

Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah di SD Islam Cedikia Faiha Palembang

Maya Nur Solekha¹, Choirun Niswah², Asep Rohman³

mayadzikra@gmail.com¹, choirunniswah_uin@radenfatah.ac.id²,
aseprohman_uin@radenfatah.ac.id³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan demokratis kepala sekolah di SD Islam Cendikia Faiha Palembang serta faktor pendukung dan faktor penghambatnya. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Informan pokok dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Kepala Tata Usaha, dan Wali kelas. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik yang digunakan dalam analisis data adalah reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data dan menarik kesimpulan. Adapun triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi dengan sumber. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SD Islam Cendikia Faiha Palembang sudah demokratis. Hal ini dapat dilihat dari indikator kepemimpinan demokratis kepala sekolah yaitu pendapatnya terfokus pada hasil musyawarah, tenggang rasa, memberikan kesempatan pengembangan karir, menerima kritik dan saran dari tenaga pendidik, menciptakan suasana kekeluargaan, mengetahui kekurangan dan kelebihan tenaga pendidik, komunikatif, dan tanggap terhadap situasi telah dilakukan meskipun masih terdapat kekurangan seperti kepala sekolah masih jarang turun ke lapangan untuk melakukan pembinaan, penyuluhan, dan pengamatan terhadap tenaga pendidik di sekolah. Adapun faktor pendukung kepemimpinan demokratis kepala sekolah SD Islam Cendikia Faiha Palembang yaitu kerjasama serta hubungan yang terjalin secara baik antara kepala sekolah dengan tenaga pendidik. Sedangkan faktor penghambatnya yaitu masih terdapat beberapa tenaga pendidik yang memiliki rasa kecemburuan sosial antara tenaga pendidik yang lainnya.

Kata kunci: Kepemimpinan Demokratis, Kepala Sekolah

Abstract: This study aims to understand the democratic leadership of the headmaster at SD Islam Cendikia Faiha Palembang, as well as its supporting and inhibiting factors. This research is a descriptive qualitative study. The main informants in this study are the Headmaster, Head of Administration, and class teachers. Data collection techniques used include observation, interviews, and documentation. The data analysis techniques employed are data reduction, data presentation, data verification, and conclusion drawing. The triangulation used in this research is source triangulation. The results of this study indicate that the leadership of the headmaster at SD Islam Cendikia Faiha Palembang is democratic. This is evident from indicators of democratic leadership, such as decisions based on deliberation, tolerance, career development opportunities, acceptance of criticism and suggestions from educators, creating a family-like atmosphere, awareness of educators' strengths and weaknesses, communicativeness, and responsiveness to situations, although there are still shortcomings like the headmaster seldom going into the field for coaching, counseling, and observing the educators at school. The supporting factors for the democratic leadership of the headmaster at SD Islam Cendikia Faiha Palembang include good cooperation and relationships between the headmaster and the educators. The inhibiting factors include some educators feeling social jealousy towards others.

Keywords: Democratic Leadership, Headmaster

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan proses di mana seorang pendidik memimpin dan mengelola pembelajaran di sebuah lembaga pendidikan, dengan tujuan agar peserta didik dapat mengembangkan pemikiran kritis dalam mengaktualisasikan kehidupan mereka. Moejiono (2002) mengungkapkan bahwa "Leadership adalah ciri khas bagaimana seorang pemimpin menerapkan kualitas-kualitas tertentu untuk membedakan dirinya dengan anggotanya." Ini menunjukkan bahwa peran seorang pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap cara anggotanya mengelola dan mengatur sebuah organisasi. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memengaruhi anggotanya dengan cara yang membangun dan memberikan arahan yang efektif menuju kesuksesan. Dalam konteks ini, seorang pemimpin juga diharapkan memiliki kualitas yang lebih baik daripada anggotanya atau bawahannya. (Moejiono, 2012) Gaya kepemimpinan seseorang sangat memengaruhi tingkat

keterlibatan anggota organisasi dan membentuk iklim kerja yang mempengaruhi kinerja bawahan atau anggota tersebut. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan seseorang memiliki dampak besar pada organisasi, termasuk dalam konteks pendidikan di mana pemimpin sekolah memiliki berbagai tipe kepemimpinan. Dalam situasi saat ini, di mana kita sedang berjuang untuk mencapai tujuan pendidikan yang sukses, peran seorang pemimpin menjadi sangat penting dan tak terhindarkan.

Kepemimpinan demokratis dianggap sebagai model kepemimpinan terbaik, terutama untuk pendidikan. Keyakinan bahwa tujuan organisasi dapat dicapai melalui interaksi dinamis adalah dasar kepemimpinan demokratis (Daryanto., 2010). Dalam kepemimpinan demokratis, selalu ada upaya untuk mengoptimalkan kontribusi setiap pemimpin. Semua anggota organisasi diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam semua kegiatan, tetapi partisipasi disesuaikan dengan jabatan, tingkat, dan tingkat kemampuan mereka. Selain itu, karena model kepemimpinan ini sangat didasarkan pada musyawarah, setiap keputusan dapat dilaksanakan tanpa membuat anggota merasa terpaksa (Daryanto., 2011).

Peneliti melihat bahwa kondisi sekolah di SD Islam Cendikia Faiha Palembang semakin menunjukkan keberadaannya dalam berbagai bidang, padahal SD Islam Cendikia Faiha Palembang ini merupakan sekolah yang cukup baru dalam dunia pendidikan, namun sudah mampu bersaing dengan sekolah islam lainnya. Hasil penelitian awal menunjukkan bahwa kepala sekolah di SD Islam Cendikia Faiha Palembang memiliki sikap yang tenggang rasa terhadap karyawannya. Hal ini memungkinkan kepala sekolah untuk mengembangkan karir mereka dan memberikan masukan atau saran. Kepala sekolah juga mampu menciptakan suasana keluarga baik di dalam maupun di luar sekolah. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa masih ada kelemahan dan kekurangan di bawah kepemimpinannya sebagai kepala sekolah.

Keberhasilan sekolah sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki kendali atas perkembangan lembaga pendidikan. Akibatnya, kepala sekolah harus mampu membantu karyawan memahami visi dan misi sekolah. Kepala sekolah juga harus mampu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyuarakan pendapat mereka, memberikan saran, dan menetapkan tujuan yang disepakati bersama. Seperti yang sering kita lihat, kepemimpinan yang tidak baik akan berdampak pada masa depan. Banyak organisasi mengalami kemunduran karena kepemimpinan kepala sekolah tidak sesuai dengan keadaan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa tipe kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang cukup menentukan tingkat keberhasilan pendidikan sekolah. Atas dasar pemikiran tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Di SD Islam Cendikia Faiha Palembang".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang meneliti fakta-fakta dan permasalahan yang ada di lapangan atau penelitian yang pemecahan masalahnya menggunakan data empiris. Adapun jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu untuk memperoleh informasi berupa kata-kata, gambar, yang menggambarkan kondisi lapangan apa adanya sesuai fakta di SD Islam Cendikia Faiha Palembang. Jenis data dalam penelitian yang menggunakan data kualitatif peneliti ialah instrumen penelitian.

Secara garis besar sumber data penelitian dibedakan menjadi dua macam (Annur, 2018), yakni:

- a. Sumber Data Primer/Pokok
Sumber data primer ialah sumber data yang pertama (Sugiyono, 2019). Dari subjek atau objek penelitianlah data penelitian langsung diambil. Didalam penelitian ini sumber data primer yang diperoleh yaitu dari kepala sekolah, kepala TU dan tenaga pendidik di SD Islam Cendikia Faiha Palembang.
- b. Sumber Data Sekunder/Pelengkap
Sumber data sekunder bisa diambil dari pihak mana saja yang bisa memberikan tambahan data guna melengkapi kekurangan dari data yang diperoleh melalui sumber data primer (Sugiyono, 2021). Didalam penelitian ini sumber data sekunder yang diperoleh yaitu langsung dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data sekolah di dokumen-dokumen di SD Islam Cendikia Faiha Palembang.

Dalam penelitian kualitatif teknik pengumpulan data dalam yakni melalui wawancara, observasi dan dokumentasi (Ibrahim, 2021). Teknik analisis data melalui tahapan pengumpulan data,

penyajian data, verifikasi dan penarikan kesimpulan (Setiawan, 2018). Untuk memeriksa keabsahan data, peneliti menggunakan triangulasi, terdiri dari triangulasi waktu, triangulasi metode dan triangulasi sumber (Ibrahim, Adiman, et al., 2022) (Sugiyono, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepala sekolah memiliki banyak tanggung jawab sebagai pemimpin. Kepala sekolah tidak bisa bekerja sendiri untuk menjalankan peran pemimpinnya. Seorang pemimpin dalam sebuah organisasi membutuhkan bawahannya untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus menggunakan metode atau pendekatan yang tepat saat menjalankan tanggung jawabnya untuk meningkatkan kualitas sekolah. "Tipe atau gaya kepemimpinan" adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan bagaimana seseorang bertindak sebagai pemimpin. Kepemimpinan demokratis merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pemimpin dengan bawahan.

Berikut hasil penelitian yang telah peneliti lakukan di SD Islam Cendikia Faiha Palembang:

1. Fokus Pendapatnya Pada Hasil Musyawarah

Fokus pendapatnya adalah hasil musyawarah, yaitu keputusan apa yang dibuat oleh kepala sekolah berdasarkan musyawarah dan kesepakatan seluruh guru (Heri Gunawan, 2022). Pemimpin yang demokratis senang bekerja sama dengan bawahan mereka dalam membuat keputusan dan melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan Perusahaan (Harbani Pasolong, 2022).

Berdasarkan wawancara peneliti dengan kepala sekolah bahwa setiap akan mengambil keputusan, selaku pimpinan yang saya lakukan adalah melakukan musyawarah terlebih dahulu, apalagi kan kita dalam naungan sebuah yayasan, jadi ketika akan mengambil keputusan, sebelumnya akan dimusyawarahkan terlebih dahulu terhadap ketua yayasan dan pembina yayasan kemudian selanjutnya akan didiskusikan pada forum rapat sampai akhirnya diambil hasil atau keputusan yang sesuai dengan musyawarah dan mufakat. Hal serupa juga dikatakan oleh Ibu NV selaku Kepala TU di SD Islam Cendikia Faiha Palembang, bahwa pendapat kepala sekolah telah terfokus pada hasil musyawarah karena setiap akan mengadakan kegiatan di sekolah selalu melalui rapat terlebih dahulu, dan sekolah selalu melakukan rapat setiap hari Jumat yang membahas tentang evaluasi dan kegiatan satu minggu kedepannya. Dan di dalam forum rapat tersebut dilakukanlah musyawarah dengan seluruh tenaga pendidik, kemudian diakhir forum rapat kepala sekolah mengambil keputusan yang sesuai dengan kesepakatan bersama.

Untuk menambah informasi di atas, peneliti juga mewawancarai Ibu WD selaku wali kelas 2 A bahwa dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan sekolah biasanya dilakukan rapat terlebih dahulu, jadi di dalam forum rapat dijelaskan terlebih dahulu apa yang akan dirapatkan atau dilaksanakan. Kemudian kepala sekolah memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga pendidik untuk memberikan baik ide-ide maupun kritik sebelum akhirnya mengambil keputusan secara musyawarah. Hasil wawancara juga didukung oleh observasi yang dilakukan peneliti yaitu setelah peneliti melihat keadaan yang terjadi di lapangan dapat diketahui bahwa memang benar kepala sekolah di SD Islam Cendikia Faiha Palembang telah mengambil keputusan secara musyawarah dan mufakat yang dilakukan dengan seluruh tenaga pendidik. Selain itu, hal ini bertujuan agar kegiatan dapat dilakukan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah, sebagai pemimpin rapat, jelas lebih banyak berbicara di forum rapat. Namun, dia juga selalu memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik untuk menyampaikan pendapat dan saran mereka. Kesempatan yang diberikan kepada tenaga pendidik inilah yang membuat tenaga pendidik ingin tahu bagaimana rapat berlangsung.

Tenggang Rasa

Tenggang rasa, artinya pemimpin demokratis sangat menghargai dan menghormati perasaan bawahan serta dapat menempatkan diri pada situasi yang dialami oleh bawahannya sehingga dapat ikut merasakannya. Dengan mengembangkan sikap tenggang rasa pemimpin dapat menciptakan keharmonisan dalam organisasi atau kelompok (Heri Gunawan, 2022).

Seperti yang disampaikan oleh Ibu SR selaku kepala sekolah bahwa biasanya ketika berbicara dengan tenaga pendidik saya selalu berusaha untuk berbicara sebaik mungkin karena kaami disini mengaut sikap kekeluargaan. Jadi ketika ada peneguran ketika guru itu kurang berkenan sikapnyanya di depan kita, kita akan menasehatinya secara pribadi dan tidak di bicarakan di khalayak umum, karena

kalau kita menegurnya di depan khalayak umum guru itu nantinya akan tersinggung dan malu beda halnya ketika kita menegurnya secara personal guru itu kan bisa lebih menerima. Hal serupa juga dikatakan oleh Ibu NV selaku kepala TU bahwa kepala sekolah memang memiliki sikap tenggang rasa. Hal ini dibuktikan oleh sikap yang diambil kepala sekolah dalam menyampaikan pendapat atau berbicara dengan tenaga pendidik selalu dengan tutur kata yang baik, sopan, dan ramah sehingga tidak menyinggung perasaan tenaga pendidik yang diajak berbicara.

Untuk menambah informasi di atas, peneliti juga mewawancarai WD selaku wali kelas 2 A bahwa kepala sekolah sangat menghormati dan menghargai tenaga pendidik disini baik secara lisan maupun perbuatannya. Setiap kali beliau menyampaikan sesuatu beliau selalu menggunakan tutur kata dan bahasa yang baik yang tidak akan menyebabkan tenaga pendidik tersinggung. Observasi peneliti juga mendukung hasil wawancara, yaitu setelah peneliti melihat keadaan yang terjadi di lapangan dapat diketahui bahwa memang benar kepala sekolah di SD Islam Cendikia Faiha memiliki sikap tenggang rasa terhadap semua warga sekolah termasuk tenaga pendidik. Dalam menghargai dan menghormati tenaga pendidik, ketika sedang berkomunikasi kepala sekolah menggunakan kata-kata yang sopan. Kepala sekolah juga mampu menempatkan diri dalam situasi dan kondisi apapun.

2. Memberikan Kesempatan Pengembangan Karir

Memperhatikan konsep dalam pengelolaan lembaga pendidikan, nampak jelas bahwa proses pengelolaan itu di dalamnya harus menampilkan fungsi-fungsi pokok dari manajemen yang dilakukan oleh seorang pemimpin (Hidayah, 2021). Pemimpin demokratis selalu memberikan dorongan, semangat, dan motivasi kepada semua bawahan dalam menjalankan dan mengembangkan karirnya. Mengingat perkembangan zaman yang begitu pesat dan cepat, kepala sekolah harus selalu memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik untuk mengembangkan karir mereka sehingga mereka memahami pentingnya mengembangkan kemampuan mereka (Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah bahwa ia sangat mendukung terhadap guru-guru disini untuk mengembangkan karirnya terlebih lagi untuk mengembangkan potensi dirinya untuk menunjang proses pembelajaran kedepannya, sekolah sangat mendukung dalam memberikan kesempatan terhadap para guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan guru yang diadakan oleh dinas pendidikan maupun di adakan oleh lembaga lainya walaupun itu bayar sekalipun. Ditambahkan oleh kepala TU di SD Islam Cendikia Faiha Palembang, bahwa Kepala sekolah bisa dikatakan paling mendukung tenaga pendidik yang ingin mengembangkan karir. Kepala sekolah tidak pernah melarang tenaga pendidik yang ingin mengembangkan karir. Biasanya kepala sekolah memberikan informasi tentang diklat, pendidikan S2, seminar, dan program-program pengembangan karir berikutnya kepada tenaga pendidik melalui komunikasi secara langsung dan via grup whatsapp.

Untuk menambah informasi di atas, peneliti juga mewawancarai ibu WD selaku wali kelas 3 bahwa berkaitan dengan pengembangan karir, kepala sekolah sangat mendukung tenaga pendidik yang ingin mengembangkan karir mereka. Sekolah pun mengizinkan jika ada guru yang ingin mengikuti PPG. Biasanya tenaga pendidik diberikan informasi tentang pelatihan-pelatihan bahkan yang terbaru ini pelatihan tentang penanganan anak yang ABK (Anak Berkebutuhan Khusus). Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memang benar adanya mendukung, memotivasi, bahkan mengajak tenaga pendidik untuk mengembangkan karir mereka. seperti guru penggerak, pendidikan dan pelatihan, seminar, dan lain sebagainya, sangat didukung oleh kepala sekolah bagi tenaga pendidik yang akan atau yang ingin mengikuti kegiatan pengembangan karir tersebut.

3. Menerima Kritik dan Saran dari Tenaga Pendidik

Selalu menerima masukan dari bawahan artinya kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya selalu bersedia menerima dan mengharapkan masukan, kritik, dan saran-saran yang membangun dari para tenaga pendidik. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah bahwa ia sangat menerima masukan dari tenaga pendidik baik yang mengkritik kinerja atau sikap saya dan juga saya menerima kepada siapapun yang memberikan saran kepada saya agar lebih dapat memberikan yang terbaik untuk sekolah ini. Biasanya para tenaga pendidik disini mengkritik yang sifatnya membangun dan menyarankan untuk lebih baik lagi. Setiap tenaga pendidik yang menyampaikan masukan, kritik, dan saran selalu saya tanggap dengan bijak, baik yang positif maupun negatif. Ditambahkan oleh kepala TU bahwa kepala sekolah ketika diberikan kritik, saran, masukan- masukan oleh tenaga pendidik, kepala sekolah selalu menerima dan menampung masukan-masukan tersebut. Kepala tidak segan untuk mendengarkan masukan dari kami para tenaga pendidik

dan kependidikan.

Untuk menambah informasi di atas, peneliti juga mewawancari bunda WD selaku wali kelas 4 bahwa kepala sekolah paling senang ketika ada tenaga pendidik yang memberikan baik kritik maupun saran kepada beliau. Apabila tenaga pendidik memberikan kritik dan saran, kepala sekolah selalu mendengarkan dan menerima. Hasil wawancara juga didukung oleh observasi yang dilakukan peneliti yaitu setelah peneliti melihat keadaan yang terjadi di lapangan dapat diketahui bahwa dalam menerima kritik dan saran dari tenaga pendidik sikap yang diambil kepala sekolah sudah cukup baik. Kepala sekolah sangat terbuka dan responsif serta sangat apresiasif, dalam artian terdapat feedback ketika tenaga pendidik memberikan pendapat, jika menurut kepala sekolah baik, maka pendapat tersebut akan ditindak lanjuti. Selain dengan cara menyampaikan secara langsung kepada kepala sekolah.

4. Menciptakan Suasana Kekeluargaan

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin pendidikan dan mengelola tenaga kependidikan di sekolah (Ibrahim, Aulia, et al., 2022). Pemimpin selalu berusaha menciptakan lingkungan kerja yang harmonis yang mendorong seluruh organisasi untuk menjadi kreatif dan inovatif (Heri Gunawan, 2022). Seperti yang dijelaskan oleh Ibu SR selaku kepala sekolah SD Islam Cendikia Faiha Palembang, beliau menjelaskan bahwa dalam lingkungan sekolah memang sangat perlu menciptakan suasana kekeluargaan dan kami disini menganut sistem kekeluargaan, dimana semua tenaga pendidik saya rangkudari guru baru maupun guru lama, adakalanya menjadi kami berperan sebagai atasan dan bawahan dan adakalanya pula kami berperan sebagai kakak dan adik. hal ini dilakukan agar seluruh tenaga pendidik merasa nyaman dan senang dalam menjalankan tugas dan kegiatan yang ada di sekolah.

Hal serupa juga dikatakan oleh ibu NV selaku kepala TU di SD Islam Cendikia Faiha Palembang, bahwa dalam menciptakan suasana kekeluargaan, menurut saya kepala sekolah sudah sangat dalam menciptakan suasana kekeluargaan khususnya di dalam sekolah. Misalnya saja saya dalam menciptakan suasana kekeluargaan setiap selesai ujian kepala sekolah selalu mengajak seluruh tenaga pendidik dan kependidikan untuk makan nasi liwetan bersama. Ini bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga pendidik dan kependidikan untuk bisa lebih akrab lagi setelah melakukan segala tugasnya.

Untuk menambah informasi di atas, peneliti juga mewawancari bunda WD selaku wali kelas 2A di SD Islam Cendikia Faiha Palembang, beliau menyatakan bahwa kepala sekolah memang sangat mementingkan kenyamanan para tenaga pendidik di sekolah baik tenaga pendidik yang baru maupun yang lama. Kepala sekolah juga tidak segan untuk menegur dan memberikan pengarahan bawahannya dahulu terutama pada guru baru agar guru tersebut tidak merasa canggung dan lebih cepat untuk beradaptasi dengan lingkungan sekolah.

Hasil wawancara juga didukung oleh observasi yang dilakukan peneliti yaitu setelah peneliti melihat keadaan yang terjadi di lapangan dapat diketahui bahwa memang benar kepala sekolah di SD Islam Cendikia Faiha Palembang telah menciptakan dan menjalin hubungan kekeluargaan yang baik dengan seluruh tenaga pendidik. Biasanya kepala sekolah ikut berbaur dengan tenaga pendidik ketika jam istirahat, menjadi pemimpin sekaligus sahabat bagi tenaga pendidik, terkadang juga melakukan acara makan bersama setelah pulang sekolah di rumah kepala sekolah dengan tujuan menciptakan suasana kekeluargaan yang harmonis diantara kepala sekolah dan tenaga pendidik. Dengan terciptanya suasana kekeluargaan yang nyaman, kepala sekolah dapat menjalin hubungan yang baik dengan tenaga pendidik dapat

5. Memahami Kelebihan dan Kekurangan Tenaga Pendidik

Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahannya, mengerti keadaan atau suasana, serta memahami siapa bawahan yang dipimpinnya (Ibrahim, Aulia, et al., 2022). Kepala sekolah yang demokratis sangat menghargai potensi guru dan bersedia mengakui keahlian guru di bidangnya masing-masing, mampu memaksimalkan potensi setiap guru dalam situasi yang tepat. Seperti yang dijelaskan oleh Ibu SR selaku kepala sekolah SD Islam Cendikia Faiha Palembang, beliau menjelaskan bahwa untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan tenaga pendidik ini biasanya dinilai melalui supervisi. Saya bertugas sebagai supervisor yang biasanya mensupervisi para tenaga pendidik melalui cara mereka mengajar di dalam kelas. Melalui supervisi ini saya dapat mengetahui bagaimana cara tenaga pendidik mengajar, cara membuka pelajaran, cara tenaga pendidik melakukan pendekatan dengan peserta didik, menyampaikan pelajaran, dan lain sebagainya. Menurut saya kekurangan dan kelebihan potensi tenaga pendidik ini

sangat perlu untuk diketahui karena ini akan berpengaruh bagaimana tenaga pendidik menciptakan peserta didik yang berprestasi.

Hal serupa juga dikatakan oleh Ibu NV selaku kepala TU di SD Islam Cendikia Faiha Palembang, bahwa untuk mengetahui kelebihan ataupun kekurangan tenaga pendidik, kepala sekolah biasanya melakukan supervisi atau pengawasan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Melalui supervisi inilah kepala sekolah dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan tenaga pendidik. Pengawasan merupakan keseluruhan aktifitas mengawasi, memeriksa, mencocokkan dan mengendalikan segenap kegiatan agar berlangsung sesuai dengan rencana yang ditetapkan (Gie, 2007). Pengontrolan dengan demikian tidaklah semata-mata dimaksudkan untuk menemukan kesalahan-kesalahan dan membetulkan melainkan justru untuk mencegah terjadinya kekeliruan (Meriza, 2018). Kepala sekolah juga sangat menghargai potensi tenaga pendidik, Kepala sekolah akan memberikan penghargaan atau reward kepada tenaga pendidik yang telah menciptakan prestasi.

Untuk menambah informasi di atas, peneliti juga mewawancaribunda WD selaku wali kelas 3A di SD Islam Cendikia Faiha Palembang, beliau menyatakan bahwa kepala sekolah untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan tenaga pendidik itu yaitu dengan cara supervisi dan evaluasi. Kepala sekolah juga sangat menghargai potensi setiap tenaga pendidik. Tenaga pendidik yang memiliki potensi yang baik biasanya diberikan pujian, penghargaan, reward dan wadah untuk bisa lebih mengenalkan potensinya tersebut. Hal ini membuktikan bahwa kepala sekolah benar-benar menghargai potensi setiap tenaga pendidik disini. Hasil wawancara juga didukung oleh observasi yang dilakukan peneliti yaitu setelah peneliti melihat keadaan yang terjadi di lapangan dapat diketahui bahwa untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan tenaga pendidik, kepala sekolah mensupervisi kinerja setiap tenaga pendidik. Kepala sekolah sekolah selalu mendukung dan menghargai potensi setiap tenaga pendidik dalam bidangnya masing-masing. Untuk menghargai setiap potensi tenaga pendidik tersebut, kepala sekolah biasanya memberikan reward ataupun penghargaan.

6. Komunikatif

Komunikatif dengan para bawahan, artinya kepala sekolah memperlihatkan rasa senang ketika berbicara, bergaul, dan bekerjasama dengan para tenaga pendidik (Heri Gunawan, 2022). Kepala sekolah yang komunikatif adalah kepala sekolah yang mampu menyampaikan sesuatu atau pesan secara baik, sehingga tenaga pendidik dapat dengan mudah mengerti dan memahaminya (Harbani Pasolong, 2022) Dengan adanya komunikasi yang baik dan lancar antara kepala sekolah dengan tenaga pendidik, maka akan tercipta kerjasama yang baik pula.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Islam Cendikia Faiha Palembang, beliau menjelaskan bahwa dalam menciptakan kerjasama yang baik antara saya dan tenaga pendidik, saya menjalin hubungan komunikasi yang baik terlebih dahulu dengan tenaga pendidik. Saya selalu berusaha berkomunikasi secara komunikatif dengan tenaga pendidik. Contohnya seperti saya memberikan informasi yang jelas kepada mereka baik secara langsung melalui forum rapat ataupun melalui grup WA, dari informasi yang bersifat resmi maupun informasi non resmi. Hal ini saya lakukan supaya tenaga pendidik mampu menerima apa yang saya sampaikan secara jelas.

Hal senada juga dikatakan oleh Ibu NV selaku kepala TU di SD Islam Cendikia Faiha Palembang, bahwa sebagai Kepala TU, tentunya saya bisa dikatakan orang yang cukup sering berkomunikasi dengan kepala sekolah. Menurut saya, kepala sekolah sudah memiliki sikap yang komunikatif ketika berbicara, bergaul, dan bekerjasama dengan kami para bawahannya. Cara beliau menyampaikan sesuatu selalu tepat pada sasaran yang membuat para tenaga pendidik mudah memahaminya. Ketika ada tenaga pendidik yang berbicarapun beliau akan selalu menyimak.

Untuk menambah informasi di atas, peneliti juga mewawancari Bunda WD selaku wali kelas 4A di SD Islam Cendikia Faiha Palembang, beliau menyatakan bahwa kepala sekolah ketika berbicara, bergaul, dan bekerjasama telah memiliki sikap yang cukup komunikatif. Kepala sekolah mampu menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh warga sekolah tanpa membedakan jabatan. Informasi yang disampaikan oleh beliau cukup jelas. Hasil wawancara juga didukung oleh observasi yang dilakukan peneliti yaitu setelah peneliti melihat keadaan yang terjadi di lapangan dapat diketahui bahwa memang benar kepala sekolah di SD Islam Cendikia Faiha Palembang telah komunikatif dengan tenaga pendidik. Dalam hal ini, kepala sekolah telah menjalin hubungan yang baik antar kepala sekolah dengan tenaga pendidik. Ketika berkomunikasi kepala sekolah biasanya menggunakan komunikasi dua arah. Dengan adanya komunikasi yang baik ini, terciptalah kerjasama yang baik pula di dalam ruang lingkup sekolah antara kepala sekolah dengan tenaga pendidik. Cara kepala sekolah menyampaikan informasi cukup jelas dan mudah dipahami. Biasanya kepala sekolah

menyampaikan informasi dengan cara berkomunikasi secara langsung, melalui pengumuman, surat, dan secara online.

7. Tanggap Terhadap Situasi

Tanggap terhadap situasi, artinya pemimpin yang demokratis selalu segera mengetahui suatu keadaan atau lingkungan terutama di sekolah. Sebagai pemimpin yang memiliki pengaruh besar di lembaga pendidikan, mereka dapat memobilisasi stakeholder untuk mendukung proses pendidikan yang ada (Astuti et al., 2023). Seorang pemimpin harus bisa mengelola dan manajemen dalam proses pengambilan keputusan bagi lembaga yang ia pimpin (Ibrahim et al., 2021).

Kepala sekolah yang demokratis selalu melakukan koordinasi pekerjaan dengan bawahannya, apapun kegiatan yang dilakukan ia selalu berkoordinasi dengan bawahannya. Pemimpin sering turun ke bawah dalam melakukan pembinaan dan penyuluhan yang sekaligus melakukan pengamatan terhadap hasil yang telah dicapai (Heri Gunawan, 2022). Berdasarkan wawancara peneliti dengan Ibu SR selaku kepala sekolah SD Islam Cendikia Faiha Palembang, beliau menyatakan bahwa untuk berkoordinasi perihal tugas atau pekerjaan tenaga pendidik, biasanya saya melakukannya melalui rapat. Kemudian saya menjelaskan pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga pendidik tersebut seperti apa, lebih tepatnya setelah diberikan informasi tentang pekerjaan, saya berikan juga pengarahan kepada tenaga pendidik. Kita juga membentuk tim KKG (kelompok kerja guru) supaya lebih mudah mengkoordinir dalam pemberian tugas dan juga dalam penyelesaian masalah.

Hal serupa juga dikatakan oleh Ibu NV selaku kepala TU di SD Islam Cendikia Faiha Palembang, bahwa sebelum dimulai kegiatan belajar mengajar pada semester baru biasanya ada pemembentukan tim KKG (kelompok kerja guru) yang diawali dengan rapat antara kepala sekolah dengan seluruh tenaga pendidik. Dalam forum rapat tersebut, kepala sekolah selalu memberikan pengarahan atau pembinaan terlebih dahulu kepada tenaga pendidik. Dan pada implementasinya barulah dilakukan supervisi terhadap pekerjaan tenaga pendidik. Untuk menambah informasi di atas, peneliti juga mewawancarai Bunda WD selaku wali kelas 2A di SD Islam Cendikia Faiha Palembang, beliau menyatakan bahwa biasanya sebelum memberikan tugas kepada tenaga pendidik, kepala sekolah mengajak tenaga pendidik melakukan rapat terlebih dahulu. Dalam forum rapat tersebut kepala sekolah memberikan SK pembagian tugas, kemudian beliau memberikan penyuluhan dan pembinaan kepada tenaga pendidik terkait tugas yang akan diberikan.

Hasil wawancara juga didukung oleh observasi yang dilakukan peneliti yaitu setelah peneliti melihat keadaan yang terjadi di lapangan dapat diketahui bahwa memang benar kepala sekolah di SD Islam Cendikia Faiha Palembang telah melakukan pembinaan, penyuluhan, dan pengamatan terhadap pekerjaan tenaga pendidik. Dalam pengamatannya, kepala sekolah juga melakukan supervisi terhadap tenaga pendidik guna mengontrol kegiatan belajar mengajar di dalam kelas. Adapun cara yang dilakukan kepala sekolah mensupervisi tenaga pendidik dalam kegiatan belajar mengajar adalah dengan melihat kesiapan tenaga pendidik tersebut mengajar, mulai dari kelengkapan administrasi belajar seperti silabus dan RPP sampai melihat teknis atau cara tenaga pendidik dalam mengajar peserta didik.

PENUTUP

Berdasarkan dari hasil dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa Kepala sekolah SD Islam Cendikia Faiha di Palembang memiliki sikap kepemimpinan yang demokratis. Hal ini berdasarkan dari indikator yang ada bahwa Kepala sekolah sangat mementingkan musyawarah saat mengambil keputusan, sehingga guru tidak merasa terpaksa melaksanakannya. Kepala sekolah memiliki sikap tenggang rasa terhadap guru. Selain itu, kepala sekolah sangat menghargai dan menghormati pendapat guru. Kepala sekolah telah memberikan kesempatan pengembangan karir kepada guru dalam bidang apapun yang mereka inginkan untuk meningkatkan karir mereka. Kepala sekolah sudah cukup merespon dan menghargai kritik dan saran dari guru. Hubungan antara kepala sekolah dan tenaga pendidik telah baik dan harmonis. Kepala sekolah telah menerapkan suasana keluarga di luar sekolah juga. Kepala sekolah juga ingin mengetahui kelebihan dan kekurangan tenaga pendidik, terutama dalam hal pembinaan dan pengawasan siswa. Dengan memberikan penghargaan atau reward kepada guru yang berprestasi dalam berbagai bidang, kepala sekolah menunjukkan betapa mereka menghargai potensi setiap karyawan. Kepala sekolah sangat komunikatif dan selalu menggunakan kalimat yang jelas saat menyampaikan informasi agar guru dapat memahaminya.

Untuk melakukan pengamatan, penyuluhan, dan pembinaan karyawan sekolah, kepala sekolah sering melakukan perjalanan ke lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Annur, S. (2018). *Metodologi penelitian pendidikan (Analisis data kuantitatif dan kualitatif)*. Noer fikri offset.
- Astuti, M., Ibrahim, Herlina, Septiana, A., Irawandi, F., & Zulipran, R. (2023). Reformasi Pendidikan Islam Dalam Menghadapi Era Globalisasi Di Indonesia *Jambura Journal of Educational Management*. *Jambura Journal of Educational Management*, 4(2 (September)), 282–291.
- Daryanto. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daryanto. (2011). *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Gie, T. L. (2007). *Administrasi Perkantoran Modern*. Liberty.
- Harbani Pasolong. (2022). *Teori Administrasi Publik*, (Bandung: Alfabeta, 2022) (cetakan ke).
- Heri Gunawan. (2022). *Pendidikan Karakter: Konsep dan Implementasi, EDISI REVISI (Bandung: Alfabeta, 2022) (A. Saepulrohman (ed.); 2022nd ed.)*. Alfabeta.
- Hidayah, N. (2021). Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam Swasta Berbasis Moderasi Beragama. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 773–788. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2361>
- Ibrahim. (2021). Pelaksanaan Supervisi Kinerja Guru di SMP IT Izzuddin Palembang. *El-Idare: Journal of Islamic Education Management*, 7(2), 13–25.
- Ibrahim, Aulia, D. R., & Setyaningsih, K. (2022). GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA SEKOLAH. *Produ: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 11–21.
- Ibrahim, I., Adiman, A., & Setyaningsih, K. (2022). PENGADAAN BAHAN PUSTAKA DI PERPUSTAKAAN MTS N 2 PALEMBANG. 55–63.
- Ibrahim, I., Zainuri, A., Hidayat, H., Zulkipli, Z., & Noviana, R. (2021). Kinerja Pegawai Tata Usaha Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jambura Journal of Educational Management*, 2(September), 137–146. <https://doi.org/10.37411/jjem.v2i2.997>
- Meriza, I. (2018). PENDIDIKAN. AT-TA'DIB: JURNAL ILMIAH PRODI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM, 10(1), 37–46.
- Moejiono, I. (2012). *Kepemimpinan Dan Keorganisasian*. Yogyakarta, UII Press.
- Setiawan, A. A. & J. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Jejak.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D)*. IKAPI.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, W. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali 2018).