudahan dan berkomunikasi berbagai hal yang perlu mendapat perhatian guru.

Pemimpin yang memiliki tipe kepemimpinan demokratis selalu melibatkan bawahannya dalam proses pengambilan keputusan. Disamping itu, pemimpin dengan tipe demokratis ini, juga selalu menjaga hubungan yang serasi, baik hubungan formal maupun hubungan informal dengan bawahannya.³⁵ Kepemimpinan demokratis akan mengakomodasi bermacam bentuk partisipasi dari berbagai unsur, gaya kepemimpinan demokratis menciptakan iklim kerja yang kondusif.³⁶

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan demokratis ini lebih mengedepankan kepentingan kelompok, karena pemimpin menghargai dan mau mendengarkan

³²M. Aries Djenuri, *Kepemimpinan, Etika & Kebijakan Pemerintah* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2015), h. 17.

³³Miftha Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Jakarta: Rajawali Pres, 2015), h.73.

³⁴Wahyudi, *Kepemimpinan Sekolah: Dalam Organisasi Pembelajaran...*, h. 137

³⁵Syamsir Torang, *Organisasi & Manajemen: Prilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi...*, h. 68.

³⁶Nurlaili, "Kepemimpinan kepala madrasah Dalam Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah Pada MTsN Lawang Mandahiling", *Al Fikrah Jurnal Manajemen Pendidikan*, Volume 1, no. 1 (Januari-juni 2013)

bawahannya. Dalam pengambilan keputusan pemimpin lebih mengedepankan musyawarah.

Beberapa sifat dari tipe demokratis adalah:

- a) Selalu bertitik tolak dari rasa persamaan hak dan persamaan kewajiban sebagai manusia.
- b) Berusaha menyinkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dengan tujuan pribadi/bawahan.
- c) Senang menerima saran, pendapat dan kritik
- d) Mengutamakan kerjasama kelompok dalam pencapaian tujuan organisasi
- e) Berusaha memberikan kesempatan untuk berkembang kepada bawahan
- f) Membimbing bawahan untuk lebih berhasil dari padanya.³⁷

b) Gaya Kepemimpinan otokratik

Menurut George R Terry, kepemimpinan ini dasar keyakinan adalah bahwa kepemimpinan dimiliki oleh pemimpin karena ia memiliki wewenang tersebut. Ia memiliki wewenang karena menjadi pemimpin. Ia mengetahui dan akan memutuskan hal-hal yang perlu dilaksanakan. Dalam hal ini dimaksudkan adalah bahwa tipe kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin semacam ini dalam pegawasannya berjalan sangat ketat, dimana digunakan perintah-perintah yang selalu disertai oleh sanksi-sanksi keras, jika terjadi hal-hal yang menyimpang dari perintah itu.³⁸

Kepemimpinan otokratik dapat dilihat dari ciri-cirinya antara lain:

- a. Mengandalakan kepada kekuatan atau kekuasaan yang melekat pada dirinya
- b. Menganggap dirinya paling berkuasa

³⁷Veithzal Rivai & Sylviana Murni, *Education Manajemen: Analisis Teori dan Praktik*(Jakarta: Rajawali Pres, 2009), h. 289.

³⁸Tholib Kasan, *Teori & Aplikasi Administrasi Pendidikan...*, h. 144.

- c. Menganggap dirinya paling mengetahui segala persoalan, orang lain dianggap tidak tahu
- d. Keputusan-keputusan yang diambil secara sepihak, tidak mengenal kompromi, sehingga ia tidak mau menerima saran dari bawahan bahkan ia tidak memberi kesempatan kepada bawahan untuk memberi saran, pendapat atau ide.³⁹

Kepatuhan pengikut terhadap pemimpin merupakan corak gaya kepemimpinan otokratik. Seorang pemimpin yang bergaya otokratik mempunyai berbagai sikap antara lain:

- 1) Memperlakukan para pengikut sama dengan alat-alat lain dalam organisasi, sehingga kurang menghargai harkat dan martabat mereka
- 2) Mengutamakan orintasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengkaitkan pelaksanaan tugas tersebut dengan kepentingan dan kebutuhan para pengikut
- 3) Megambil peranan dalam pengikut dalam proses pengambilan keputusan.

Dalam hal megambil keputusan, seorang manajer yang otokratik akan bertindak sendiri dan memberitahukan kepada parabawahannya bahwa ia telah megambl keputusan teertentu dan para bawahan itu hanya berperan sebagai pelaksana karena mereka tidak dilibatkan sama sekali dalam proses pegambilan keputusan itu. Dalam memelihara hubungan dengan para bawahannya, manajer yang otokratik biasanya menggunakan pendidikan formal berdasarkan kedudukan dan statusnya dalam organisasi dan kurang mempertimbangkan apakah kepemimpinan diterima dan di akui oleh para bawahan itu atau tidak.

³⁹Alben Sobahi, dkk, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: CV Cakra, 2010), h. 198.

Seorang manajer yang otokratik biasanya memandang dan memperlakukan para bawahan sebagai orang-orang yang tingkat kedewasaan atau kematangan pemimpin yang bersangkutan. Oleh karena itu, dalam interaksi yang terjadi tidak mustahil bahwa ia menonjolkan gaya memerintah dan bukan gaya mengajak.⁴⁰ Manajer yang bertipe otoriter biasanya bekerja secara sungguh-sungguh, teliti dan cermat. Manajer bekerja menurut peraturan dan kebijakan yang berlaku dengan ketat. Meskipun segala intruksinya harus dipatuhi oleh bawahannya, para bawahan tidak berhak mengomentarnya.⁴¹

c) Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

Pada tipe kepemimpinan laissez faire ini sang pemimpin praktis tidak memimpin dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya.⁴² Karakteristik utama pada gaya kepemimpinan Laissez Faire meliputi persepsi tentang peranan, nilai-nilai yang dianut, sikap dalam hubungannya dengan para pengikut, perilaku organisasi dengan gaya kepemimpinan yang biasa digunakan. Persepsi seseorang pemimpin yang bergaya Laissez Faire memandang perannya sebagai seorang pemimpin, hanya berkisar seputar pandangan dirinya yang menganggap bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan dengan sendirinya.⁴³

Seorang pemimpin yang laissez faire adalah seorang yang memandang dan memperlakukan bawahannya sebagai orang-orang yang sudah matang dan

⁴⁰Sondang P. Siagian, *Fungsi-fungsi Manajerial* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), h. 13

⁴¹ Eko Budi Sulistio & Rahayu Sulistiowati, *Azas-azas Manajemen* (Anugrah Utama Raharja, 2015), h. 154-155.

⁴²Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*(Jakarta: Rajawali Pres, 2011), h. 84.

⁴³Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan: Konsep dan Aplikasi.*, h. 63.

dewasa, baik dalam arti teknis maupun mental. Oleh karena itu, kehadirannya sebagai pemimpin dipandang terutama sebagai simbol keberadaan organisasi ketimbang sebagai pembina, pengaruh dan penggerak. Karena pandangannya bahwa para bawahan itu adalah orang-orang yang sudah dewasa, tidak diperlakukan pengendalian dan pengawasan yang ketat karena hal-hal berikut:

- a. Para bawahan itu dianggap memiliki rasa tanggung jawab yang besar untuk menyelesaikan segala tugas yang dipercayakan kepadanya
- b. Para bawahan akan menghindari perilaku negatif dalam kehidupan organisasional
- c. Para bawahan akan mampu menyelesaikan sendiri sebagai konflik dan masalah yang mungkin antara mereka tanpa terlalu banyak intervensi dari pimpinan
- d. Para bawahan itu tidak akan segan atau takut meminta petunjuk dari pemimpin apabila hal itu diperlakukan.⁴⁴

Tipe kepemimpinan *Laissez Faire* lebih mengutamakan '*relation oriented*' (orientasi hubungan) dari pada '*result oriented*' (penyelesaian tugas). Pengutamaan orientasi hubungan oleh pemimpin yang bertipe *laissez faire* berpendapat bahwa apabila hubungan dengan bawahan terjalin dengan harmonis, maka bawahan termotivasi menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab.⁴⁵

d) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Benard M. Bass, istilah kepemimpinan transformasional merupakan upaya pemimpin mentransformasi para pengikut dari satu tingkat rendah

⁴⁴Sondang P. Siagian, *Fungsi-fungsi Manajerial...*, h. 17

⁴⁵Syamsir Torang, *Oragnisasi & Manajemen: Prilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi...*, h. 67

hierarki kebutuhan ketingkat kebutuhan lainnya yang lebih tinggi.⁴⁶ Kepemimpinan transformasi berorientasi kepada proses membangun komitmen menuju sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut.⁴⁷

Menurut Bum, kepemimpinan transformasional adalah sebuah kepemimpinan yang melibatkan seluruh elemen anggota organisasi/masyarakat dalam kepemimpinannya. Oleh karena itu, kepemimpinan buka hanya terdiri dari orang yang memimpin saja, akan tetapi juga melibatkan anggota dalam proses kepemimpinan.

Para pemimpin transformasional harus memahami bawahan keyakinan mereka sendiri adalah sebuah kebutuhan untuk berjuang (sebuah dimensi penting dalam kebijakan transformasi) karena keyakinan adalah sejati. Pemimpin transformasional mempunyai kepercayaan diri yang tinggi dan mampu menularkannya kepada karyawan bahkan membuat mereka meyakinkannya dengan sepenuh hatinya kata-kata menjadi fatwa bagi mereka.

Pemimpin transformasional mampu dan pandai memerankan otoritas yang dia miliki dalam meyakinkan anggota organisasinya. Dengan demikian, karismatik kepemimpinan dapat dibangun dengan menularkan ide-ide besar, mulya dan agung kepada pegawainnya, dan dengan tepat dan benar memerankan otoritas kekuasaannya untuk memenagkan hati, pikiran, emosi dan spritual yang dipimpin.⁴⁸

Pemimpin transformasional merupakan agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik. Katalisator adalah sebutan lain untuk pemimpin transformasional karena ia berperan meningkatkan

⁴⁶Romat, *Kepemimpinan Pendidikan: Konsep dan Aplikasi...*, h. 66.

⁴⁷Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi Organisasi, Aplikasi dan Penelitian...*, h. 141

⁴⁸Mohammad Karim, *Ibid.*, h. 50-53

segala sumber manusia yang ada.⁴⁹ Pada sisi lain kepemimpinan transformasional melibatkan usaha mengangkat pandangan orang melampaui kepentingan diri menuju usaha bersama demi tujuan bersama. Pemimpin transformasional membuat orang bertindak atas nama kepentingan kolektif dari kelompok atau komunitas mereka. Kepemimpinan ini memiliki alasan dasar bahwa meski individu-individu barangkali memiliki berbagai kepentingan dan tujuan yang terpisah-pisah, mereka semua disatukan oleh pemimpin dalam meraih tujuan-tujuan yang lebih tinggi.⁵⁰

Al-Qur'an menjelaskan:

انْفِرُوا خِفَافًا وَثِقَالًا وَجَاهِدُوا بِأَمْوَالِكُمْ وَأَنْفُسِكُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: “Berangkatlah kamu baik dalam keadaan merasa ringan maupun berat dan berjihadlah kamu dengan harta dan dirimu di jalan Allah yang demikian itu adalah lebih baik bagi jika kamu mengetahui” (Q.S At-Taubah: 41)

Firman Allah di atas menjelaskan bahwa manusia diperintahkan oleh-Nya untuk selalu berusaha dalam keadaan apapun.

Penelitian yang dilakukan Lipit & White dalam bukunya, “*Leader Behavior and Member Reaction in The Three Social Climate*”. Meneliti berbagai hubungan antara perilaku otoriter, demokratis, laissez faire dengan berfungsinya kelompok.

⁴⁹Abd. Kadim Masaong & Arfan A. Tilome, *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence: Sinergi Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spritual untuk Meraih Kesuksesan yang Gemilang* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 180

⁵⁰Sudarwan Danim & Suparno, *Menjadi Pemimpin Besar Visioner Berkarakter* (Bandung Alfabeta, 2012), h. 73.

B. Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Sudarwan Danim kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang dilandasi oleh anggapan bahwa hanya karena interaksi kelompok yang dinamis, tujuan organisasi yang akan tercapai, dalam melaksanakan tugasnya ia mau menerima bahkan mengharapkan saran dari kelompoknya. Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para bawahannya. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada individu pemimpin, akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari kelompok.⁵¹

Menurut Kartini Kartono kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan. Juga bersedia mengakui keahlian para spesialis dalam bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat kepemimpinan demokratis sering disebut sebagai grub developer.⁵²

Menurut Robbins gaya kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan.⁵³

Menurut Purwanto dan Djojopranoto pemimpin demokratis adalah pemimpin yang kooperatif dan tidak diktator. Dia selalu menstimulasi anggota-anggota kelompoknya untuk bekerja bersama-sama dalam mencapai

⁵¹ Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah Dari Unit Baru Kelembagaan Akademik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 213

⁵² Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan*, Yogyakarta, 2012, h. 85

⁵³ Regi Refian Garis, dkk, *Analisis Tipe Kepemimpinan Demokratis Kepala Desa Dalam Peningkatan Pelayanan Publik Di Desa Karangjaladri Kabupaten Pangandaran*, (Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara, 2021), h.295

tujuan bersama pula. Dalam tindakan dan usahanya, ia selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya dan selalu mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya.⁵⁴

Menurut Djojopranoto Pemimpin yang demokratis dalam melaksanakan tugasnya selalu mau menerima dan mengharapkan saran-saran, masukan-masukan bahkan kritik yang membangun (*konstruktif*) dari para anggotanya. Ia mempunyai kepercayaan terhadap diri (*confidence*) dan menaruh kepercayaan sepenuhnya kepada para anggotanya (*delegatif*), bahwa mereka mempunyai kesanggupan kerja dengan baik dan bertanggung jawab.⁵⁵

Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang selalu mengutamakan musyawarah dan mau menerima masukan baik kritik maupun saran yang di berikan oleh bawahan dan tidak bergantung terhadap keahlian dari seorang pemimpin melainkan mengharapkan setiap kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota.

C. Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan demokratis menempatkan dirinya sebagai moderator ataupun koordinator. Berikut ada beberapa ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis menurut Robbins:

- a. Semua kebijakan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan pemimpin.
- b. Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat dan jika dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.

⁵⁴ Heri Gunawan, Op. cit, h. 193

⁵⁵ Ibid, h. 194

- c. Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
- d. Lebih memperhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.
- e. Menekankan dua hal yaitu bawahan dan tugas.
- f. Pemimpin adalah objektif dalam pujian dan kecamannya dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.

D. Dimensi Gaya Kepemimpinan Demokratis

Seorang pemimpin bukanlah hanya seseorang yang dapat memimpin saja, tetapi harus memiliki kekuatan, semangat untuk mengubah sikap sehingga pegawai menjadi conform dengan pemimpin. Berikut ini beberapa dimensi kepemimpinan demokratis menurut Robbins:

- a. Perilaku
Perilaku adalah tindakan atau aaktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas.
- b. Komunikasi
Komunikasi adalah suatu proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada penerima atau dari pimpinan kepada bawahan dan sebaliknya dengan maksud untuk mengubah tingkah laku penerima.
- c. Kemampuan
Kemampuan adalah kapsaitas seorang individu untuk melakukan suatu aktivitas
- d. Kualitas
Kualitas adalah suatu nilai yang melekat pada seseorang
- e. Pengembangan diri

Pengembangan diri adalah pengembangan potensi diri dan kepribadian seseorang untuk tujuan tertentu yang ingin dicapai.⁵⁶

Jadi hubungan kekuasaan pada intinya menunjukkan hubungan kerja antara yang dipimpin dengan yang memimpin. Sedangkan hubungan koordinatif adalah hubungan antara sesama guru, sesama staf, sesama siswa dan anggota kelompok orang tua siswa. Hubungan kerja sama dalam kehidupan madrasah dapat dibedakan, hubungan kekuasaan dan hubungan yang bersifat koordinasi. Hubungan kekuasaan terjadi antara Kepala Madrasah sebagai orang yang bertanggung jawab untuk memimpin para guru, tenaga administrasi, wali siswa dan para siswa sebagai yang dipimpin.⁵⁷ Untuk memilih gaya kepemimpinan yang akan digunakan, perlu dipertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Ranupandojo Dkk dalam bukunya “Manajemen Personalia” mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu :

- a. Faktor dalam organisasi
- b. Faktor pimpinan pemimpin
- c. Faktor bawahan
- d. Faktor situasi penugasan

Penggunaan gaya mengutamakan tugas efektif apabila tingkat kematangan bawahan tinggi yaitu para bawahan telah benar-benar menguasai tugas dan wewenang, serta tanggung jawab para bawahan telah tumbuh menjadi bawahan yang berpengalaman, yang tinggi tingkat kemampuannya serta kemauannya untuk berkarya dengan prestasi tinggi. Gaya mengutamakan kerja sama efektif apabila tingkat kematangan bawahan sedang, yaitu bawahan sudah mulai cukup mengenal peraturan yang berlaku walaupun belum menguasai dengan benar. Maka pemimpin harus banyak memberikan pengarahan, serta mendorong

⁵⁶ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Bumi Aksara Jakarta, 2012, h. 78

⁵⁷ Hadari Nawawi, *Teori dan Kepemimpinan*, 2003, h. 153-154

bawahan untuk bekerja sama. Penggunaan gaya mengutamakan hasil efektif apabila bawahan telah meningkat kemampuannya serta kemauannya untuk berprestasi. Para bawahan tidak hanya menunggu tugas dan perintah melainkan sudah mencari tugas tanpa menunggu perintah. Para bawahan sudah mulai dapat dipercaya pendapatnya dan dapat diajak untuk bersama-sama memikirkan berbagai masalah yang dihadapi, sehingga sudah mulai diajak mengambil keputusan.⁵⁸

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan jabatan strategis dalam pembinaan peserta didik sebagai calon generasi penerus bangsa. Untuk menjalankan tugasnya, seorang kepala madrasah memerlukan komitmen yang dapat dijabarkan dalam bentuk etika jabatan atau etika kepemimpinan kepala madrasah. Etika jabatan atau etika kepemimpinan kepala madrasah dimaksudkan sebagai jabatan dan perilaku standar kepala madrasah dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Tugas etika kepemimpinan kepala madrasah adalah untuk:

- a. Memandu Kepala Madrasah dalam berperilaku
- b. Menghindari perilaku negatif dan destruktif
- c. Mengembangkan profesionalitas
- d. Membentuk citra kepala madrasah
- e. Menghayati falsafah Pendidikan

Tugas dan tanggung jawab kepemimpinan kepala madrasah dirumuskan dalam langkah sebagai berikut :

- a. Memahami misi dan tugas pokoknya
- b. Mengetahui jumlah pembantunya
- c. Mengetahui nama-nama pembantunya
- d. Memahami tugas setiap pembantunya
- e. Memperlihatkan kehadiran pembantunya
- f. Memperlihatkan peralatan yang dipakai pembantunya
- g. Menilai pembantunya
- h. Memperhatikan karir pembantunya
- i. Memperhatikan kesejahteraan

⁵⁸ Ibid, h. 52

- j. Menciptakan suasana kekeluargaan
- k. Memberikan laporan kepada atasannya⁵⁹

E. Kelebihan dan Kekurangan Gaya Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin yang demokratis melibatkan pengikut dalam pengambilan keputusan. Meskipun keputusan akhir mungkin berbeda dari keputusan awal pemimpin, namun pemimpin berusaha memfasilitasi konsensus dalam pengambilan keputusan secara berkelompok.⁶⁰

Kelebihan :

- a. Memberikan hubungan yang harmonis dan tidak kaku antara pimpinan dan bawahan.
- b. Rekan kerja akan bersemangat karena merasa diperhatikan
- c. Pengambilan keputusan dilaksanakan dengan cara berdiskusi sehingga bawahan atau rekan kerja akan merasakan dihargai oleh atasan dan dibutuhkan pendapatnya dalam pelaksanaan pekerjaan.
- d. Jarang terjadinya kubu oposisi karena mempunyai tujuan yang sama.
- e. Bawahan dapat mengajukan pendapat dan sarannya sehingga dapat mengembangkan daya kreatifitas
- f. Rasa percaya diri dan nyaman akan meningkat, sehingga bawahan dapat mengembangkan kemampuan terbaiknya.

Kekurangan :

- a. Keputusan yang akan diambil memakan waktu yang cukup lama karena dilakukan musyawarah terlebih dahulu.

⁵⁹ Ibid, h. 58-59

⁶⁰ Andi Muhammad, dkk, *Tipe-Tipe Kepemimpinan Di Lembaga Pemasyarakatan* (NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 2021), h.781

- b. Sulitnya menyatuhkan dari berbagai pendapat, sehingga kata mufakat sulit tercapai.
- c. Dapat menimbulkan konflik atau masalah apabila keputusan yang diambil tidak sesuai terlebih para anggota mengutamakan ego yang tinggi.

F. Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Woods dalam Lalisa, kepemimpinan demokratis merupakan kemampuan untuk dapat mempengaruhi orang lain agar mampu bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah dilakukan bersama antar pemimpin dan bawahan.⁶¹ Kepala madrasah yang demokratis dapat diketahui dan dilihat bukan hanya dari sifat-sifat yang melekat, tetapi juga pada perbuatan atau proses ketika kepala madrasah melakukan suatu kegiatan.

Dalam konteks kepemimpinan demokratis Kepala Madrasah, indikator merupakan suatu tolak ukur bagi pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Kepemimpinan Kepala Madrasah terlihat jelas dari indikator ketika pemimpin menjalankan tugas dan perannya. Ketika dihadapkan dengan masalah pemimpin akan memecahkan masalah dengan para anggotanya dengan melakukan interaksi orang-orang dalam kelompok. Dalam hal ini guru dilibatkan sepenuhnya, kemudian pemimpin berusaha membagi kekuasaan dan wewenang serta tanggung jawab kepada guru yang dianggap mampu dalam membantunya.

Indikator merupakan suatu yang dapat dijadikan petunjuk ataupun keterangan mengenai suatu persoalan. Misalnya seorang yang melakukan pekerjaan sebagainya menggunakan indikator agar hasilnya terukur.⁶²

⁶¹ Lenny Gunawan, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis*, Jurnal Manajemen, Vol. 3, No. (2018), h. 79

⁶² Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Yogyakarta, Graha Ilmu, 2015), h. 33

Adapun indikator gaya kepemimpinan demokratis menurut Sobri Sutikno yang dikutip oleh Heri Gunawan, adalah :

a. Pendapatnya Terfokus Pada Hasil Musyawarah

Segala pendapatan terfokus pada hasil musyawarah yang pengambilan keputusannya dilakukan oleh Kepala Madrasah berdasarkan musyawarah secara mufakat dengan anggota atau tenaga pendidik.

Gaya kepemimpinan demokratis lebih mengutamakan musyawarah. Pemimpin yang demokratis tidak sungkan untuk berbaur dengan bawahannya dalam membuat keputusan bahkan meminta agar bawahan menyumbangkan ide yang dimiliki demi tercapainya tujuan organisasi. Setiap ada permasalahan atau dalam merencanakan sesuatu selalu mengikutsertakan bawahannya dalam pengambilan keputusan.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا

عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: "Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal." (QS. Ali Imran: 159).

Dari ayat di atas disebutkan bahwa hendaknya melakukan musyawarah dalam menghadapi urusan untuk mengambil keputusan.

Hal ini dilakukan karena dalam musyawarah akan mengungkapkan pendapat yang saling terbuka satu sama lain.

Keputusan yang lahir dari proses diskusi dan saling tukar pikiran maka akan terciptanya kesepakatan bersama dan kebenaran yang di dasarkan islam. Oleh sebab itu maka dalam pengambilan keputusan sangat penting dalam pengelolaan dan merupakan tugas utama dari seorang pemimpin. Jenis keputusan dalam organisasi dapat digolongkan berdasarkan banyaknya waktu yang di perlukan dalam mengambil keputusan tersebut. Bagaimana organisasi harus dilibatkan dalam mengambil keputusan dan pada bagian organisasi mana keputusan tersebut di fokuskan. Keputusan yang efektif tercapai jika sepenuhnya keputusan dapat dilaksanakan. Suatu cara yang efektif untuk mencapai dukungan dan komitmen dengan mengajak staf atau anggota organisasi dalam pemecahan masalah pada tahap penyusunan sasaran.⁶³

b. Tenggang Rasa

Kepala Madrasah dapat menerima segala masukan baik saran maupun kritik dan tenaga pendidik mengembangkan sikap tenggang rasa guna menciptakan keharmonisan di dalam sekolah.

Gaya kepemimpinan yang demokratis memiliki pribadi yang terbuka, ia mau menerima segala masukan dan kritik yang diberikan oleh bawahannya, dan juga Kepala Madrasah bersifat sportif dengan mendukung apa yang menjadi ide atau usulan anggotanya, selama usulan atau ide tersebut ditujukan untuk kemajuan lembaga.

⁶³ Heri Gunawan, *Pendidikan Karakter: Konsep dan Implementasi*.h. 197

Mendapatkan kritik saran dan masukan merupakan hal biasa dalam organisasi karena dalam organisasi menyangkut orang banyak tidak hanya tentang individu. Dengan demikian, akan ada kecendrungan untuk lebih meningkatkan potensi diri agar bisa menjadi lebih baik dari sebelumnya dan belajar dari kesalahan yang telah dilakukan. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang dilandasi oleh anggapan bahwa hanya karena interaksi kelompok yang dinamis, tujuan organisasi akan tercapai. Dalam melaksanakan tugasnya, ia mau menerima bahkan mengharapkan saran dari bawahnya. Ia mempunyai kepercayaan pula pada anggotanya bahwa mereka mempunyai kesanggupan bekerja dengan baik dan bertanggung jawab.⁶⁴

c. Memberikan Kesempatan Pengembangan Karir Terhadap Bawahan

Memberikan kesempatan pengembangan karir untuk dapat berperan dalam proses pengambilan keputusan, terutama menyangkut tugas guru. Mengikutsertakan para guru dalam berbagai kegiatan ilmiah seperti penataran, workshop, kegiatan ilmiah, pelatihan, MGMP, dan kegiatan lain yang menambah wawasan dan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga pendidik/guru. seorang pemimpin harus menjadi katalisator, karena pemimpin yang baik dapat meningkatkan sumberdaya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja yang cepat semaksimal mungkin.⁶⁵

⁶⁴ Ibid, h. 197

⁶⁵ Heri Gunawan, *Pendidikan Karakter Konsep dan Implementasi...* h. 198

Dari pendapat diatas dapat dipahami bahwa indikator gaya kepemimpinan demokratis Kepala Madrasah ditunjukkan dalam serangkaian perbuatan ketika melaksanakan proses kepemimpinan sekolah. Setiap keputusan disampaikan kepada guru, dan para guru diajak bekerjasama dan bermusyawarah dalam mengambil keputusan sehingga keputusan yang di ambil bersifat kolektif.

d. Menciptakan Suasana Kekeluargaan

Kepala Madrasah menumbuhkan suasana kerja yang harmonis, kondusif bagi inovasi dan kreatifitas seluruh elemen sekolah.

Kepemimpinan merupakan tingkahlaku individu dalam interaksinya yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah yang digunakan tidak terlepas dari kepribadian yang dimiliki oleh Kepala Madrasah tersebut. Kepribadian Kepala Madrasah mempengaruhi pola dan prilaku yang bertindak dalam mengambil keputusan.⁶⁶ Pemimpin demokratis di hormati dan disegani sehingga tercipta hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan, hubungan kerja yang positif dan saling mengisi serta menunjang. Perintah yang di intruksikan diterima sebagai ajakan untuk berbuat sesuatu demi kepentingan bersama atau kelompok yang selalu di tinjau kembali bila mana tidak efektif. Kreatifitas dan inisiatif anggota dalam melakukan intruksi selalu di dorong agar terwujud cara kerja yang efektif dalam pencapaian tujuan.

Hal yang mendasar ditekankan pada kinerja dan kepuasan anggota adalah hasil dari beberapa ragam gaya yang digunakan oleh pemimpin. Sikap

⁶⁶ Ibid, h. 198

positif orang terhadap objek yang merupakan alat dalam kepuasan kebutuhan. Hal ini menjadi alasan perlunya perkembangan hubungan antara pimpinan dan bawahan dan juga ada hubungan timbal balik antara perilaku pimpinan dan perilaku bawahan. Perilaku bawahan berpengaruh terhadap perilaku pimpinan dan perilaku pimpinan mempengaruhi perilaku bawahan.

e. Mengetahui Kelebihan Dan Kekukarangan Bawahan

Kepala Madrasah selalu menghargai potensi setiap tenaga pendidik. Kelebihan tenaga pendidik mampu memahami peserta didik untuk berprestasi. Kepala Madrasah mengembankan tugas yang diberikan kepada dewan guru sesuai dengan keahlian yang dimiliki di karenakan untuk memaksimalkan kinerja dari seorang tenaga pendidik dalam penyampaian ke peserta didik seperti tenaga pendidik dalam bidang keolahragaan mengajar mata pelajaran penjas bahkan dalam bidang lain.⁶⁷

f. Komunikatif Dengan Bawahan

Kepala Madrasah menggunakan pendekatan dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya.

Pemimpin yang demokratis tidak sungkan jika terlibat bersama dengan bawahannya untuk membuat keputusan serta melakukan aktivitas kerja demi tercapainya tujuan yang diinginkan. Sehingga komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dua arah.⁶⁸ Hubungan antar pemimpin dan bawahan diwujudkan dengan human relation yang didasari dari prinsip saling menghargai dan saling

⁶⁷ Heri Gunawan, Op. cit, h. 198

⁶⁸ Ibid, h. 198

menghormati. Pemimpin memandang orang lain sebagai subjek yang dimiliki sifat manusia yang sebagaimana dirinya. Pemimpin diasosiasikan dengan pengembangan dan pengkomunikasian sebuah visi. Mengkomunikasikan sesuatu yang ada dalam visi menyiratkan tentang sifat kepemimpinan, karena itu pemimpin diharapkan mampu mendorong dan meningkatkan keterlibatan dalam pemahaman staf.

Setiap orang dihargai dan dihormati sebagai manusia yang memiliki kemampuan, kemauan, kehendak, pikiran, minat dan perhatian, pendapat dan lain lain yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu setiap orang harus dimanfaatkan dan mengikutsertakan dalam semua kegiatan organisasi.

g. Partisipatif Dengan Bawahannya

Kepala Madrasah berusaha memberikan dorongan dan memotivasi bawahan untuk serta aktif dalam melaksanakan semua keputusan, kegiatan norma yang telah ditetapkan. Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.⁶⁹

h. Tanggap Terhadap Situasi

Kepala Madrasah sering turun kebawah melakukan penyuluhan dan pembinaan terhadap

⁶⁹ Heri Gunawan, Op. cit, h. 199

guru dan sekaligus melakukan pengamatan terhadap hasil yang dicapai.⁷⁰ Pemimpin demokratis memiliki sifat yang selalu bersedia menolong bawahannya, dengan memberikan arahan, nasihat, serta petunjuk. Sudah menjadi tanggung jawab kepala madrasah untuk membimbing dan membantu bawahan jika terjadi kesulitan atau masalah dalam menghadapi kegiatan pembelajaran. Pemimpin yang demokratis adalah seorang pemimpin yang mau bersama sama bermusyawarah dan mampu mendorong serta memotivasi karyawannya dalam meningkatkan kinerja.

Sugasti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran.⁷¹ Dalam rangka kepemimpinan sugasti merupakan pengaruh dan sebagainya yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peran penting dalam pemeliharaan dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi dan rasa kebersamaan diantara para bawahan. Seperti yang tertulis dalam firman Allah dalam Surah As-Sajadah :

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

“Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami selama mereka sabar. Mereka meyakini ayat-ayat Kami” (Q.S As-Sajadah : 24)

Dari beberapa pendapat diatas dapat dipahami bahwa indikator gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah ditunjukkan dengan adanya

⁷⁰ Ibid, h. 199

⁷¹ Fitri Ayu Kurnia; Yuli Kartika Efendi, “Gaya Kepemimpinan Demokratis Oleh Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MAN 3 Banyuwangi”, JPPKn, 2018.

perbuatan ketika melaksanakan proses kepemimpinannya. Dalam pengambilan keputusan dilakukan secara musyawarah bersama-sama. Gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap meningkatnya atau tidak meningkatnya prestasi sekolah tersebut. Artinya gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah memberi pengaruh besar terhadap prestasi suatu sekolah yang dicapai. Oleh karena itu salah satu upaya yang dapat meningkatkan prestasi sekolah adalah melaksanakan gaya kepemimpinan yang baik sehingga unsur lainnya berjalan dengan baik pula dan menjadikan sekolah unggul dalam hal apapun.



DAFTAR RUJUKAN

- Abd Kadim Masaong & Arfan A. Tilome, *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence: Sinergi Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spritual untuk Meraih Kesuksesan yang Gemilang*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Afif Fatoni, *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Di MI Ma'ruf NU Gondang Kecamatan Karangreja Kabupaten Purbalingga*, 2013.
- Agama, Kementrian. *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019.
- Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2015.
- Alben Sobahi, dkk, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: CV Cakra, 2010.
- Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen, Suatu Pengantar*, Jakarta: Pt Rineka Cipta, 1993.
- Andi Muhammad, dkk, *Tipe-Tipe Kepemimpinan Di Lembaga Pemasarakatan*, NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 2021.
- Andrew Rambet. "GAYA KEPEMIMPINAN Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan" ,2022.
- Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan*, Yogyakarta, 2012.
- Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metode Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.

- Daryanto, *Kepala Madrasah sebagai Pemimpin Pembelajaran*, Gava Media, Yogyakarta, 2011.
- Dian Setianingsih, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri Pawirotaman Yogyakarta*, Skripsi Universiti Negeri Yogyakarta, 2015.
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*, Bandung: Rosdakarya, 2007.
- Eko Budi Sulistio & Rahayu Sulistiowati, *Azas-azas Manajemen*, Anugrah Utama Raharja, 2015.
- Etta Mamang Sangadji, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Andi, 2002.
- Fathul Fauzi, *Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dan Kedisiplinan Siswa*, Darajat : Jurnal PAI 2, no. 1, 2019.
- Fitri Ayu Kurnia; Yuli Kartika Efendi, “*Gaya Kepemimpinan Demokratis Oleh Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MAN 3 Banyuwangi*”, JPPKn, 2018.
- H.M Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Hadari Nawawi, *Teori dan Kepemimpinan*, 2003.
- Heri Gunawan, *Pendidikan Karakter Konsep dan Implementasi*, Bandung: Alfabeta. 2012.
- Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*.
- J.R. Raco, *Metode Penelltnan Kualltatlf Jenis, Karakteristik, Dan Keunggulannya*, Jakarta: Pt Gramedia Widiasarana Indonesia, 2010.

Jurnal Wirya, *Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kedisiplinan Kinerja Guru*, bdl 10-02-2017

Karina Purwanti dkk, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pada SMP Negeri 2 Simeulue Timur*, 2014.

Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*, Jakarta: Rajawali Pres, 2011.

Lenny Gunawan, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis*, Jurnal Manajemen, Vol. 3, 2018.

Lexy, J. Moeloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.

M. Aries Djenuri, *Kepemimpinan, Etika & Kebijakan Pemerintah*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2015.

Miftha Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Rajawali Pres, 2015.

Mulayasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012.

Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.

Nurlaili, “*Kepemimpinan kepala madrasah Dalam Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah Pada MTsN Lawang Mandahiling*”, Al Fikrah Jurnal Manajemen Pendidikan, Volume 1, no. 1, Januari-juni 2013.

Prasetya Irawan, *Logika dan Prosedur Penelitian*, Jakarta: STIA-LAN Press.

Regi Refian Garis, dkk, *Analisis Tipe Kepemimpinan Demokratis Kepala Desa Dalam Peningkatan Pelayanan Publik Di Desa Karangjaladri Kabupaten Pangandaran*, Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara, 2021.

Rijal Firdaos, *Pedoman Evaluasi Pemelajaran*, Bandar Lampung : Aura, 2019.

Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan: Konsep dan Apikasi*, Yogyakarta STAIN Press, 2010.

Sanjani, Maulana Akbar. "*Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah*" Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan 7.1, 2018.

Sondang P. Siagian, *Fungsi-fungsi Manajerial*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005.

Sri Rahma. "*Kepala Madrasah & Guru Profesional*" Lembaga Naskah Aceh & Pascasarjana UIN Ar-Raniry, 2018.

Sri Utari dan Moh. Mustofa Hadi, *Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta*, Vol 6, No1, 2020.

Sudarwan Danim & Suparno, *Menjadi Pemimpin Besar Visioner Berkarakter*, Bandung Alfabeta, 2012.

Sudarwan Danim, *Menjadi Komunitas Pelajar: Kepemimpinan Transformasional dalam Kualitas Organisasi Pembelajaran*, Yogyakarta: Gava Media, 2011.

Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah Dari Unit Baru Kelembagaan Akademik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2017.

Suharsimi Arikunto, *Prosuder Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013.

- Sukirna, *Peran Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kemampuan Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan, 2019.
- Syamsidar dkk, *Kepemimpinan Demokratis Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai*, 2019.
- Syamsir Torang, *Organisasi & Manajemen Prilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*.
- Tholib Kasan, *Teori & Aplikasi Administrasi Pendidikan*.
- Veithzal Rivai & Sylviana Murni, *Education Manajemen: Analisis Teori dan Praktik*, Jakarta: Rajawali Pres, 2009.
- Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Dalam Organisasi Pembelajaran*.
- Wempi Saputra dkk, *Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah di Sekolah Menengah Kejuruan*, 2021.
- Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*.
- Yosua Ferdian Kurniawan, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan di CV Anugerah Jaya* (2018).
- Yunita Sari et al., *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAUD*, Jurnal Golden Age 4, no. 01 2020.



Lampiran 1. Surat Penelitian


UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
 Jalan Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung 35131
 Telp. (0721) 780887 ; email.humas@radenintan.ac.id
 Website: www.radenintan.ac.id

Nomor : B-12/59 Un.16/DT/PP.009.07/10/2023 Bandar Lampung, Oktober 2023
 Sifat : Penting
 Lampiran : -
 Perihal : Permohonan Mengadakan Penelitian

Kepada Yth,
 Kepala MTs N 2 Pesawaran
 di
 Tempat

Assalamu'alaikum W: W:

Setelah memperhatikan Judul Skripsi dan Out Line yang sudah disetujui oleh dosen Pembimbing Akademik (PA), maka dengan ini Mahasiswa/i Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung :

Nama : Sodja Tama Ramdhan
 NPM : 1911030418
 Semester : IX (Sembilan)
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Judul Skripsi : Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah di MTs N 2 Pesawaran

Akan mengadakan penelitian, Guna mengumpulkan data dan bahan-bahan skripsi yang bersangkutan. Waktu yang diberikan mulai tanggal 18 Oktober sampai dengan selesai. Demikian, atas perkenan dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum W: W:

Dekan

 Prof. Dr. H. N. W. Diana, M.Pd.
 NIP. 195308251988032002

Tembusan:

1. Wakil Dekan Bidang Akademik;
2. Kajar/Kaprodi Jurusan Masing-masing
3. Kasabtg Akademik;
4. Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 2. Surat Balasan Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PESAWARAN
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 PESAWARAN

Jalan H. Subeki Gunungrejo Kecamatan Waylima Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung
Website : www.mtsn2pesawaran.sch.id E-mail : mtsn2pesawaranipa@gmail.com

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : B-295/MTs.08.11.02/PP.00.5/10/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SARIPUDIN, S.Pd.
NIP : 19680830 200501 1 002
Pangkat : Pembina Tk I (IV/b)
Jabatan : Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pesawaran
Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung

Dengan ini memberikan Izin Kepada saudara yang tersebut di bawah ini :

Nama : SODIA TAMA RAMADHAN
NPM : 1911030418
Semester : IX (sembilan)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Untuk melaksanakan Penelitian di MTsN 2 Pesawaran dengan judul Penelitian
"Gaya Kepemimpinan Demokrasi Kepala Madrasah di MTs Negeri 2 Pesawaran".

Demikian Surat Izin Penelitian ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Pesawaran, 25 Oktober 2023
Kepala,

Saripudin

Lampiran 3. Dokumentasi

Musyawarah dalam setiap pengambilan keputusan



Selalu menerima kritik dan saran dari dewan guru



Pelatihan guru sebagai pengembangan karir



Menciptakan suasana kekeluargaan antara guru dan dewan guru



Memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi



Selalu menjaga komunikasi



Memberikan guru ruang berpendapat



Memberikan pembinaan kepada dewan guru



Lampiran 4. Dokumentasi Wawancara
Wawancara dengan kepala madrasah, Kepala TU dan Guru MTs
Negeri 2 Pesawaran





Lampiran 5. Prestasi Madrasah



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PESAWARAN
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2

Jalan H. Subeki Gunungrejo Kecamatan Waylima Kabupaten Pesawaran
 Kode Pos 35381 Email: mtsn2pesawaran@gmail.com

PRESTASI MTSN 2 PESAWARAN
TAHUN 2019/2020

NO	PRESTASI	LOMBA DAN TINGKATAN	PENYELENGGARA
1	JUARA I IPS	KSM Tingkat SMP/ MTs Se Kabupaten Pesawaran	KEMENAG KABUPATEN PESAWARAN
2	JUARA III IPS	KSM Tingkat SMP/ MTs Se Kabupaten Pesawaran	KEMENAG KABUPATEN PESAWARAN
3	JUARA II	Pidato Tingkat SMP/ MTs SESUMBAGSEL	MAN 1 Bandar Lampung

Pesawaran, 20 September 2019
 Kepala MTs N 2 Pesawaran



Saripudin



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PESAWARAN
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2**

Jalan H. Subeki Gunungrejo Kecamatan Waylima Kabupaten Pesawaran
Kode Pos 35381 Email: mtsn2pesawaran@gmail.com

**PRESTASI MTSN 2 PESAWARAN
TAHUN 2020/2021**

NO	PRESTASI	LOMBA DAN TINGKATAN	PENYELENGGARA
1	JUARA I SOLO SONG PUTRA	HAB KEMENAG Ke 74 Tahun 2020	KEMENAG KABUPATEN PESAWARAN
2	JUARA I TENIS MEJA PUTRA	HAB KEMENAG Ke 74 Tahun 2020	KEMENAG KABUPATEN PESAWARAN
3	JUARA I TENIS MEJA PUTRI	HAB KEMENAG Ke 74 Tahun 2020	KEMENAG KABUPATEN PESAWARAN
4	JUARA II CATUR PUTRI	HAB KEMENAG Ke 74 Tahun 2020	KEMENAG KABUPATEN PESAWARAN

Pesawaran, Desember 2021
Kepala MTs N 2 Pesawaran

Saripudin





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PESAWARAN
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2
Jalan H. Subeki Gunungrejo Kecamatan Waylima Kabupaten Pesawaran
Kode Pos 35381 Email: mtsn2pesawaran@gmail.com

**PRESTASI MTSN 2 PESAWARAN
TAHUN 2022/2023**

NO	PRESTASI	LOMBA DAN TINGKATAN	PENYELENGGARA
1	JUARA II TENIS MEJA PUTRI	HAB KEMENAG Ke 76 Tahun 2022	KEMENAG KABUPATEN PESAWARAN
2	JUARA III TENIS MEJA PUTRI	HAB KEMENAG Ke 76 Tahun 2022	KEMENAG KABUPATEN PESAWARAN
3	JUARA III VOLLY BALL PUTRI	HAB KEMENAG Ke 76 Tahun 2022	KEMENAG KABUPATEN PESAWARAN
4	JUARA II SOLO SONG	HAB KEMENAG Ke 76 Tahun 2022	KEMENAG KABUPATEN PESAWARAN
5	RUNNER UP III CINTA DARI JIHAN	Kompetisi Film Pendek Islami (KFPI) Tingkat Provinsi Lampung	KANWIL KEMENAG PROV. LAMPUNG
6	JUARA I VIDEO PROFIL	HAB KEMENAG Ke 76 Tahun 2023	KEMENAG KABUPATEN PESAWARAN
7	JUARA I VIDEO LAYANAN	HAB KEMENAG Ke 76 Tahun 2023	KEMENAG KABUPATEN PESAWARAN
8	JUARA II VIDEO PENDEK	HAB KEMENAG Ke 76 Tahun 2023	KEMENAG KABUPATEN PESAWARAN
9	JUARA I TENIS MEJA PUTRA	HAB KEMENAG Ke 76 Tahun 2023	KEMENAG KABUPATEN PESAWARAN
10	JUARA II TENIS MEJA PUTRI	HAB KEMENAG Ke 76 Tahun 2023	KEMENAG KABUPATEN PESAWARAN
11	JUARA II SOLO SONG PUTRI	HAB KEMENAG Ke 76 Tahun 2023	KEMENAG KABUPATEN PESAWARAN

NO	PRESTASI	LOMBA DAN TINGKATAN	PENYELENGGARA
12	JUARA KOSTUM NUSANTARA TERBAIK	HAB KEMENAG Ke 76 Tahun 2023	KEMENAG KABUPATEN PESAWARAN
13	JUARA II VOLLYBAL PUTRA	HAB KEMENAG Ke 76 Tahun 2023	KEMENAG KABUPATEN PESAWARAN
14	TERBAIK II LOMBA MADRASAH SEHAT	TINGKAT PROVINSI	KANWIL KEMENAG PROV. LAMPUNG
15	TERSTANDAR SATUAN PENDIDIKAN RAMAH ANAK (SRA)	KABUPATEN PESAWARAN	DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK

Pesawaran, Agustus 2023

Kepala MTs N 2 Pesawaran



Haripudin





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PESAWARAN
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2
Jalan H. Subeki Gunungrejo Kecamatan Waylima Kabupaten Pesawaran
Kode Pos 35381 Email: mts2pesawaran@gmail.com

**PRESTASI MTSN 2 PESAWARAN
TAHUN 2022/2023**

NO	NAMA SISWA / REGU	PRESTASI	LOMBA DAN TINGKATAN	PENYELENGGARA
1	M. Nazarudin Bakti	JUARA I KELAS 46 KG PUTRA	Kompetisi Taekwondo Tingkat Kab. Pringsewu	KABUPATEN PRINGSEWU
2	Drumband Surya Bahana MTs Negeri 2 Pesawaran	<ul style="list-style-type: none"> • JUARA I MAYORET • JUARA II ARANSEM ENT MUSIK • JUARA II COLOUR GUARD • JUARA II KONSER • JUARA III GITAPATI 	Lomba Drumband Tingkat Pelajar	DISPORA KABUPATEN PRINGSEWU
3	Drumband Surya Bahana MTs Negeri 2 Pesawaran	JUARA UMUM	Kejuaraan VIP Marching Battle Championship (VMBC) Piala Danrem 043/Gatam Cup Tahun 2022	DANREM 04 3/GATAM BEKERJA SAMA DENGAN FEDERATIO N YOUTH BAND INDONESIA (FYBI) PROVINSI LAMPUNG
4	M. Aqil Zayyan	JUARA HARAPAN I MTQ	Lomba MTQ Tingkat MTs	BEGAWI FEST MAN IC LAMPUNG TIMUR
5	Abdul Aziz	JUARA II TILAWAH PUTRA	MT2QM Tingkat MTs Se KKM MTs N 2 Pesawaran	KKM MTs NEGERI 2 KABUPATEN PESAWARAN
6	M. Aqil Zayyan	JUARA I TAHFIDZ &	MT2QM Tingkat MTs Se	KKM MTs NEGERI 2

NO	NAMA SISWA / REGU	PRESTASI	LOMBA DAN TINGKATAN	PENYELEN GARA
		TILAWAH JUZ 30 PUTRA	KKM MTs N 2 Pesawaran	KABUPATEN PESAWARAN
7	Siti Nurhalimah	JUARA III TILAWAH PUTRI	MT2QM Tingkat MTs Se KKM MTs N 2 Pesawaran	KKM MTs NEGERI 2 KABUPATEN PESAWARAN
8	Suci Amelia	JUARA HARAPAN III TILAWAH PUTRI	MT2QM Tingkat MTs Se KKM MTs N 2 Pesawaran	KKM MTs NEGERI 2 KABUPATEN PESAWARAN
9	Saluna	JUARA I TAHFIDZ JUZ 30 PUTRI	MT2QM Tingkat MTs Se KKM MTs N 2 Pesawaran	KKM MTs NEGERI 2 KABUPATEN PESAWARAN
10	Naura Dzakiyah Sazidah	JUARA II TAHFIDZ JUZ 30 PUTRI	MT2QM Tingkat MTs Se KKM MTs N 2 Pesawaran	KKM MTs NEGERI 2 KABUPATEN PESAWARAN
11	Jihan Fahira	JUARA I TAHFIDZ 3 JUZ PUTRI	MT2QM Tingkat MTs Se KKM MTs N 2 Pesawaran	KKM MTs NEGERI 2 KABUPATEN PESAWARAN
12	Wilda Firamadani	JUARA HARAPAN II TAHFIDZ 3 JUZ PUTRI	MT2QM Tingkat MTs Se KKM MTs N 2 Pesawaran	KKM MTs NEGERI 2 KABUPATEN PESAWARAN
13	Jihan Fahira	JUARA II TAHFIDZ 3 JUZ PUTRI	MT2QM Tingkat MTs Se Kabupaten Pesawaran	KEMENAG KABUPATEN PESAWARAN
14	M. Aqil Zayyan	JUARA I TAHFIDZ & TILAWAH JUZ 30 PUTRA	MT2QM Tingkat MTs Se Kabupaten Pesawaran	KEMENAG KABUPATEN PESAWARAN
15	Naura Dzakiyah Sazidah	JUARA I TAHFIDZ & TILAWAH JUZ 30 PUTRI	MT2QM Tingkat MTs Se Kabupaten Pesawaran	KEMENAG KABUPATEN PESAWARAN
16	Saluna	JUARA II TAHFIDZ & TILAWAH JUZ 30 PUTRI	MT2QM Tingkat MTs Se Kabupaten Pesawaran	KEMENAG KABUPATEN PESAWARAN
17	Siti Nurhalimah	JUARA III TILAWAH PUTRI	MT2QM Tingkat MTs Se Kabupaten	KEMENAG KABUPATEN PESAWARAN

NO	NAMA SISWA / REGU	PRESTASI	LOMBA DAN TINGKATAN	PENYELENGGARA
			Pesawaran	
18	<ol style="list-style-type: none"> 1. Averius Khaidir Ali Daeng 2. Akram Vahrian 3. Aldi Rahmadani 4. Cornelis Adi Saputra 5. M. Anani 	JUARA II MOBILE LEGEND	Lomba Mobile Legend Tingkat MTs	SMK PATRIA GADING REJO (HUT KE-40)
19	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melsa Ayu Wulandari 2. Azka Salsabila Putri 3. Alea Eka Putri 4. Laura Cyntia Bella 5. Nova Nur Kholifah 	JUARA II TARI KREASI	Tari Kreasi Tingkat MTs	SMK PATRIA GADING REJO (HUT KE-40)
20	SELURUH PESERTA PRAMUKA	JUARA I REGU TERGIAT	Lomba Pramuka Tingkat Penggalang	YPPMA KEDONDONG (HUT KE-66)
21	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nanda Febriyanti 2. Nurhamidah 3. Isnani Nur Kamila 4. Jihan Oktaviani 5. Nira Yaumi 6. C. Sylva Putri Utami 7. Dita Arinda 8. Dinda Amelia 	JUARA II PBB PUTRI	Lomba Pramuka Tingkat Penggalang	YPPMA KEDONDONG (HUT KE-66)
22	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dimas Habib Al- Faqih 2. M. Aqil Zayyan 3. Rendy David Fernando 4. M. Risyad Risqi Ramadhan 5. M. Rosyad Anggana 6. Satria Purbayana 7. Satrio Purba Yuni 8. Ahmad Jibril Al Hafis 	JUARA III PBB PUTRA	Lomba Pramuka Tingkat Penggalang	YPPMA KEDONDONG (HUT KE-66)
23	<ol style="list-style-type: none"> 1. M. Akbar Tungguan 2. Ahmad Indra Setiawan 3. M. Dafa Faruq 4. M.Fathul Adzim 5. Sandi Fajar Saputra 	JUARA III SENAM PRAMUKA PUTRA	Lomba Pramuka Tingkat Penggalang	YPPMA KEDONDONG (HUT KE-66)
24	<ol style="list-style-type: none"> 1. Annisa Adelia Putri 2. Ulva Kamelia 3. Melsa Ayu Mulandari 4. Damita Noya Amabel 5. Salsabila Nurhasanah 	JUARA HARAPAN I SENAM PRAMUKA PUTRI	Lomba Pramuka Tingkat Penggalang	YPPMA KEDONDONG (HUT KE-66)
25	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dimas Habib Al- Faqih 2. M. Aqil Zayyan 3. Rendy David Fernando 4. M. Risyad Risqi Ramadhan 	TERBAIK II PBB PUTRA	LOMBA PRAMUKA TINGKAT III KAB.	KABUPATEN PESAWARAN

NO	NAMA SISWA / REGU	PRESTASI	LOMBA DAN TINGKATAN PESAWARAN	PENYELENGGARA
	5. M. Rosyad Anggana 6. Satria Purbayana 7. Satrio Purbayuni 8. Ahmad Jibril Al Hafis			
26	1. Dimas Habib Al- Faqih 2. M. Aqil Zayyan 3. Rendy David Fernando 4. M. Risyad Risqi Ramadha 5. M. Rosyad Anggana 6. Satria Purbayana 7. Satrio Purbayuni 8. Ahmad Jibril Al Hafis	TERBAIK II PIDATO PUTRA	LOMBA PRAMUKA TINGKAT III KAB. PESAWARAN	KABUPATEN PESAWARAN
27	1. Dimas Habib Al- Faqih 2. M. Aqil Zayyan 3. Rendy David Fernando 4. M. Risyad Risqi Ramadha 5. M. Rosyad Anggana 6. Satria Purbayana 7. Satrio Purbayuni 8. Ahmad Jibril Al Hafis	TERBAIK II SENAM PRAMUKA PUTRA	LOMBA PRAMUKA TINGKAT III KAB. PESAWARAN	KABUPATEN PESAWARAN
28	1. Dimas Habib Al- Faqih 2. M. Aqil Zayyan 3. Rendy David Fernando 4. M. Risyad Risqi Ramadha 5. M. Rosyad Anggana 6. Satria Purbayana 7. Satrio Purbayuni 8. Ahmad Jibril Al Hafis	TERBAIK III SMAPRORE PUTRA	LOMBA PRAMUKA TINGKAT III KAB. PESAWARAN	KABUPATEN PESAWARAN
29	1. Dimas Habib Al- Faqih 2. M. Aqil Zayyan 3. Rendy David Fernando 4. M. Risyad Risqi Ramadha 5. M. Rosyad Anggana 6. Satria Purbayana 7. Satrio Purbayuni 8. Ahmad Jibril Al Hafis	TERBAIK III MENU NON BERAS PUTRA	LOMBA PRAMUKA TINGKAT III KAB. PESAWARAN	KABUPATEN PESAWARAN
30	1. Dimas Habib Al- Faqih 2. M. Aqil Zayyan 3. Rendy David Fernando 4. M. Risyad Risqi Ramadha 5. M. Rosyad Anggana 6. Satria Purbayana 7. Satrio Purbayuni	TERBAIK III BIVAK PBB PUTRA	LOMBA PRAMUKA TINGKAT III KAB. PESAWARAN	KABUPATEN PESAWARAN

NO	NAMA SISWA / REGU	PRESTASI	LOMBA DAN TINGKATAN	PENYELENGGARA
	8. Ahmad Jibril Al Hafis			
31	1. M.Fathul Adzim 2. Rona Parawansa	JUARA HARAPAN 3 MAZE SOLVING	LOMBA ASIAN JUNIOR ROBOT CUP SE ASEAN	INDONESIA YOUTH ROBOTIC ASSOCIATION
32	Dimas Habib Al-Faqih	Peserta Jambore Nasional	Nasional	Kwartir Nasional Gerakan Pramuka
33	Juara I Pionering	Juara I Pionering	Persami Kwaran Waylima HUT Pramuka ke-62 Kecamatan	Kwaran Waylima Pesawaran
34	Juara I Senam Pramuka	Persami Kwaran Waylima HUT Pramuka ke-62	Kecamatan	Kwaran Waylima Pesawaran
35	Juara I Karnaval	Persami Kwaran Waylima HUT Pramuka ke-62	Kecamatan	Kwaran Waylima Pesawaran
36	Juara 2 Pentas Seni	Persami Kwaran Waylima HUT Pramuka ke-62	Kecamatan	Kwaran Waylima Pesawaran
37	Shaum Muliya	Juara 2 Pidato Bahasa Lampung	Keb. Pesawaran	Dinas Perpustakaan Daerah Kab. Pesawaran
38	Tim Futsal MTsN 2 Pesawaran	Juara 4 Liga AAFI (Futsal) Lampung 2023	Provinsi Lampung	AAFI (Asosiasi Akademi Futsal Indonesia)
39	Tim Futsal MTsN 2 Pesawaran	Juara 2	Provinsi Lampung	Futsal Academy Tamin
40	Fatimah Azzahra	Juara 1 Tahfidz Juz 30 dan Tilawah	MT2QM	KKM MTsN 2 Pesawaran
41	Hanifatul Isma Dina	Juara III Lomba Tahfidz dan Tilawah	MT2QM	KKM MTsN 2 Pesawaran
42	Jihan Fahira	Juara 1 Lomba Tahfidz 3 Juz	MT2QM	KKM MTsN 2 Pesawaran

NO	NAMA SISWA / REGU	PRESTASI	LOMBA DAN TINGKATAN	PENYELENGGARA
43	Imam Hidayat	Juara III lomba Tahfidz juz 30 dan tilawah	MT2QM	KKM MTsN 2 Pesawaran

Pesawaran, Oktober 2023
Kepala MTs N 2 Pesawaran

Saripudin



Lampiran 6. Pedoman Wawancara
INSTRUMEN PENELITIAN
GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA
MADRASAH DI MTS NEGERI 2 PESAWARAN

Indikator	Butir Pertanyaan	Responden	Teknik Pengumpulan Data
Pendapatnya terfokus pada hasil musyawarah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana cara kepala madrasah dalam mengambil keputusan? 2. Siapa saja yang dilibatkan dalam mengambil keputusan? 	<ol style="list-style-type: none"> a. Kepala Madrasah b. Kepala Tata Usaha 	Wawancara
Tenggang rasa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana sikap kepala madrasah ketika mendapat masukan saran dan kritikan? 2. Apa yang dilakukan kepala madrasah ketika mendapat masukan saran dan kritikan? 3. Siapa saja yang memberikan kepala madrasah masukan saran dan kritikan? 	<ol style="list-style-type: none"> c. Guru 	
Memberikan kesempatan pengembangan karir	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana cara kepala madrasah berperan dan bertanggung jawab dalam pengembangan karir bapak/ibu? 2. Apakah kepala madrasah selalu mengizinkan bawahn untuk mengikuti penyuluhan guna mengembangkan karirnya? 		

Menciptakan suasana kekeluargaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana cara kepala madrasah menciptakan hubungan baik antar anggota sehingga tercipta suasana yang kondusif dan harmonis? 2. Apakah terdapat kendala yang kepala madrasah hadapi dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis? 		
Mengetahui kekurangan dan kelebihan bawahan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana cara penyampaian kepala madrasah dalam memberikan tugas kepada bapak/ibu? 2. Apakah kepala madrasah memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi? 		
Bersifat komunikatif dengan bawahan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana cara kepala madrasah dalam melakukan pendekatan dengan bapak/ibu? 2. Apa saja kendala yang terjadi ketika kepala madrasah melakukan pendekatan kepada bapak/ibu? 		
Partisipatif dengan bawahan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana cara kepala madrasah dalam mengikutsertakan bapak/ibu dalam mengambil keputusan? 2. Kapan kepala madrasah mengikutsertakan bapak/ibu dalam mengambil keputusan? 		

Tanggap terhadap situasi	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="370 159 690 291">1. Bagaimana cara kepala madrasah memberikan pembinaan kepada bapak/ibu?<li data-bbox="370 298 690 499">2. Apakah kepala madrasah selalu mengamati bapak/ibu saat menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik?<li data-bbox="370 506 690 595">3. Kapan kepala madrasah memberikan pembinaan kepada bapak/ibu?		
--------------------------	---	--	--



Lampiran 7

PEDOMAN OBSERVASI
LEMBAR OBSERVASI GAYA KEPEMIMPINAN
DEMOKRATIS KEPALA MADRASAH DI MTS NEGERI 2
PESAWARAN

NO	Fokus Pengamatan	Pemunculan Hasil Pengamatan		Deskripsi
		YA	TIDAK	
1	Pendapatnya terfokus pada hasil musyawarah			
2	Tenggang rasa			
3	Memberi kesempatan pengembangan karier bawahan			
4	Menciptakan suasana kekeluargaan			
5	Mengetahui kekurangan dan kelebihan bawahan			
6	Komunikatif dengan bawahan			
7	Partisipatif dengan bawahan			
8	Tanggap terhadap situasi			

Lampiran 8**PEDOMAN DOKUMENTASI**

NO	DATA	KETERANGAN	
		ADA	Tidak Ada
1	Data profil sekolah		
2	Data visi dan misi sekolah		
3	Data struktur sekolah		
4	Data guru dan tenaga pendidik		
5	Data peserta didik		
6	Data sarana dan prasarana		
7	Letak geografis dan lainnya		



Lampiran 9. Transkrip Wawancara

TRANSKIP WAWANCARA MTS NEGERI 2 PESAWARAN KABUPATEN PESAWARAN

Tanggal Wawancara : 28 Oktober 2023

Tempat/Waktu : MTS Negeri 2

Pesawaran/08:30-09.30 WIB Profil Informan 1

1. Nama : Saripudin, S.Pd
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
3. Pendidikan : S1
4. Jabatan : Kepala Madrasah

Hasil Wawancara

Peneliti : Bagaimana cara kepala madrasah dalam mengambil keputusan?

Informan : Dilihat terlebih dulu masalahnya apa, kalau masalah perorang saya panggil untuk dibahas secara face to face agar tidak menjelekan yang bersangkutan , kalau memang permasalahan terkait lingkup madrasah iya pasti harus berdasarkan musyawarah, karena jika tidak melakukan musyawarah dengan anggota dewan guru dalam pengambilan keputusan, baik dalam menemui kendala ataupun merencanakan sesuatu jika diputuskan

secara sepihak maka akan menimbulkan masalah baru, seperti ada yang kurang setuju dengan keputusan yang saya buat dan ada yang setuju maka akan terjadi perbedaan pendapat yang bisa memecah belah keharmonisan antar anggota dewan guru. Dan jika pada saat musyawarah menemukan kendala seperti perbedaan pendapat maka dicari akar masalahnya kemudian diambil jalan tengah dalam perbedaan pendapat tersebut sehingga masalah atau kendala dapat terselesaikan, maka dari itu inilah salah satu alasan mengapa harus melakukan musyawarah sebelum mengambil keputusan.

Peneliti

: Siapa saja yang dilibatkan dalam mengambil keputusan?

Informan

: Keputusan yang di ambil untuk musyawarah semua yang terlibat di dalam

- Peneliti : musyawarah : Bagaimana sikap kepala madrasah ketika menndapat masukan saran dan kritikan?
- Informan : Selalu lapang dada dalam menerima segala masukan baik kritik maupun saran yang sifatnya membangun. Justru itu pintu saya selalu terbuka dan sangat bangga kalau banyak masukan dari para dewan guru, Dan jika banyak dari dewan guru yang memberi masukan saran dan kritikan maka akan di terima semua namun perlu diprioritaskan mana masukan yang harus di tindak lanjuti untuk kemajuan sekolah
- Peneliti : Apa yang dilakukan kepala madrasah ketika mendapat masukan saran dan krittikan?
- Informan : Jika memang kritiknya membangun saya akan selalu menerima
- Peneliti : Siapa saja yang memberikan kepala madrasah masukan dan kritikan?

- Informan : Semua bebas memberikan masukan dan kritikan
- Peneliti : Bagaimana cara kepala madrasah berperan dan bertanggung jawab dalam pengembangan karir dewan guru?
- Informan : Apabila guru mempunyai karir yang bagus saya sebagai kepala madrasah mendukung dan memberi dorongan agar di kembangkan sehingga dapat meningkatkan prestasi kinerja guru. Bahkan saat ini juga saya sedang mendidik salah satu guru untuk menjadi seorang kepala madrasah. Dan saat ada penyuluhan saya pastinya selalu mengizinkan untuk mengikutinya seperti workshop, MGMP dan PLPG, selagi dewan guru bisa bertanggung jawab dengan tugas pokok yang di berikan, dengan mengikuti pelatihan ini bertujuan untuk menambah pengetahuan dan

- wawasan dari seorang guru dalam mengembangkan karirnya.
- Peneleti** : Apakah kepala madrasah selalu mengizinkan bawahan untuk mengikuti penyuluhan guna mengembangkan karirnya?
- Informan** : Tentu saya izinkan karena dengan berkembangnya karir para dewan guru akan berpengaruh positif untuk kemajuan madrasah.
- Peneliti** : Bagaimana cara kepala madrasah menciptakan hubungan baik antar anggota sehingga tercipta suasana yang koondusaif dan harmonis?
- Informan** : Saya selalu mengedepankan sistem kekeluargaan, tidak jaim, tidak gila hormat dan selalu bergaul menjaga silaturahmi antar guru, dan menciptakan suasana yang aman dan nyaman. Jika terjadi perselisihan antar guru

diajak bicara baik-baik agar tidak menyinggung salah satu pihak, yang terpenting melakukan musyawarah terhadap guru yang sedang berselisih agar masalah dapat terselesaikan

Peneliti : Apakah terdapat kendala yang kepala madrasah hadapi dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis?

Informan : Bohong kalau tidak ada kendala, pasti ada saja kendala kecil seperti miskom sedikit

Peneliti : Bagaimana cara kepala madrasah mengetahui kelebihan dan kekurangan yang dimiliki bawahan?

Informan : Memang tidak semua kelebihan dan kekurangan dari dewan guru saya ketahui ya, tapi saya selalu berusaha ingin mengetahui kelebihan dan kekurangan yang dimiliki oleh setiap guru yang ada di sekolah ini, karena saya ingin mengapresiasi dan memberi arahan

- terhadap kinerja dari seorang tenaga pendidik.
- Peneliti : Apakah kepala madrasah memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi?
- Informan : Walaupun tidak dalam bentuk materi tetapi saya memberikan apresiasi dan reword walaupun hanya sekedar pujian dari lisan dan piagam terhadap anggota guru yang berprestasi maka itu akan memotivasi guru tersebut agar lebih meningkatkan prestasi kerjanya.
- Peneliti : Bagaimana cara kepala madrasah dalam melakukan pendekatan dengan dewan guru?
- Informan : Saya melakukan pendekatan kepada seluruh anggota dewan guru dengan cara mengakrabkan diri kepada setiap guru misalnya, berkunjung ke kantor guru, mengajak ngobrol, makan siang bersama dikantor, jika waktu luang seluruh anggota guru di ajak ke tempat

- wisata tujuannya agar terjalin keakraban antar saya sebagai kepala madrasah dengan anggota dewan guru.
- Peneliti : Apa saja kendala yang terjadi ketika kepala madrasah melakukan pendekatan kepada dewan guru?
- Informan : Adapun kendala yang saya hadapi ketika melakukan pendekatan dengan dewan guru, diantara dewan guru masih belum bisa diajak dalam melakukan kegiatan bersama-sama, dan diantara guru masih sulit untuk menerima masukan dari kepala madrasah.
- Peneliti : Bagaimana cara kepala madrasah dalam mengikutsertakan dewan guru dalam mengambil keputusan?
- Informan : Saya selalu melibatkan para anggota dewan guru untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan persoalan guna mengembangkan kemampuan yang ada

pada diri seorang guru, dan saya selalu memotivasi guru dengan cara memberikan ruang berpendapat seluas luasnya agar memberikan idea tau pendapatnya dalam mengambil keputusan.

Peneliti : Kapan kepala madrasah mengiutsertakan dewan guru dalam mengambil keputusan?

Informan : Dalam setiap musyawarah.

Peneliti : Bagaimana cara kepala madrasah selalu memberikan pembinaan kepada dewan guru?

Informan : Saya sebagai kepala madrasah terkadang memberikan pembinaan terhadap guru walaupun tidak setiap hari saya lakukan dalam melakukan pembinaan, dengan cara mengajak berbicara empat mata dengan guru tersebut sehingga dalam melakukan pembinaan seolah-olah tidak menyalahkan kinerja guru tersebut.

Peneliti : Apakah kepala

madrasah selalu mengamati dewan guru saat menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik?

Informan

: Tentu semua saya amati, saya juga melihat kinerja guru saat seupervisi dan berkeliling dari kelas ke kelas untuk memantau tenaga pendidik yang sedang menjalankan tugasnya.



**TRANSKIP WAWANCARA
MTS NEGERI 2 PESAWARAN KABUPATEN
PESAWARAN**

Tanggal Wawancara : 28 Oktober 2023

Tempat/Waktu : MTS Negeri 2

Pesawaran/09:30-10.30 WIB Profil Informan 2

1. Nama : Danial Adhan, S.Pd.I
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
3. Pendidikan : S1
4. Jabatan : Kepala TU

Hasil

Wawanc

ara

Peneliti : Bagaimana cara kepala madrasah dalam mengambil keputusan?

Informan : Kepala madrasah kalau ada masalah selalu mengambil keputusan berdasarkan hasil musyawarah, tidak mengambil keputusan secara sepihak, kepala madrasah juga mengambil keputusan dalam rapat dengan memberikan kebebasan terhadap dewan guru untuk berpendapat sehingga kepala madrasah dapat mengambil yang baik kemudian di ambil suara terbanyak lalu di simpulkan guna

- Peneliti : memecahkan suatu masalah
- Peneliti : Siapa saja yang dilibatkan dalam mengambil keputusan?
- Informan : Semua dewan guru dilibatkan dalam musyawarah.
- Peneliti : Bagaimana sikap kepala madrasah ketika mendapat masukan saran dan kritikan?
- Informan : Kepala madrasah madrasah sangat legowo selalu menerima masukan baik kritik maupun saran yang di berikan kepada kepala madrasah dan respon kepala madrasah juga dalam menerima masukan baik kritik maupun saran di terima secara legowo selama hal itu untuk menjadikan sekolah lebih maju
- Peneliti : Apa yang dilakukan kepala madrasah ketika mendapat masukan saran dan kritikan?
- Informan : Semua kritikan ataupun saran jika memang sifatnya membangun akan kepala madrasah terima

- dan beliau tidak akan marah.
- Peneliti : Siapa saja yang memberikan kepala madrasah masukan dan kritikan?
- Informan : Bebas siapa saja selagi masukannya membangun
- Peneliti : Bagaimana cara kepala madrasah berperan dan bertanggung jawab dalam pengembangan karir dewan guru?
- Informan : Kepala madrasah tidak pernah menghalangi justru selalu mengikutsertakan anggota dewan guru dalam penataran PLPG, Workshop, dan lain lain guna mengembangkan karir dari seorang guru, selain itu juga kepala madrasah memfasilitasi guru yang sedang mengikuti pengembangan karir seperti di berikan laptop dan buku guna untuk menunjang pengembangan karir dari guru.
- Peneleti : Apakah kepala madrasah selalu mengizinkan bawahan

- untuk mengikuti penyuluhan guna mengembangkan karirnya?
- Informan** : Beliau selalu mengizinkan selagi bertanggung jawab dengan mata pelajaran di dalam kelas.
- Peneliti** : Bagaimana cara kepala madrasah menciptakan hubungan baik antar anggota sehingga tercipta suasana yang koondusaif dan harmonis?
- Informan** : Kepala madrasah selalu melakukan pendekatan kepada anggota guru yang bertujuan untuk menciptakan suasana kekeluargaan, kepala madrasah itu jarang ada di ruangan nya selalu ikut serta dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh sekolah misalnya pada jumat bersih, kepala madrasah ikut gotong royong bersama guru-guru lainnya.
- Peneliti** : Apakah terdapat kendala yang kepala madrasah hadapi dalam

- menciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis?
- Informan : Sepertinya tidak ada ya, soalnya kepala madrasah selalu menjaga komunikasi dengan dewan guru.
- Peneliti : Bagaimana cara kepala madrasah mengetahui kelebihan dan kekurangan yang dimiliki bawahan?
- Informan : Kepala madrasah selalu ingin mengetahui kelebihan dan kekurangan anggota guru dengan cara memberikan tugas kepada tenaga pendidik, seperti kemarin dalam pembangunan LAB beliau memberikan tugas secara langsung dengan rapat kecil untuk kepala tata usaha, bendahara dan guru yang mampu membuat proposal dengan terbuka dan santai
- Peneliti : Apakah kepala madrasah memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi?
- Informan : Untuk penghargaan kepala madrasah selalu memberi pujian dan

- penhargaan lewat komunikasi dan suport.
- Peneliti : Bagaimana cara kepala madrasah dalam melakukan pendekatan dengan dewan guru?
- Informan : Kepala madrasah melakukan pendekatan dengan para anggota dewan guru secara baik, dikarenakan kepala madrasah selalu berbaur kepada seluruh anggota dewan guru seperti pada saat makan siang kepala madrasah makan bersama seluruh anggota dewan guru di kantor, tidak hanya kepala madrasah sering berkunjung ke kantor guru untuk sekedar menyapa atau mengobrol dengan salah satu anggota dewan guru.
- Peneliti : Apa saja kendala yang terjadi ketika kepala madrasah melakukan pendekatan kepada dewan guru?
- Informan : Mungkin kalau kendala sih tidak ada, walaupun ada paling hanya miskom saja dan pasti langsung selesai.
- Peneliti : Bagaimana cara

- kepala madrasah dalam mengikutsertakan dewan guru dalam mengambil keputusan?
- Informan : Kepala madrasah selalu memberikan dorongan terhadap guru untuk ikut serta dalam mengambil keputusan, dengan cara menerima semua keputusan yang di berikan oleh anggota dewan guru, tetap: semua keputusan itu diambil beberapa saja yang menurut kepala madrasah untuk di laksanakan.
- Peneliti : Kapan kepala madrasah mengiutsertakan dewan guru dalam mengambil keputusan?
- Informan : Setiap rapat rutin di tahun ajaran baru, setiap bulan dan setiap ada masalah yang perlu di musyawarahkan.
- Peneliti : Bagaimana cara kepala madrasah selalu memberikan pembinaan kepada dewan guru?
- Informan : Kepala madrasah melakukan pembinaan terhadap guru dengan cara memanggil guru tersebut dan di ajak

ngobrol empat mata kemudian di berikan arahan, kepala madrasah memberikan penyuluhan dan pembinaan terhadap guru tetapi tidak sering dikarenakan adanya kegiatan di luar sekolah yang mengharuskan kepala madrasah mengikuti kegiatan di luar sekolah tersebut, sehingga penyuluhan dan pembinaan yang di lakukan kepada guru tidak maksimal.

Peneliti

: Apakah kepala madrasah selalu mengamati dewan guru saat menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik?

Informan

: Biasanya kepala madrasah sering keliling kelas untuk melihat apakah ada kelas yang kosong karena tidak ada guru, dan juga saat supervisi tentunya selalu melihat kinerja dewan guru.

**TRANSKIP WAWANCARA
MTS NEGERI 2 PESAWARAN KABUPATEN
PESAWARAN**

Tanggal Wawancara : 28 Oktober 2023

Tempat/Waktu : MTS Negeri 2

Pesawaran/10:30-11.30 WIB Profil Informan 3

1. Nama : Nurhayati, S.Pd
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Pendidikan : S1
4. Jabatan : Dewan Guru

Hasil

Wawanc
ara

Peneliti : Bagaimana cara kepala madrasah dalam mengambil keputusan?

Informan : Iya bapak kepala madrasah itu selalu menyelesaikan masalah melalui musyawarah dan mufakat, beliau sangat demokratis dan melihat suara terbanyak yang disetujui untuk dilaksanakan

Peneliti : Siapa saja yang dilibatkan dalam mengambil keputusan?

Informan : Semua dewan guru dilibatkan dalam musyawarah.

Peneliti : Bagaimana sikap kepala madrasah ketika mendapat masukan saran dan kritikan?

Informan : Kepala madrasah itu

sangat legowo tidak pernah bersikap egois dalam mengambil keputusan, beliau selalu menerima masukan baik kritik maupun saran yang di berikan selagi sifatnya membangun dan tidak menyimpang dari masalah yang di bahas.

Peneliti : Apa yang dilakukan kepala madrasah ketika mendapat masukan saran dan kritikan?

Informan : Kritikan ataupun saran jika memang sifatnya membangun akan kepala madrasah terima dan beliau tidak akan marah.

Peneliti : Siapa saja yang memberikan kepala madrasah masukan dan kritikan?

Informan : Siapa saja boleh memberikan kritikan dan saran selagi masukan nya membangun

Peneliti : Bagaimana cara kepala madrasah berperan dan bertanggung jawab dalam pengembangan karir dewan guru?

Informan : Jika pelatihan di adakan di luar sekolah

- beliau mengakomodasi dewan guru dengan transportasi, selagi dewan guru bisa bertanggung jawab dengan jam mengajar yang menjadi tugas pokok para guru
- Peneleti : Apakah kepala madrasah selalu mengizinkan bawahan untuk mengikuti penyuluhan guna mengembangkan karirnya?
- Informan : Kepala madrasah selalu mengizinkan dewan guru dalam pengembangan karir mereka dan tidak pernah menghalangi malahan.
- Peneliti : Bagaimana cara kepala madrasah menciptakan hubungan baik antar anggota sehingga tercipta suasana yang koondusaif dan harmonis?
- Informan : Kepala madrasah selalu berbaur dengan para dewan guru dan jarang berada di ruangnya, selalu berkomunikasi dengan baik bahkan sering

- bertukar pikiran di ruang guru, sering juga beliau mengadakan acara makan-makan di luar jam sekolah
- Peneliti : Apakah terdapat kendala yang kepala madrasah hadapi dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis?
- Informan : Beliau selalu ramah dengan para dewan guru bahkan sering berbicara dengan bahasa gaul, jadi untuk kendala sepertinya tidak ada.
- Peneliti : Bagaimana cara kepala madrasah mengetahui kelebihan dan kekurangan yang dimiliki bawahan?
- Informan : Kepala madrasah selalu ingin mengetahui kelebihan dan kekurangan anggota guru dengan cara memberikan tugas kepada tenaga pendidik sesuai dengan keahlian yang dimiliki agar kinerja yang dilakukan guru maksimal, beliau juga selalu memotivasi anggota guru untuk maju dan

- mengembangkan sekolah ini untuk menciptakan generasi masa depan yang baik dan kreatif.
- Peneliti : Apakah kepala madrasah memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi?
- Informan : Penghargaan selalu memberi pujian dan penghargaan lewat kata-kata dan suport.
- Peneliti : Bagaimana cara kepala madrasah dalam melakukan pendekatan dengan dewan guru?
- Informan : Kepala madrasah melakukan pendekatan dengan para anggota dewan guru secara baik, selalu menjaga komunikasi secara langsung dan beliau juga hampir setiap saat berada di ruang guru bahkan jarang berada di ruangannya
- Peneliti : Apa saja kendala yang terjadi ketika kepala madrasah melakukan pendekatan kepada dewan guru?
- Informan : Mungkin hanya miskom saja. Sih, dan itu juga pasti langsung selesai.

- Peneliti : Bagaimana cara kepala madrasah dalam mengikutsertakan dewan guru dalam mengambil keputusan?
- Informan : Kepala madrasah selalu mengajak guru untuk ikut serta dalam mengambil keputusan dalam musyawarah rutin tahun ajaran baru, rapat bulanan, dan 3 bulan. Sertiap ada masalah juga kepala madrasah selalu mengajak guru untuk ikut bermusyawarah dan bertukar pikiran.
- Peneliti : Kapan kepala madrasah mengiutsertakan dewan guru dalam mengambil keputusan?
- Informan : Setiap rapat, dan setiap ada masalah untuk di musyawarahkan.
- Peneliti : Bagaimana cara kepala madrasah selalu memberikan pembinaan kepada dewan guru?
- Informan : Kepala madrasah melakukan pembinaan biasanya saat supervisi di setiap bulan, atau langsung tatap muka dengan guru yang

bersangkutan untuk menjaga kehormatan tanpa merendahkan guru tersebut, biasanya juga kepala madrasah selalu keliling kelas untuk melihat apakah ada kelas yang kosong dan masuk sambil menunggu guru yang bertugas hadir lalu beliau keluar.

Peneliti

: Apakah kepala madrasah selalu mengamati dewan guru saat menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik?

Informan

: Sering berkeliling kelas untuk melihat apakah ada kelas yang kosong karena tidak ada guru, biasanya beliau masuk sambil menunggu guru yang bersangkutan hadir dan juga saat supervisi tentunya selalu melihat kinerja dewan guru.



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN**

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131
Telp. (0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: www.radenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B-3314/ Un.16 / P1 /KT/XII/ 2023

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I
NIP : 197308291998031003
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung
Menerangkan bahwa artikel ilmiah dengan judul

**GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA MADRASAH DI MTS
NEGERI 2 PESAWARAN**
Karya

NAMA	NPM	FAK/PRODI
SODIA TAMA RAMDHAN	1911030418	FTK/ MPI

Bebas Plagiasi sesuai Cek dengan tingkat kemiripan sebesar **19%**. Dan dinyatakan **Lulus** dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 13 Desember 2023
Kepala Pusat Perpustakaan



Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I
NIP. 197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi Untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan.

GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA MADRASAH DI MTS NEGERI 2 PESAWARAN

by Perpustakaan Pusat

Submission date: 13-Dec-2023 02:48PM (UTC+0700)

Submission ID: 2257546080

File name: Skripsi_SODIA_TAMA_RAMDHAN.docx (73.49K)

Word count: 8680

Character count: 57976

GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA MADRASAH DI MTS NEGERI 2 PESAWARAN

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.radenintan.ac.id Internet Source	3%
2	journal.an-nur.ac.id Internet Source	1%
3	fliphtml5.com Internet Source	1%
4	jurnal.univpgri-palembang.ac.id Internet Source	1%
5	mynida.stainidaeladabi.ac.id Internet Source	1%
6	ejournal.iai-tribakti.ac.id Internet Source	1%
7	garuda.ristekbrin.go.id Internet Source	1%
8	repository.uinbanten.ac.id Internet Source	1%
9	eprints.polsri.ac.id Internet Source	1%

10	ferrihendrawan07.blogspot.com Internet Source	1 %
11	repository.unib.ac.id Internet Source	1 %
12	Badarwan Badarwan, Supriadin Supriadin. "Prophetic Values in the Principal's Leadership Style at SDN 1 Ranomeeto, Konawe Selatan", Shautut Tarbiyah, 2021 Publication	<1 %
13	databara.blogspot.com Internet Source	<1 %
14	jurnal.poltekapp.ac.id Internet Source	<1 %
15	lovelyristin.com Internet Source	<1 %
16	journal.unsil.ac.id Internet Source	<1 %
17	journal.iaisambas.ac.id Internet Source	<1 %
18	muhamadkosim25.blogspot.com Internet Source	<1 %
19	Khairul Bariah, Ridhatullah Assya'bani. "Integrasi Nilai Karakter dalam Pembelajaran Akidah Akhlak: Studi Pembelajaran Akidah Akhlak di MI Integral Al-Ukhuwwah Banjang",	<1 %

Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan
Kemasyarakatan, 2019

Publication

20 Rodiya Sugiarti, Siti Ngaisah. "ANALISIS KESALAHAN PENGGUNAAN PREPOSISI DAN PUNGTUASI DALAM KARANGAN NARASI SISWA", Primary : Jurnal Keilmuan dan Kependidikan Dasar, 2019

<1 %

Publication

21 jurnal.pancabudi.ac.id

<1 %

Internet Source

22 e-journal.iainptk.ac.id

<1 %

Internet Source

23 repository.radenfatah.ac.id

<1 %

Internet Source

24 restyamelia.blogspot.com

<1 %

Internet Source

25 digilib.uinsa.ac.id

<1 %

Internet Source

26 Desmisawati Desmisawati, Bunga Ayu Wulandari, Muhammad Ali. "EKSTRAKURIKULER WAJIB PENDIDIKAN KEPRAMUKAAN DALAM PELAKSANAAN KURIKULUM 2013 PADA SEKOLAH DASAR DI GUGUS MUHAJIRIN", Jurnal Pendidikan Tematik Dikdas, 2022

<1 %

Publication

27	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
28	Linsurahman Takdir. "STUDI IMPLEMENTASI PEMBELAJARAN KELAS RANGKAP DI DAERAH TERPENCIL", Diadik: Jurnal Ilmiah Teknologi Pendidikan, 2021 Publication	<1 %
29	library.binus.ac.id Internet Source	<1 %
30	Vinny Hafisah. "Gaya Kepemimpinan Demokratik terhadap Loyalitas Karyawan melalui Motivasi Ekstrinsik sebagai Variabel Intervening", Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis, 2019 Publication	<1 %
31	repository.unwim.ac.id Internet Source	<1 %
32	s1psikologi.unisayogya.ac.id Internet Source	<1 %
33	repository.iain-samarinda.ac.id Internet Source	<1 %
34	jbasic.org Internet Source	<1 %
35	katadata.co.id Internet Source	<1 %

36 www.rp2u.unsyiah.ac.id
Internet Source

<1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 5 words

Exclude bibliography On