

Analisis Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru

**Cristian V Sinaga¹ Jon Roi Tua Purba² Angelina Stefany Sinaga³ Juli Gloria Hutahaean⁴
Rezka Maya Sari Lumban Gaol⁵ Sarah Yolanda Lumban Tobing⁶ Veby Lorina Br Siboro⁷
Yorina Triharmi Situmeang⁸**

Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas HKBP
Nommensen Pematangsiantar, Indonesia^{1,2,3,4,5,6,7,8}

Email: cristiansinaga81@gmail.com¹ john.rpurba@gmail.com²
angelinastefanysinaga@gmail.com³ juliglioriahutahaean@gmail.com⁴
rezkamayasarilumbangaol@gmail.com⁵ sarahyolanda419@gmail.com⁶
vebylorina@gmail.com⁷ yorinatriharmisitumeang@gmail.com⁸

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam penerapan kepemimpinan partisipatif oleh kepala sekolah dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja guru. Di era globalisasi dan kebijakan "Merdeka Belajar", kreativitas serta inovasi guru menjadi kunci keberhasilan pendidikan, namun hal ini sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan di sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif melalui teknik pengumpulan data berupa observasi langsung dan studi literatur dari jurnal ilmiah yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif—yang ditandai dengan keterbukaan dalam menerima masukan, pelibatan guru dalam pengambilan keputusan strategis, dan pemberian otonomi profesional—berkontribusi substansial terhadap peningkatan kinerja guru pada aspek pedagogik, profesional, maupun sosial. Temuan mengungkapkan bahwa guru yang bekerja di bawah kepemimpinan partisipatif memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi, kedisiplinan administratif yang lebih baik, serta rasa memiliki (sense of ownership) terhadap sekolah. Disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ini menciptakan iklim kerja kolaboratif yang mendukung efektivitas pembelajaran. Penelitian ini menyarankan agar kepala sekolah konsisten menerapkan pola komunikasi dua arah untuk mengoptimalkan potensi guru sebagai agen perubahan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Partisipatif, Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Merdeka Belajar

Abstract

This study aims to analyze in depth the implementation of participative leadership by school principals and its impact on improving teacher performance. In the era of globalization and the "Merdeka Belajar" policy, teacher creativity and innovation are keys to educational success, yet these are heavily influenced by the leadership style within the school. This research employs a qualitative approach with a descriptive method, utilizing data collection techniques such as direct observation and literature studies of relevant scientific journals. The results indicate that participative leadership—characterized by openness to input, involving teachers in strategic decision-making, and granting professional autonomy—substantially contributes to improving teacher performance in pedagogical, professional, and social aspects. Findings reveal that teachers working under participative leadership exhibit higher intrinsic motivation, better administrative discipline, and a stronger sense of ownership toward the school. It is concluded that this leadership style creates a collaborative work climate that supports learning effectiveness. The study suggests that school principals consistently implement two-way communication patterns to optimize the potential of teachers as agents of change.

Keywords: Participative Leadership, School Principal, Teacher Performance, Merdeka Belajar



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Dinamika pendidikan di era globalisasi menuntut sekolah untuk selalu beradaptasi dengan perubahan cepat dalam teknologi dan metode pengajaran. Di Indonesia, perubahan ini

ditekankan melalui kebijakan "Merdeka Belajar" yang menjadikan kreativitas dan inovasi guru sebagai kunci utama dalam mencapai keberhasilan pembelajaran. Namun, mutu pendidikan nasional sangat terkait dengan konsistensi dan profesionalisme guru. Kinerja guru bukan hanya masalah individu, melainkan hasil interaksi antara kompetensi pribadi dan lingkungan organisasi yang dibentuk oleh kepemimpinan kepala sekolah. Peran pengajar dalam penyelenggaraan pendidikan memiliki pengaruh yang besar terhadap pencapaian kualitas pendidikan. Oleh karena itu, perlu adanya penegasan yang jelas sesuai dengan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Pengajar memiliki posisi sebagai tenaga profesional dalam tingkat pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini dalam sistem pendidikan formal yang diangkat sesuai regulasi yang berlaku. Pekerjaan guru di dunia pendidikan sangat berpengaruh terhadap kualitas siswa yang dihasilkan dari proses belajar mengajar. Melalui interaksi dalam proses belajar, guru akan menyampaikan bahwa dengan belajar, siswa dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik. Tingkat kemampuan siswa tentunya sangat tergantung pada performa guru mereka. Supardi (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawab sesuai dengan ekspektasi dan tujuan yang telah ditentukan. Setiap organisasi tentunya membutuhkan pegawai yang berkualitas. Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru menekankan bahwa pengajar adalah tenaga pendidik profesional dengan berbagai tugas utama seperti mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik di tingkat pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Dalam upaya besar untuk mendukung dan mewujudkan pendidikan sesuai dengan visi dan misi sekolah, serta khususnya memberikan dorongan tinggi kepada guru agar meningkatkan kinerja mereka. Namun, hal ini harus menjadi perhatian semua pihak bahwa seorang pemimpin bukan hanya memberikan tugas, tetapi juga turut memberikan bimbingan, mengawasi pelaksanaan, dan terlibat langsung dengan stafnya. Sagala (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aspek penting dalam manajemen, sehingga kemampuan untuk memimpin dengan baik adalah kunci sukses suatu organisasi. Gaya kepemimpinan merujuk pada cara pemimpin mempengaruhi pengikutnya. Blanchard (1995) mengidentifikasi gaya kepemimpinan partisipatif yang mencakup instruksi (telling), penawaran (selling), partisipasi (participative), dan delegasi (delegative). Teori ini dikembangkan oleh Victor Vroom dan Philip Yetton. Model ini berkaitan dengan perilaku dan peran serta kepemimpinan dalam proses pengambilan keputusan. Menyadari bahwa struktur tugas memiliki unit-unit dengan aktivitas yang bervariasi, baik rutin maupun tidak, memberikan serangkaian pedoman yang harus diikuti dalam menentukan bentuk dan jumlah peran serta pada saat pengambilan keputusan.

Kepala sekolah di era sekarang tidak hanya berperan sebagai manajer, tetapi juga sebagai pemimpin instruksional yang mampu menggerakkan komunitas belajar (Febriasari et al., 2025). Salah satu model kepemimpinan yang dianggap paling efektif dalam memajukan ekosistem pendidikan saat ini adalah kepemimpinan yang melibatkan partisipasi. Model ini mendasarkan diri pada pembagian kekuasaan dalam pengambilan keputusan, penguatan peran staf, dan penciptaan suasana kerja yang demokratis. Dengan melibatkan guru dalam proses penyusunan solusi untuk masalah di sekolah, kepala sekolah tidak hanya memperoleh pandangan teknis dari situasi di lapangan, tetapi juga memperkuat rasa percaya diri guru. Peran kepala sekolah sangat penting untuk meningkatkan efektifitas tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawaban. Setiap kepala sekolah sebagai pemimpin sebuah organisasi perlu memahami dan memiliki kemampuan untuk memberi semangat kepada stafnya. Untuk bisa mempengaruhi para staf, kepala sekolah harus mengetahui apa yang

menjadi kebutuhan mereka. Keberhasilan dalam manajemen sekolah sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, kepala sekolah selaku pemimpin dalam suatu organisasi sebaiknya menyadari dan peka terhadap cara-cara untuk menjaga prestasi dan kepuasan kerja guru, di antaranya dengan memberi dukungan kepada guru supaya mereka dapat menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan dan arahan. Di samping itu, kepala sekolah juga perlu mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang bersifat partisipatif, yang berarti melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Kepala sekolah berusaha untuk lebih memberikan motivasi kepada staf daripada sekadar mengawasi mereka dengan ketat.

Walaupun kepemimpinan yang mengajak partisipasi dianggap sebagai pilihan terbaik, kenyataan di banyak lembaga pendidikan menunjukkan adanya kesenjangan antara teori dan praktik. Masih banyak kepala sekolah yang terjebak dalam pola kepemimpinan yang birokratis dan otoriter, di mana komunikasi bersifat satu arah dan guru hanya berperan sebagai pelaksana instruksi. Situasi ini seringkali berakibat pada rendahnya motivasi intrinsik, kelelahan kerja, dan kurangnya inisiatif guru dalam menciptakan metode pembelajaran yang inovatif. Tanpa adanya peluang untuk berpartisipasi, potensi guru sebagai agen perubahan terhambat, yang menyebabkan stagnasi dalam prestasi belajar siswa. Kepemimpinan yang partisipatif dapat menciptakan suasana saling percaya yang mendukung terjadinya pertukaran pengetahuan antar guru secara sukarela. Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting untuk mengeksplorasi lebih jauh bagaimana mekanisme partisipatif kepala sekolah bisa secara sistematis memengaruhi berbagai variabel kinerja guru, baik dalam aspek administratif maupun praktik di kelas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara mendalam penerapan kepemimpinan partisipatif bagi kepala sekolah dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja guru secara menyeluruh. Diharapkan, hasil analisis ini dapat memberikan kontribusi teori untuk pengembangan ilmu manajemen pendidikan dan menjadi panduan praktis bagi kepala sekolah dalam mengoptimalkan sumber daya manusia di sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang penerapan kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan dampaknya terhadap kinerja guru. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi untuk mengamati secara langsung kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru dan studi literatur online jurnal-jurnal yang relevan dan terakreditasi (Sri Rahayu, 2018). Pada studi literatur ini menggunakan kumpulan jurnal terkait kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru serta jurnal yang berhubungan dengan kata kunci. Dengan tujuan mendapatkan gagasan baru serta ide yang relevan dengan topik pembahasan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Secara umum definisi kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai berikut yaitu kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang guna mencapai tujuan organisasi (Leadership is activities for influencing the others to obtain the organization objectives) (George R. Terry) Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien (Taty Rosmiati & H. Emmy Fakry Gaffar). Dari berbagai pengertian berikut dapat disimpulkan beberapa hal yakni sebagai berikut: 1). Bahwa kepemimpinan itu

melibatkan orang lain, 2). Kepemimpinan itu melibatkan distribusi kekuasaan yang tidak merata antara pemimpin dan anggota kelompok, 3). Kepemimpinan itu menggerakkan kemampuan dengan menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi tingkah laku bawahan, 4). Kepemimpinan adalah menyangkut nilai.

Berdasarkan hasil observasi dan telaah sistematis terhadap berbagai sumber literatur ilmiah, ditemukan bahwa kepemimpinan partisipatif kepala sekolah berkontribusi secara substansial terhadap peningkatan kinerja guru, baik dalam aspek pedagogik, profesional, maupun sosial. Kepemimpinan partisipatif tercermin dari keterbukaan kepala sekolah dalam menerima masukan, pelibatan guru dalam pengambilan keputusan strategis, serta pemberian kepercayaan dan otonomi kepada guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru yang bekerja di bawah kepemimpinan partisipatif cenderung memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi. Hal ini terlihat dari kesediaan guru untuk terlibat aktif dalam perencanaan pembelajaran, mengikuti kegiatan pengembangan profesional, serta melakukan inovasi dalam metode dan media pembelajaran. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengendali, tetapi sebagai mitra dialog yang memberikan arahan, dukungan moral, dan fasilitasi sumber daya. Selain itu, kepemimpinan partisipatif juga berdampak pada peningkatan kualitas kerja guru dalam aspek administratif dan akademik. Guru menunjukkan kedisiplinan yang lebih baik dalam penyusunan perangkat pembelajaran, pelaksanaan evaluasi belajar, serta pelaporan hasil pembelajaran. Keterlibatan guru dalam forum musyawarah sekolah mendorong tumbuhnya rasa tanggung jawab kolektif terhadap pencapaian visi dan misi sekolah. Hasil lain yang menonjol adalah terciptanya iklim kerja yang kolaboratif dan kondusif. Guru merasa aman untuk menyampaikan ide, kritik, maupun kendala yang dihadapi tanpa rasa takut terhadap sanksi. Iklim kerja yang positif ini berkontribusi pada meningkatnya kerja sama antar guru dan memperkuat budaya profesional di lingkungan sekolah.

Pembahasan

Konsep seorang pemimpin pendidikan diproyeksikan dalam bentuk sikap memimpin, tingkah laku dan sifat kegiatan pemimpin yang dikembangkan dalam lembaga pendidikannya yang akan mempengaruhi situasi kerja, semangat kerja anggota-anggota staf, sifat hubungan kemanusiaan di antara sesamanya, dan akan mempengaruhi kualitas hasil kerja yang mungkin dapat dicapai oleh lembaga. Pendidikan tersebut. Berdasarkan konsep, sifat, sikap dan cara-cara pemimpin melakukan dan mengembangkan kegiatan kepemimpinan maka kepemimpinan dapat diklasifikasikan menjadi empat tipe yaitu sebagai berikut:

1. Tipe Otoriter. Kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan yang bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Baginya memimpin adalah menggerakkan dan memaksa kelompok. Apa yang diperintahnya harus dilaksanakan secara utuh, ia bertindak sebagai penguasa dan tidak dapat dibantah sehingga orang lain harus tunduk kepada kekuasaannya. Ia menggunakan ancaman dan hukuman untuk menegakkan kepemimpinannya. Kepemimpinan otoriter hanya akan menyebabkan ketidakpuasan di kalangan guru. Disebut juga tipe kepemimpinan authoritarian. Batasan kekuasaan dari pemimpin otoriter hanya dibatasi oleh undang-undang. Bawahan hanya bersifat sebagai pembantu, kewajiban bawahan hanyalah mengikuti dan menjalankan perintah dan tidak boleh membantah atau mengajukan saran. Mereka harus patuh dan setia kepada pemimpin secara mutlak. Pemimpin yang otoriter tidak menghendaki rapat atau musyawarah. Setiap perbedaan di antara anggota kelompoknya diartikan sebagai kelicikan, pembangkangan, atau pelanggaran disiplin terhadap perintah atau instruksi yang telah diberikan. Inisiatif dan daya pikir anggota sangat dibatasi, sehingga tidak diberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapatnya. Pengawasan bagi pemimpin yang otoriter hanyalah berarti mengontrol,

apakah segala perintah yang telah diberikan ditaati atau dijalankan dengan baik oleh anggotanya. Mereka melaksanakan inspeksi, mencari kesalahan dan meneliti orang-orang yang dianggap tidak taat kepada pemimpin, kemudian orang-orang tersebut diancam dengan hukuman, dipecat, dsb. Sebaliknya, orang-orang yang berlaku taat dan menyenangkan pribadinya, dijadikan anak emas dan bahkan diberi penghargaan. Kekuasaan berlebih ini dapat menimbulkan sikap menyerah tanpa kritik dan kecenderungan untuk mengabaikan perintah dan tugas jika tidak ada pengawasan langsung. Selain itu, dominasi yang berlebihan mudah menghidupkan oposisi atau menimbulkan sifat apatis.

2. Tipe *Laissez-faire*. Bentuk kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari kepemimpinan otoriter. Yang mana kepemimpinan *laissez faire* menitikberatkan kepada kebebasan bawahan untuk melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pemimpin *lasses faire* banyak memberikan kebebasan kepada personil untuk menentukan sendiri kebijaksanaan dalam melaksanakan tugas, tidak ada pengawasan dan sedikit sekali memberikan pengarahan kepada personilnya. Kepemimpinan *Laissez Faire* tidak dapat diterapkan secara resmi di lembaga pendidikan, kepemimpinan *laissez faire* dapat mengakibatkan kegiatan yang dilakukan tidak terarah, perwujudan kerja simpang siur, wewenang dan tanggung jawab tidak jelas, yang akhirnya apa yang menjadi tujuan pendidikan tidak tercapai. Dalam tipe kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin tidak memberikan kepemimpinannya, dia membiarkan bawahannya berbuat sekehendaknya. Pemimpin sama sekali tidak memberikan control dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya. Pembagian tugas dan kerja sama diserahkan sepenuhnya kepada bawahannya tanpa petunjuk atau saran-saran dari pemimpin. Dengan demikian sudah terjadi kekacauan-kekacauan dan bentrokan - bentrokan. Tingkat keberhasilan anggota dan kelompok semata-mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan karena pengaruh dari pemimpin. Struktur organisasinya tidak jelas atau kabur, segala kegiatan dilakukan tanpa rencana dan tanpa pengawasan dari pimpinan.
3. Tipe Demokratis. Bentuk kepemimpinan demokratis menempatkan manusia atau personilnya sebagai faktor utama dan terpenting. Hubungan antara pemimpin dan orang-orang yang dipimpin atau bawahannya diwujudkan dalam bentuk human relationship atas dasar prinsip saling harga menghargai dan hormat menghormati. Dalam melaksanakan tugasnya, pemimpin demokratis mau menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan saran-saran dari bawahannya, juga kritik-kritik yang membangun dari anggota diterimanya sebagai umpan balik atau dijadikan bahan pertimbangan kesanggupan dan kemampuan kelompoknya. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, terarah yang berusaha memanfaatkan setiap personil untuk kemajuan dan perkembangan organisasi pendidikan. Pemimpin ikut berbaur di tengah anggota - anggota kelompoknya. Hubungan pemimpin dengan anggota bukan sebagai majikan dengan bawahan, tetapi lebih seperti kakak dengan saudara -saudaranya. Dalam tindakan dan usaha selalu berpangkal kepada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya, dan mempertimbangkan kesanggupan dan kemampuan kelompoknya. Dalam melaksanakan tugasnya, ia mau menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan saran - saran dari kelompoknya. Ia mempunyai kepercayaan pula pada anggota - anggotanya bahwa mereka mempunyai kesanggupan bekerja dengan baik dan bertanggung jawab. Ia selalu berusaha membangun semangat anggota kelompok dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerjanya dengan cara memupuk rasa kekeluargaan dan persatuan. Di samping itu, ia juga memberi kesempatan kepada anggota kelompoknya agar mempunyai kecakapan memimpin dengan jalan mendelegasikan sebagian kekuasaan dan tanggung jawabnya.

4. Tipe Pseudo-demokratis. Tipe ini disebut juga semi demokratis atau manipulasi diplomatic. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratis hanya tampaknya saja bersikap demokratis. Misalnya jika ia mempunyai ide - ide, pikiran, atau konsep yang ingin diterapkan di lembaga Pendidikannya, maka hal tersebut akan dibicarakan dan dimusyawarahkan dengan bawahannya, tetapi situasi diatur dan diciptakan sedemikian rupa sehingga pada akhirnya bawahan didesak agar menerima ide atau pikiran tersebut sebagai keputusan bersama. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samar - samar, dan yang mungkin dilaksanakan tanpa disadari bahwa tindakan itu bukan tindakan pimpinan yang demokratis.

Keterampilan-keterampilan yang diperlukan kepemimpinan pendidikan meliputi keterampilan berikut ini : a) Menciptakan suasana pekerjaan yang sehat dan menyenangkan, b) Membentuk dan membina moral yang tinggi bagi bawahannya, c) Menentukan tujuan pendidikan bersama anggota kelompok dan berusaha mencari jalan keluar untuk mencapainya. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan partisipatif merupakan pendekatan kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan. Secara teoretis, kepemimpinan partisipatif menempatkan guru sebagai subjek aktif dalam organisasi sekolah, bukan sekadar objek pelaksana kebijakan. Hal ini sejalan dengan pandangan manajemen modern yang menekankan pentingnya pemberdayaan sumber daya manusia sebagai aset utama organisasi pendidikan. Kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terbukti mampu meningkatkan motivasi intrinsik guru. Ketika guru dilibatkan dalam pengambilan keputusan, mereka merasa dihargai dan diakui kompetensinya. Rasa memiliki terhadap sekolah (sense of ownership) pun meningkat, yang pada akhirnya mendorong guru untuk bekerja melampaui kewajiban formalnya. Kondisi ini memperkuat temuan bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan di sekolah.

Dalam konteks kebijakan Merdeka Belajar, kepemimpinan partisipatif memiliki relevansi yang sangat kuat. Merdeka Belajar menuntut guru untuk kreatif, reflektif, dan adaptif terhadap perubahan. Namun, kreativitas dan inovasi guru tidak akan berkembang secara optimal dalam iklim kepemimpinan yang otoriter dan kaku. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan partisipatif mampu menciptakan ruang aman bagi guru untuk bereksperimen, melakukan refleksi pembelajaran, dan mengembangkan praktik pedagogik yang kontekstual. Kepemimpinan partisipatif juga berperan dalam membangun iklim psikologis yang sehat di sekolah. Hubungan yang didasarkan pada kepercayaan dan komunikasi dua arah mengurangi potensi konflik serta menekan tingkat stres kerja guru. Guru yang merasa didukung secara emosional dan profesional cenderung menunjukkan kinerja yang lebih stabil dan konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif tidak hanya berdampak pada aspek teknis kinerja, tetapi juga pada kesejahteraan psikologis guru. Namun demikian, penelitian ini juga mengindikasikan bahwa efektivitas kepemimpinan partisipatif sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam mengelola partisipasi secara proporsional. Partisipasi yang tidak terarah berpotensi memperlambat pengambilan keputusan dan menimbulkan kebingungan peran. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut memiliki kompetensi manajerial yang kuat agar proses partisipatif tetap berjalan efektif dan berorientasi pada tujuan. Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa kepemimpinan partisipatif kepala sekolah merupakan strategi kepemimpinan yang relevan dan strategis dalam meningkatkan kinerja guru. Implementasi kepemimpinan partisipatif yang konsisten, terstruktur, dan berorientasi pada pemberdayaan guru akan berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan di sekolah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan partisipatif kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan partisipatif ditunjukkan melalui keterbukaan kepala sekolah dalam menerima masukan, pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, serta pemberian kepercayaan dan tanggung jawab kepada guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Penerapan kepemimpinan partisipatif terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja guru, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran. Guru menjadi lebih aktif, kreatif, dan bertanggung jawab dalam menjalankan perannya karena merasa dihargai dan dilibatkan dalam setiap proses pengambilan kebijakan di sekolah. Selain itu, kepemimpinan partisipatif juga menciptakan iklim kerja yang kondusif, kolaboratif, dan demokratis, sehingga hubungan antarwarga sekolah terjalin dengan baik. Dengan demikian, kepemimpinan partisipatif kepala sekolah tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja guru secara administratif dan pedagogik, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, kepemimpinan partisipatif dapat dijadikan sebagai salah satu strategi efektif dalam pengelolaan sekolah di era pendidikan yang terus berkembang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan kepada kepala sekolah agar dapat menerapkan kepemimpinan partisipatif secara konsisten dan berkelanjutan dalam pengelolaan sekolah. Kepala sekolah diharapkan lebih melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan, memberikan ruang untuk menyampaikan pendapat, serta membangun komunikasi yang terbuka dan saling menghargai demi terciptanya suasana kerja yang positif. Bagi guru, diharapkan dapat memanfaatkan kesempatan partisipasi yang diberikan oleh kepala sekolah dengan meningkatkan rasa tanggung jawab, profesionalisme, serta komitmen dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Guru juga diharapkan aktif mengembangkan kompetensi diri dan berinovasi dalam proses pembelajaran guna mendukung peningkatan kualitas pendidikan. Selanjutnya, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dengan pendekatan dan metode penelitian yang berbeda, seperti penelitian kuantitatif atau studi lapangan yang lebih mendalam, agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat memperkaya kajian dalam bidang manajemen dan kepemimpinan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. H., Ramdani, A., Hamidsyukrie. (2016). "Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Di Kota Mataram". *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*. 1(2)
- Arifin, I., & Barnawi. (2023). *Kepemimpinan Pembelajaran di Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Darmadi, H. (2022). *Kinerja Guru: Analisis Faktor dan Upaya Peningkatannya*. Bandung: Alfabeta.
- Febriasari, A., et al. (2025). "Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dalam Menggerakkan Komunitas Belajar di Era Digital". *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Handayani, S., & Raharja. (2025). "Digital-Based Participative Leadership in Merdeka Belajar Era." *Indonesian Journal of School Counseling & Management*.
- Mailani, E., Armanto, D., Etiawati, N, A. (2022). "Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Sdn 163085 Kota Tebing Tinggi". 6(3)
- Mujamil Qomar, Manajemen Pendidikan Islam, Surabaya : PT. Gelora Aksara Pratama, 2007.



- Mulyadi, A. (2023). "Implementasi Kebijakan Merdeka Belajar: Tantangan dan Inovasi Kreativitas Guru di Indonesia". *Jurnal Pendidikan Indonesia*.
- Mulyasa, E. (2022). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Modern*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
- Pratama, R. (2022). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di Sekolah Menengah". *Jurnal Administrasi Pendidikan*.
- Putra, A., dkk. (2023). "Relationship between Principal's Democratic Leadership Style and Teacher Professionalism." *International Journal of Education and Curriculum*.
- Sari, D. N. (2024). "Hubungan Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah dengan Profesionalisme Guru dalam Mencapai Kualitas Pendidikan". *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*.
- Sari, R. N. (2024). *Kajian Empiris Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Organisasi Sekolah*. Jakarta: Prenada Media.
- Sri Rahayu, (2018) 'Gagasan Model Pembelajaran Mobile –Nos Untuk Peningkatan Literasi Sains Siswa', 6(1).
- Sulistiyorini, Manajemen Pendidikan Islam, Surabaya : eLKAF, 2006
- Tanjung, L, D. (2020). "Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Binjai". *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi (JMP-DMT)*. 1(1)
- Umar, M. (2023). *Pemberdayaan Guru melalui Kepemimpinan Kolaboratif*. Surabaya: Pustaka Media.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Wahyuni, S. (2021). "Analisis Kinerja Guru: Interaksi antara Kompetensi Pribadi dan Lingkungan Organisasi di Sekolah Dasar". *Jurnal Ilmu Pendidikan*.
- Wibowo, A. (2023). *Manajemen Kinerja SDM Pendidikan*. Pustaka Pelajar.