



Research Article

Implementasi Kepememimpinan Partisipatif di SD Rabbani Bandung

Badrudin¹, Sinta Lestari², Silma Salsabila³, Wiwin Rahmawati⁴

1. Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung
E-mail: dr.badrudin@uinsgd.ac.id 
2. Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung
E-mail: 2249100083@student.uinsgd.ac.id
3. Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung
E-mail: silmasalsabila580@gmail.com
4. Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung
E-mail: wiwinrahmawati444@gmail.com



Copyright © 2026 by Authors, Published by AL-AFKAR: Journal For Islamic Studies. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received : April 25, 2026
Accepted : June 12, 2026

Revised : May 27, 2026
Available online : July 13, 2026

How to Cite: Badrudin (2026) "Implementation of Participatory Leadership at Rabbani Elementary School, Bandung", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 9(2), pp. 3041–3050. doi: 10.31943/afkarjournal.v9i2.2033.

Implementation of Participatory Leadership at Rabbani Elementary School, Bandung

Abstract. This study aims to analyze the implementation of participatory leadership in SD Rabbani Bandung and its impact on teacher work motivation and collaborative work environment. Participatory leadership, which involves teachers in decision-making, is expected to create a sense of belonging and improve their performance. This study uses a qualitative method with a descriptive approach. Data were obtained through in-depth interviews and documentation, with the principal as the main subject and teachers as supporting respondents. The results of the study indicate that the principal implements participatory leadership through the active involvement of teachers in the decision-making process, school program preparation, and performance evaluation. The principal also provides appreciation and discussion space that encourages teacher work motivation. The obstacles faced include resistance from new teachers and differences of opinion, which are overcome with an interpersonal approach and effective communication. These findings indicate that participatory leadership not only improves teacher motivation and performance but also creates an inclusive and productive work environment. This study contributes to the development of science in the field of education, especially in the application of leadership styles that support adaptive and highly competitive school management. These results are relevant to be implemented in various educational units to improve the quality of learning and collaboration in the school environment.

Keywords: Participative Leadership, Teacher Work Motivation, Work Environment, Education, Decision Making.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kepemimpinan partisipatif di SD Rabbani Bandung dan dampaknya terhadap motivasi kerja guru serta lingkungan kerja yang kolaboratif. Kepemimpinan partisipatif, yang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, diharapkan mampu menciptakan rasa memiliki dan meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dan dokumentasi, dengan kepala sekolah sebagai subjek utama dan guru sebagai responden pendukung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan kepemimpinan partisipatif melalui keterlibatan aktif guru dalam proses pengambilan keputusan, penyusunan program sekolah, dan evaluasi kinerja. Kepala sekolah juga memberikan apresiasi dan ruang diskusi yang mendorong motivasi kerja guru. Hambatan yang dihadapi antara lain adalah resistensi dari guru baru dan perbedaan pendapat, yang diatasi dengan pendekatan interpersonal dan komunikasi yang efektif. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif tidak hanya meningkatkan motivasi dan kinerja guru tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang pendidikan, khususnya dalam penerapan gaya kepemimpinan yang mendukung pengelolaan sekolah yang adaptif dan berdaya saing tinggi. Hasil ini relevan untuk diimplementasikan pada berbagai satuan pendidikan guna meningkatkan mutu pembelajaran dan kolaborasi di lingkungan sekolah.

Kata Kunci : Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja Guru, Lingkungan Kerja, Pendidikan, Pengambilan Keputusan.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan partisipatif didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Kepemimpinan partisipatif pada dasarnya adalah paradigma kepemimpinan dimana pemimpin memberikan kesempatan yang sama dan luas kepada pegawainya untuk memberikan kontribusi dalam proses pengambilan keputusan (Suswanto, 2019). Selain itu,

kepemimpinan partisipatif juga melibatkan partisipasi aktif dari setiap anggotanya untuk pengambilan keputusan (Khoiri, M. H. M., et al 2024).

Hal ini bertujuan untuk menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab di kalangan anggota tim, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan tingkah laku orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan kelompok dalam situasi tertentu (E, Mulyasa, 2003). Dalam suatu lembaga pendidikan, kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan partisipatif dapat mendorong guru untuk berkontribusi dengan ide dan saran mereka, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan produktif.

Gaya kepemimpinan dimaknai sebagai tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Wang Q, Hou H, Li Z, 2022). Karakteristik gaya kepemimpinan yang beranekaragam dapat mempengaruhi sikap bawahan. Peranan itu sebagai berikut: (1) Mempunyai keaktifan dalam organisasi; (2) Dapat mengutamakan kepentingan kegiatan; (3) Mampu untuk bekerjasama dalam setiap hubungan kelompok di organisasi lainnya; (4) Membuat hubungan yang baik antara staf dalam organisasi; (5) Bisa membuat keuntungan dalam hubungan kelompok didalam tubuh organisasi; (6) Mencontohkan teknik pelaksanaan program organisasi terhadap bawahannya (Permana, A. W., & Karwanto, K. 2020).

Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Rumusan lain tentang kepemimpinan partisipatif sebagai kepribadian pimpinan yang mampu menarik atensi sekelompok anggota organisasi untuk mencontohnya atau mengikutinya (Prasetyo, M. A. M. 2022). Dimensi kepemimpinan partisipatif merupakan bentuk symbiosis mutualisme atau kerjasama antara pemimpin dan anggota organisasi. Interaksi yang tercipta merupakan hubungan timbal balik karena adanya pengaruh dan harapan. Dalam menerapkan gaya kepemimpinan ini tentunya harus melakukan integrasi yang menyeluruh dalam mewujudkan kekompakan dan keharmonisan. Seorang pemimpin harus menyesuaikan dengan keadaan dan situasi perusahaannya.

Kenyamanan dalam bekerja membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan baik tanpa adanya tekanan. Karyawan pada dasarnya menginginkan sosok pemimpin yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Peningkatan motivasi kerja karyawan dapat terwujud bila seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang tepat sehingga tercapainya tujuan perusahaan (Indahsari, R., & Manafe, L. A. 2022). Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang agar orang tersebut tertarik untuk melakukan pekerjaannya. Motivasi bagi karyawan berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan saat bekerja. Dengan motivasi, karyawan akan bekerja dengan senang hati, lebih giat, tanpa adanya tekanan dan rasa jenuh selama bekerja.

Dalam lingkup pendidikan, pemimpin tertinggi dipegang oleh kepala sekolah. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah memiliki peran penting untuk mengelola dan mengarahkan organisasinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Satu

hal yang sangat penting bagi kepala sekolah yaitu memiliki kepemimpinan yang kuat, dan harus bertanggungjawab atas pembinaan seluruh sumber daya manusia di sekolah termasuk dalam pengambilan keputusan (Heck, R. H., & Hallinger, P. 2009). Dengan pendekatan kepemimpinan partisipatif dianggap efektif dalam menciptakan lingkungan belajar yang kolaboratif dan inklusif, yang merupakan elemen penting untuk meningkatkan mutu pendidikan. Mengingat sekolah dasar adalah fondasi utama pembentukan karakter dan kemampuan anak, penerapan kepemimpinan partisipatif memiliki potensi besar untuk menghasilkan dampak positif yang berkelanjutan (Kamaludin, K. 2022).

Selain itu, berbagai studi menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan motivasi kerja guru, keterlibatan siswa, dan partisipasi orang tua dalam proses pendidikan (Kamaludin, K. 2024). Namun, implementasi pendekatan ini pada satuan pendidikan masih sering terhambat oleh kurangnya pemahaman kepala sekolah mengenai prinsip dan praktik kepemimpinan partisipatif. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi bagaimana model kepemimpinan partisipatif dapat diterapkan secara efektif. Kepemimpinan partisipatif tidak hanya relevan untuk menghadapi tantangan ini, tetapi juga dapat menjadi alat strategis dalam membangun komunitas sekolah yang adaptif dan berdaya saing tinggi.

Kepemimpinan partisipatif telah terbukti efektif dalam berbagai konteks organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Permana & Karwanto, (2020) bahwa kepala sekolah dengan kepemimpinan partisipatif yang melibatkan guru, siswa dan orangtua dalam pengambilan keputusan menciptakan komitmen dan rasa kepemilikan yang tinggi terhadap visi misi sekolah. Penelitian ini berfokus pada implementasi kepemimpinan partisipatif di sekolah dasar, dengan ruang lingkup mencakup kepala sekolah, guru, siswa, dan orang tua sebagai pemangku kepentingan utama. Kebaruan riset terletak pada pendekatan interdisipliner yang menggabungkan teori kepemimpinan partisipatif dengan konteks lokal pendidikan dasar di Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoretis, tetapi juga solusi praktis yang dapat diimplementasikan secara langsung di lapangan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian dilaksanakan di SD Rabbani Bandung pada tanggal 10 Desember 2024. Adapun subjek utama dalam penelitian ini yaitu kepala sekolah dikarenakan sebagai seorang pemimpin yang memegang kendali penuh bagaimana model kepemimpinan diterapkan. Proses pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan dokumentasi. Menurut Arikunto (2013) wawancara merupakan proses tanya jawab mengenai topik tertentu yang berkaitan dengan penelitian untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dan sebagai alat bukti dalam melakukan penelitian. Wawancara juga dilakukan kepada beberapa guru atau tenaga pendidik untuk memperkuat dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepala sekolah SD Rabbani Bandung, diperoleh gambaran tentang implementasi kepemimpinan partisipatif, yakni :

1. Pandangan Umum Kepala Sekolah Terhadap Kepemimpinan Partisipatif

Dalam hal ini, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan terhadap kepala madrasah mengenai pandangan umum tentang kepemimpinan partisipatif. Adapun butir pertanyaan yang ditanyakan kepada kepala sekolah yaitu: “Apa yang Anda pahami tentang konsep kepemimpinan partisipatif? Bagaimana Anda menggambarkan gaya kepemimpinan Anda sendiri?” adapun jawaban dari kepala sekolah adalah sebagai berikut:

“Kepemimpinan partisipatif berdasar kepada ketauladanan. Seorang pemimpin bukan hanya sekadar mengarahkan, membina, tetapi harus terjun langsung pada beberapa hal, seandainya rekan kerja kita mengalami kesulitan dan butuh bantuan. Bentuk kepemimpinan ini, kondisi real yang di segani sekaligus di kagumi oleh bawahannya. Dengan mencontoh kepada ketauladanan Rasulullah. Kalau sudah dicontohkan, maka kita diberikan kemudahan untuk mengikuti. Maka penting untuk terjun langsung di momen tertentu. Saya pernah berada dalam beberapa posisi mulai dari guru, wakasek, orangtua, apa saja yang diinginkan oleh karyawan apa saja, jadi sedikit nya mengerti dan akan lebih bijak dalam memposisikan. Kepemimpinan ini terdapat hal yang kurang berkenan yang membuat risih beberapa orang kenapa harus demikian. Maka, harus berani mengambil resiko saat ada orang yang memiliki pandangan negative, melawan semua prasangka. Lambat laun, bawahan akan menegerti.” (Yusuf, Personal Communication, 10 Des 2024).

2. Penerapan Kepemimpinan Partisipatif

Pertanyaan selanjutnya mengenai penerapan kepemimpinan partisipatif, dengan butir pertanyaan: “Apa bentuk partisipasi yang Anda libatkan dari guru dalam pengambilan keputusan di sekolah? Bagaimana cara Anda mendorong guru untuk aktif berpartisipasi dalam penyusunan program sekolah? Apakah ada kebijakan khusus yang diterapkan untuk mendukung keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan? Seberapa sering Anda melakukan rapat atau diskusi dengan guru untuk mendengar masukan mereka?” adapun jawaban dari kepala sekolah adalah sebagai berikut:

“Saat melakukan observasi kegiatan KBM di setiap kelas dan melihat guru ada yang kurang harus mendapatkan perbaikan sesuai kondisi real di kelas entah itu media pembelajaran, metode pembelajaran, cara mengajar nya seperti apa. Lalu memberikan pengarahan secara personal hal apa yang harus diperbaiki misal dalam hal mengkondisikan siswa. Kemudian menanyakan kira-kira apa yang dibutuhkan untuk mendukung dalam proses belajar dan menyediakanya setelah mendapatkan masukan dari guru yang bersangkutan. Cara untuk mendorong guru aktif berpartisipasi, dengan membuat kepanitiaan terkait suatu agenda dengan melibatkan beberapa guru agar memiliki peran/jobdesk nya masing-masing lalu ditunjuk langsung dan dimintai pendapat tentang masukan/ hal lain agar agenda yang dirancang dapat berjalan dengan lancar. Terkait kebijakan khusus yang diterapkan untuk mendukung keterlibatan guru dalam mengambil keputusan yaitu dengan mempertimbangkan masa kerja yang sudah lama, untuk event besar. Sedangkan event kecil dan berulang kali dilaksanakan mulai

melibatkan guru baru. Dikarenakan, terkadang beberapa guru baru masih enggan untuk mengungkapkan ketika dimintai ide/gagasan. Rapat atau diskusi dengan guru untuk mendengar masukan, dilakukan 1x dalam satu minggu pada setiap jenjang nya pada saat pagi hari, 1x satu minggu antar setiap coordinator jenjang, rapat berulang saat akan melaksanakan event.” (Yusuf, Personal Communication, 10 Des 2024).

3. Hambatan dan Tantangan Kepemimpinan Partisipatif

Pertanyaan selanjutnya mengenai penerapan kepemimpinan partisipatif, dengan butir pertanyaan: “Apa saja tantangan yang Anda hadapi dalam menerapkan kepemimpinan partisipatif? Bagaimana Anda mengatasi hambatan tersebut?” adapun jawaban dari kepala sekolah adalah sebagai berikut:

“Saat dihadapkan dengan guru/karyawan baru yang cukup sulit untuk di arahkan. Tapi lambat laun, guru dapat dengan segera menyesuaikan dengan budaya kerja di sekolah. Cara mengatasi nya dengan mencoba menjalin kedekatan dengan guru tanpa menghilangkan batasan, dengan mengajak ngobrol terlebih dahulu secara personal. Kemudian tidak pernah memberikan komentar ketika guru sedang bekerja/mmebuat kreasi dekorasi dalam suatu event. Biarkan guru menuangkan ide nya tanpa kita campuri/komentari.” (Yusuf, Personal Communication, 10 Des 2024).

4. Motivasi Kerja Guru

Pertanyaan selanjutnya mengenai penerapan kepemimpinan partisipatif, dengan butir pertanyaan: “Menurut Anda, apa saja faktor utama yang memengaruhi motivasi kerja guru di sekolah Anda? Apakah keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan memengaruhi motivasi kerja mereka? Jelaskan.” adapun jawaban dari kepala sekolah adalah sebagai berikut:

“Faktor utama dalam motivasi kerja guru selalu mengapresiasi dalam segala hal, sekecil apapun. Misalnya ada kelebihan dalam jam kerja, memberikan penawaran dengan lembur atau mengganti dengan libur di hari yang aman dari siswa (missal hari Sabtu). Selanjutnya dengan tidak menuntut guru dengan kerjaan, dan ketika selesai mengadakan event lalu setelahnya mengucapkan rasa terimakasih. Ya, mempengaruhi. Karena guru merasa dihargai saat mendapatkan apresiasi,” (Yusuf, Personal Communication, 10 Des 2024).

5. Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif

Pertanyaan selanjutnya mengenai penerapan kepemimpinan partisipatif, dengan butir pertanyaan: “Bagaimana Anda melihat pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi kerja guru? Apakah ada perubahan yang signifikan dalam sikap atau kinerja guru setelah penerapan kepemimpinan partisipatif?” adapun jawaban dari kepala sekolah adalah sebagai berikut:

“Dengan melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan, guru merasa lebih di hargai dan memiliki rasa kepemilikan terhadap suatu kebijakan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi guru untuk berkontribusi secara maksimal. Selain itu, dengan menjalin hubungan yang baik, guru merasa di dengar dan dipahami sehingga menumbuhkan kepercayaan yang lebih kuat. Perubahan terlihat ketika memberikan kebebasan untuk beberapa hal dan memberikan ruang diskusi, guru menjadi lebih termotivasi untuk terus belajar dan berproses dan mengembangkan kompetensi mereka, baik melalui pelatihan ataupun berbagi pengetahuan dengan rekan kerja nya.” (Yusuf, Personal Communication, 10 Des 2024).

6. Evaluasi dan Umpan Balik

Pertanyaan selanjutnya mengenai penerapan kepemimpinan partisipatif, dengan butir pertanyaan: “Bagaimana cara Anda mengevaluasi motivasi kerja guru di sekolah Anda? Apakah guru memberikan umpan balik terkait gaya kepemimpinan Anda? Jika ya, bagaimana Anda menanggapi?” adapun jawaban dari kepala sekolah adalah sebagai berikut:

“Dengan melakukan panggilan secara personal dan mengajak diskusi dengan tujuan agar guru tersebut tetap merasa di hargai, misalnya dalam hal tingkat kehadiran. Karna guru yang merasa didengar dan cenderung menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi. Ya, ada. Setiap umpan balik baik positif maupun kurang baik, diakui sebagai bentuk kontribusi guru terhadap perbaikan sekolah.” (Yusuf, Personal Communication, 10 Des 2024).

Pembahasan

1. Pandangan Umum Kepala Sekolah Terhadap Kepemimpinan Partisipatif

Dari hasil wawancara yang telah didapat, dapat diambil kesimpulan bahwa kepala sekolah menerapkan kepemimpinan partisipatif dengan baik, dimana kepala sekolah selalu melibatkan guru dalam hal apapun termasuk dalam pengambilan keputusan dan selalu mendengarkan apa yang menjadi keluhan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan tingkah laku orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan kelompok dalam situasi tertentu. (E. Mulyasa, 2003). Dalam suatu lembaga pendidikan, kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan partisipatif dapat mendorong guru untuk berkontribusi dengan ide dan saran mereka, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan produktif.

Kepala sekolah secara umum memandang kepemimpinan partisipatif sebagai pendekatan yang efektif untuk menciptakan lingkungan sekolah yang kolaboratif dan inklusif. Model kepemimpinan ini memungkinkan seluruh pemangku kepentingan baik guru, siswa, dan orang tua untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan, sehingga menciptakan rasa kepemilikan bersama terhadap visi dan misi sekolah. Berdasarkan penelitian oleh Leithwood dan Jantzi (1999), kepemimpinan partisipatif terbukti meningkatkan komitmen dan motivasi guru dengan memberi mereka ruang untuk berkontribusi secara langsung dalam inovasi pembelajaran. Namun, kepala sekolah juga menyadari bahwa pendekatan ini menuntut keterampilan interpersonal yang kuat, kesabaran, dan kesediaan untuk mengelola perbedaan pendapat secara konstruktif. Pandangan ini mencerminkan keyakinan bahwa keberhasilan kepemimpinan partisipatif sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah untuk menciptakan komunikasi yang terbuka dan lingkungan kerja yang saling percaya.

2. Penerapan Kepemimpinan Partisipatif

Kepala sekolah menerapkan kepemimpinan partisipatif dengan melibatkan guru dan staf dalam pengambilan keputusan, menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan demokratis. Pendekatan ini meningkatkan kualitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, sebagaimana ditemukan dalam penelitian di SMP Negeri 1 Sakra oleh Anwar, F., Asrin, A., & Setiadi, D. (2022). Selain itu, penerapan gaya kepemimpinan partisipatif di MAN Binjai telah menghasilkan banyak prestasi baik bagi guru maupun siswa oleh Tanjung, D. L. (2020). Dengan demikian, kepala sekolah yang mengadopsi

kepemimpinan partisipatif dapat mendorong peningkatan kinerja dan prestasi di lingkungan sekolah.

3. Hambatan dan Tantangan Kepemimpinan Partisipatif

Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan partisipatif sering menghadapi berbagai hambatan dan tantangan. Salah satu tantangan utama adalah manajemen waktu, di mana kompleksitas tugas dan tanggung jawab dapat menghambat proses partisipatif Hasanah, D. M., & Fathoni, T. (2024). Selain itu, perbedaan pendapat di antara pemangku kepentingan dapat mempersulit pengambilan keputusan yang efektif. Kepala sekolah juga perlu mengatasi resistensi terhadap perubahan dari staf yang mungkin lebih nyaman dengan struktur kepemimpinan tradisional. Untuk mengatasi tantangan ini, kepala sekolah harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik, kemampuan manajemen konflik, dan kesiapan untuk beradaptasi dengan dinamika organisasi yang terus berkembang. Dengan demikian, penerapan kepemimpinan partisipatif memerlukan komitmen dan strategi yang matang untuk mencapai keberhasilan dalam lingkungan pendidikan.

4. Motivasi Kerja Guru

Sebagai kepala sekolah, tentunya menyadari bahwa motivasi kerja guru merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Motivasi yang tinggi mendorong guru untuk berkomitmen dalam proses belajar mengajar, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap kinerja mereka. Penelitian oleh Sulisna, S., Wardiah, D., & Suherman, S. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Abi Umami Palembang. Untuk itu, sebagai kepala sekolah, berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi guru. Strategi seperti pemberian penghargaan bagi guru berprestasi dan pengembangan profesional berkelanjutan dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Selain itu, pendekatan kepemimpinan yang adaptif dan kolaboratif juga penting untuk membangun budaya kerja yang positif di sekolah (Pratiwi, Regina Mega., et al. 2024). Dengan demikian, melalui upaya bersama antara kepala sekolah dan guru, diharapkan motivasi kerja dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah kita.

5. Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif

Sebagai kepala sekolah, memahami betul bahwa penerapan gaya kepemimpinan partisipatif sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan di sekolah. Dengan melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan, mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih baik. Penelitian oleh Ali, H.M., et al., (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru. Selain itu, studi di MAN 1 Tapaktuan Aceh Selatan menemukan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru Fitriyasni, M. S., & Safrida, M. (2018). Oleh karena itu, saya berkomitmen untuk terus menerapkan pendekatan partisipatif dalam kepemimpinan, guna menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif.

6. Evaluasi dan Umpan Balik

Kepala sekolah memahami bahwa evaluasi dan umpan balik merupakan komponen vital dalam meningkatkan kualitas kinerja guru dan proses pembelajaran. Melalui evaluasi yang sistematis, kami dapat mengidentifikasi kekuatan dan area yang

perlu ditingkatkan, sehingga dapat memberikan umpan balik konstruktif kepada para guru. Menurut penelitian, peran kepala sekolah dalam melakukan supervisi akademik, termasuk evaluasi dan umpan balik, sangat penting untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru (Werong, W., et al., 2024). Selain itu, evaluasi kinerja guru yang dilakukan secara teratur oleh kepala sekolah dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah Zakiyudin, A. (2020). Dengan demikian, melalui evaluasi yang efektif dan umpan balik yang membangun, kami berupaya menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan.

PENUTUP

Kepemimpinan partisipatif terbukti menjadi salah satu pendekatan yang efektif dalam mendukung peningkatan kinerja dan motivasi guru, serta menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan inklusif. Melalui pelibatan guru, siswa, dan orang tua dalam pengambilan keputusan, kepala sekolah dapat membangun rasa memiliki yang kuat terhadap visi dan misi sekolah. Namun, pendekatan ini juga menghadirkan tantangan tersendiri, seperti manajemen waktu dan resistensi terhadap perubahan.

Dengan penerapan strategi yang matang, komunikasi yang efektif, dan komitmen untuk terus belajar, kepala sekolah mampu mengatasi hambatan tersebut. Selain itu, evaluasi yang terstruktur dan pemberian umpan balik yang membangun menjadi faktor penting dalam mengidentifikasi area perbaikan dan meningkatkan kompetensi guru. Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi para pemimpin pendidikan untuk mengoptimalkan praktik kepemimpinan partisipatif guna mencapai kualitas pendidikan yang lebih baik dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H.M., Ramdani, A., & Zm, H.Z. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Di Kota Mataram.
- Anwar, F., Asrin, A., & Setiadi, D. (2022). Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 1 Sakra. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(3), 1229-1237.
- E. Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi, (Bandung : Rosdakarya, 2003), 107.
- Fitriyasni, M. S., & Safrida, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru. *Fitra*, 3(2).
- Hasanah, D. M., & Fathoni, T. (2024). Strategi dan Tantangan Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Inovasi Pendidikan Nusantara (IPNU)*, 1(2), 54-56.
- Heck, R. H., & Hallinger, P. (2009). Assessing the contribution of distributed leadership to school improvement and growth in math achievement. *American Educational Research Journal*, 46(3), 659-689. <https://doi.org/10.3102/0002831209340042>
- Indahsari, R., & Manafe, L. A. (2022). Peran gaya kepemimpinan path goal untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. *Visionida Jurnal Manajemen dan*

- Bisnis, 8(1), 60-71.
- Kamaludin, K. (2022). Identifikasi Manajemen Strategis Pada Sekolah Dasar Negeri Di Era Disruptif. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 1(3), 278-289. <https://doi.org/10.58540/jipsi.vii3.50>
- Kamaludin, K. (2024). Peranan Kepala Sekolah Berbasis Partisipatif Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Sekolah Dasar. *Jurnal Madinasika Manajemen Pendidikan Dan Keguruan*, 6(1), 1-7.
- Permana, A. W., & Karwanto, K. (2020). Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dalam Upaya Meningkatkan Profesional Guru. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 5(1), 58-67.
- Prasetyo, M. A. M. (2022). Pesantren Efektif: Studi Gaya Kepemimpinan Partisipatif. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 1-12.
- Pratiwi, Regina Mega., Suryadi., Hartini, Nani., & Nurdin, Diding. (2024). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Budaya Kerja Guru di Sekolah. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 13(4 Nopember), 5407-5414. <https://doi.org/10.58230/27454312.1146>
- Sulisna, S., Wardiah, D., & Suherman, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*.
- Suswanto. (2019). *Pemimpinan dan kepemimpinan*. Jakarta : Bumi Aksara. hlm.145
- Tanjung, D. L. (2020). Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru MAN Binjai. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi [JMP-DMT]*, 1(1), 1-9.
- Wang Q, Hou H, Li Z. Participative Leadership: A Literature Review and Prospects for Future Research. *Front Psychol.* 2022 Jun 3;13:924357. doi: 10.3389/fpsyg.2022.924357. PMID: 35719563; PMCID: PMC9204162.
- Werong, W., Dwikurnaningsih, Y., & Iriani, A. (2024). Evaluasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru SMP YPPK Bonaventura Sentani Papua. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 13(3), 4225-4236.
- Zakiyudin, A. (2020). Evaluasi Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Sekolah Wirausaha Indonesia. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 20(1), 16-20.