

**GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF KEPALA SEKOLAH
UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MI
AZZAINIYYAH**

**PRINCIPAL'S PARTICIPATIVE LEADERSHIP STYLE TO
IMPROVE TEACHER PERFORMANCE IN MI
AZZAINIYYAH**

¹Rizki Kurniawan, ²Mulyawan Safwandy Nugraha

Institut Madani Nusantara

akungrizki165@gmail.com

mulyawan@uinsgd.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan inklusif meningkatkan kinerja guru MI Azzainiyyah dan bagaimana kepala sekolah dapat mengambil keputusan ketika guru perlu mencapai mutu pendidikan di sekolah tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, teknik naturalistik dan triangulasi. Pemulihan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi serta kerja lapangan. Dalam penelitian ini, peneliti membahas tentang pekerjaan guru. Efektivitas demikian ditentukan oleh evaluasi dan refleksi dari pekerjaan yang dilakukan oleh inspektur sesuai dengan tujuan sekolah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan kinerja guru antara lain membuat RPP yang baik dengan kegiatan pendahuluan, kegiatan inti dan kegiatan penutup

Kata Kunci: Kepemimpinan Partisipatif, Kepala Sekolah dan Kinerja Guru

Abstract

The purpose of this study is to find out how participative leadership improves the performance of teachers in MI Azzainiyyah and how school leaders can make decisions when teachers need to achieve quality education in schools. This study uses a qualitative approach, naturalistic techniques and triangulation. Data recovery through observation, interview and documentation, and fieldwork. In this study, researchers discussed the work of teachers. Effectiveness is therefore determined based on the evaluation and reflection of the inspector's work according to the school's goals. The results of this study show that participatory management can improve the performance of teachers, including the creation of good lesson plans with pre-primary activities, main activities and closing activities

Keywords: Participatory Leadership, Principals and Teacher Performance

PENDAHULUAN

Kedudukan guru sebagai salah satu komponen yang berguna serta strategis lewat kinerjanya. Kinerja guru sangat bernilai dalam mewujudkan tujuan pembelajaran nasional serta memastikan besar rendahnya kualitas pembelajaran.¹

Guna melakukan amanat Undang- Undang Sisdiknas itu, hingga pemerintah mulai tingkatan perhatiannya terhadap kinerja guru. Oleh sebab itu, guru diberikan ketentuan yang wajib dipunyai, salah satunya merupakan kompetensi yang cocok dengan standar.

Secara jelas dinyatakan dalam(RI, 2015) kalau kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keahlian, serta sikap yang wajib dipunyai, dihayati, serta dipahami oleh guru dalam melakukan tugas keprofesionalan. Artinya guru dalam melakukan tugasnya wajib mempunyai pengetahuan yang luas dalam mengajar serta ketrampilan dalam mengelola aktivitas pendidikan dan sikap yang baik yang bisa menjadikan panutan untuk partisipan didik. Pemerintah sudah merumuskan 4 tipe kompetensi guru secara utuh sebagaimana tercantum dalam uraian(Peraturan Menteri Pendidikan Serta Kebudayaan Republik Indonesia No 137 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pembelajaran Anak Umur Dini, 2014) disebutkan kalau seseorang guru wajib mempunyai 4 kompetensi ialah kompetensi pedagogik, kompetensi karakter, kompetensi sosial serta kompetensi handal. Kompetensi pedagogik ialah kompetensi yang berkaitan dengan keahlian yang berkenaan dengan penjelasan serta pengelolaan pendidikan yang mendidik. Kompetensi pedagogik yang wajib dipahami guru meliputi penjelasan guru terhadap siswa, perancangan serta penerapan pendidikan, penilaian hasil belajar, serta pengembangan siswa guna mengaktualisasikan bermacam kemampuan yang dimilikinya.²

Perihal tersebut terus menjadi dipertegas dengan kenyataan kalau jumlah sekolah pada jenjang pembelajaran resmi tersebut sangat banyak dibanding dengan sekolah pada jenjang di atasnya. Azra mencatat kalau pada tahun 1991/ 1992 jumlah MI segala Indonesia sebanyak 22. 200 buah(69% dari total jumlah segala madrasah di seluruh jenjang), tahun 2005 jumlahnya bertambah jadi 22. 799 MI(61%), terus tahun 2011 jumlah MI sudah menggapai 23. 519 buah(58%). Sebaliknya Suryadi(2014: 60- 61) menguraikan pertumbuhan jumlah anggota didik di SD dari tahun 1990 hingga 2010 selaku berikut; pada tahun 1990 menggapai 26. 290. 218 orang(73% dari total segala sekolah di seluruh jenjang), tahun 2005 menggapai 25. 982. 590 orang(66%), kemudian tahun 2010 sebanyak 26. 984. 824 orang(63%).³

Sejarah membuktikan bahwa peran dan sumbangan Madrasah sangat besar terhadap tujuan pendidikan nasional yaitu “mencerdaskan kehidupan bangsa”. Sumbangan itu bisa ditinjau dari beberapa madrasah yang berdiri secara tradisional atas prakarsa serta partisipasi masyarakat melalui semangat lillahi ta’ala telah banyak timbul pada daerah-daerah daerah terpencil. sehingga secara kuantitatif, data Departemen agama RI tahun 2000-2001 menyebutkan bahwa ada 36.105 madrasah yang beredar di seluruh daerah Indonesia.⁴

¹ Warih Anggi Pratiwi, Iis Prasetyo, and Monita Nur Shabrina, “Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak,” *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 5, no. 2 (2021): 1741–53, <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.970>.

² Pratiwi, Prasetyo, and Shabrina.

³ Ach.Sayyi, “Modernisasi Kurikulum Pendidikan Islam Dalam,” *Tadris* 12, no. 1 (2017): 20–39.

⁴ M S Prayogo, “Revitalisasi Madrasah Ibtidaiyah (MI) Menuju Lembaga Unggul Di Era Kompetitif,” *Al-Ittihad*, no. MI (2016): 93–123.

Peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa pengajar dan penjaga sekolah. MI Azzainiyyah beralamatkan jl pondok halimun kp nagrog sinar barokah desa perbawati kec. Sukabumi Kab. Sukabumi, Jawa Barat 43151. sebagai rutinitas bahwa kepala sekolah selalu mengontrol keamanan sekolah berasal segi kedisiplinan guru di saat masuk dan akan memulai proses pembelajaran, mengecek kebersihan lingkungan sekolah. Jika beliau masih melihat banyaknya sampah beliau akan memperingatkan pihak kebersihan secara langsung atau menghubungi melalui telpon. tidak jarang kepala sekolah pribadi terlibat pada mengontrol kehadiran guru, serta menghubungi sekretaris kelas guna memastikan kehadiran pengajar. dalam kebersihan pada MI Azzainiyyah.

forum pendidikan yang bermutu dapat terwujud apabila didukung oleh pemimpin yang paham perihal manajemen karena keliru satu aspek terpenting mensugesti kualitas pendidikan adalah kepemimpinan serta manajemen mutu. Tujuan berasal manajemen mutu pendidikan adalah untuk memelihara dan meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan (sustainable), yang dijalankan secara sistemik untuk memenuhi kebutuhan stakeholders. Pencapaian ini membutuhkan sebuah manajemen yang efektif dan kepemimpinan yang bertenaga supaya tujuan tersebut mampu memenuhi harapan serta harapan rakyat. sebab itu, visi manajemen mutu lembaga pendidikan harus mengambil peran aktif mewujudkan cita-cita stakeholders. supaya harapan tersebut tercapai, maka sangat diharapkan seseorang pemimpin pendidikan yang kaya inspirasi, serta berani mengambil keputusan-keputusan strategis.⁵

Dari penjelasan di atas jelas bahwa jika pemimpin mengetahui cara memperlakukan guru dengan baik, maka semakin terstruktur pekerjaannya maka semakin kuat kekuasaan pemimpin tersebut maka semakin banyak arah atau pengaruh yang dimiliki kepala sekolah. Prestasi unggul membantu dan melaksanakan pendidikan sesuai dengan visi dan misi sekolah serta memotivasi para guru untuk meningkatkan hasil mereka. Namun perlu menjadi perhatian semua pihak bahwa pemimpin tidak hanya memberikan perintah, tetapi juga ikut memberikan nasehat, melaksanakannya dan mengawasi bawahan.⁶

Melihat tugas seorang kepala sekolah dan menuntut hasil yang maksimal tidaklah mudah, maka diperlukan kemampuan manajemen kepala sekolah. Jika tidak, Anda tidak akan bisa menangani sekolah dengan baik dan situasi sekolah juga akan tidak stabil. Seorang kepala sekolah hendaknya berusaha mencurahkan segala kemampuannya untuk pelaksanaan tugasnya guna mencapai tujuan visi dan misi. Kemampuan manajer harus dapat menilai kemampuan bawahannya untuk memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kemampuannya. Dalam hal ini pemimpin sekolah adalah orang yang menjadi teladan bagi bawahannya dalam pengambilan keputusan, motivasi, partisipasi dalam kondisi sekolah, pendelegasian wewenang dan kelancaran komunikasi dengan bawahan.

Gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja guru dengan sangat efektif, dan karena kepala sekolah juga mengarahkan kinerja guru. Oleh karena itu, dalam penelitian ini bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru MI Azzainiyyah”.

⁵ Rosalina Ginting and Titik Haryati, “Kepemimpinan Dan Konteks Peningkatan Mutu Pendidikan,” *Jurnal Ilmiah CIVIS II*, no. 2 (2012): 1–17.

⁶ Uray Iskandar, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru,” *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan* 10, no. 1 (2013): 1018–27, <https://doi.org/10.26418/jvip.v10i1.2061>.

METODE

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan partisipatif MI Azzainiyyah. Oleh karena itu peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mengkaji hal tersebut, karena peneliti bertujuan untuk mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah MI Azzainiyyah tercermin dalam perilaku kesehariannya. Dalam pendekatan kualitatif, peneliti secara aktif berinteraksi dalam proses pengumpulan data, yang dapat diubah sesuai dengan situasi, peneliti menggunakan intuisi dan merumuskan pertanyaan serta melakukan observasi yang tepat. Pendekatan kualitatif digunakan untuk mengetahui makna (kepentingan) fenomena menurut peneliti yang berpartisipasi.⁷

menjelaskan bahwa peneliti kualitatif bersifat deskriptif, artinya peneliti harus mencatat semua hasil wawancara mendalam, observasi partisipatif atau partisipatif dan diskusi kelompok terarah di lapangan. Catatan itu disebut kualitatif.

Perbedaan utama antara metode kuantitatif dan kualitatif adalah bahwa metode kuantitatif bersifat deduktif dan metode kualitatif bersifat induktif. Pendekatan induktif adalah proses penalaran yang mengarah dari teori/hipotesis ke pengamatan empiris yang sistematis untuk menarik kesimpulan. Pendekatan induktif adalah proses penalaran yang mengikuti suatu jalan, sebaliknya observasi atau observasi menjadi dasar untuk menemukan teori, hipotesis dan interpretasi. Penelitian kualitatif membiarkan data berbicara sendiri dan menghindari pemeriksaan bias. Untuk memahami pentingnya gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, peneliti terjun langsung ke dalam situasi sosial sekolah yang akan diteliti atau di lingkungan kantor sekolah. Karena para ilmuwan menganggap realitas berharga dan komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Manajemen partisipatif yang utama adalah manajemen yang menerapkan empat indikator dalam pengelolaannya: (1) pendelegasian, (2) konsultatif, (3) otoritatif, (4) keputusan bersama. Direktur MI Azzainiyyah menerapkan semua indikator manajemen partisipatif. Direktur secara efektif mendukung semua kegiatan MI Azzainiyyah dan memotivasi guru melalui berbagai cara antara lain mengadakan seminar, mengadakan kursus ekstrakurikuler guru yang berkualitas, mengadakan kelompok MGMP, mengadakan evaluasi.

Berdasarkan temuan peneliti MI Azzainiyyah, sikapnya adalah mendelegasikan kepala sekolah kepada wakil kepala sekolah untuk mempermudah urusan administrasi. Tercatat, perwakilan kepala sekolah dan perwakilan sarana dan prasarana memimpin rapat tugas untuk meminta dan mendistribusikan tes kontrol SK. Sikap pendelegasian lainnya adalah ketika seorang peneliti meminta file data yang menarik, kepala sekolah memanggil salah satu stafnya untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan peneliti. Penyidik melihat kepala sekolah menghubungi fasilitas untuk ujian nasional, padahal sudah ditugaskan ke stafnya, namun kepala sekolah tetap ikut. Kepala sekolah harus memberikan wewenang penuh kepada stafnya. Seharusnya tidak baik untuk pendelegasian, itu adalah bentuk kepercayaan yang kita serahkan kepada orang-orang yang percaya padanya sebagai seorang pemimpin.

Kegiatan untuk mendukung efektivitas guru sekolah MI Azzainiyyah, guru mengikuti workshop di sekolah atau sekolah setempat. Kegiatan tersebut menjadi rutinitas untuk meningkatkan kompetensi guru. Melalui penerapan manajemen partisipatif, kepala sekolah juga terlihat menjalankan kekuasaannya sebagai pemimpin sekolah. Hal itu diketahuinya ketika kepala sekolah melihat ruang kelas kosong tanpa

⁷ A Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Penelitian Gabungan* (jakarta: kencana, 2017).

guru dan kepala sekolah langsung memanggil guru yang dimaksud. dan pengamatan lainnya adalah menegur guru jika dia terlambat di depan guru lain. Menurut peneliti hal ini tidak sesuai dengan profesionalisme kepala sekolah, lebih baik dia memanggil guru ke kamarnya dan menanyakan apa yang terjadi. Selain itu, kepala sekolah sering bertanya kepada sekretaris kelas di mana guru berada di kelas. Itu tidak menunjukkan kepercayaan pada bawahannya, dan sikap ini memberi tekanan pada guru.

Dalam pengambilan keputusan bersama MI Azzainiyyah menganjurkan sikap pengambilan keputusan bersama. Kegiatan yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan bersama didiskusikan terlebih dahulu. Temuan penyidik MI Azzainiyyah terjadi acara perpisahan pada hari Sabtu, sebelumnya diadakan rapat untuk mengatur komisi tersebut. Banyak guru berpartisipasi dalam kegiatan ini setelah membaca menit, pidato, catatan dan pengajian.

Konsultatif merupakan indikator kepemimpinan partisipatif berdasarkan temuan peneliti MI Azzainiyyah bahwa konsultatif paling terlihat oleh kepala sekolah. Banyak hal yang dilihat para ilmuwan membuat banyak orang muncul dengan hal-hal sepele yang hanya membutuhkan jawaban darinya. Menggunakan telepon untuk mendengarkan orang membuatnya lebih mudah untuk mengambil keputusan. Salah satunya adalah memutuskan visi dan misi, ide atau pendapat di ruang sidang, di mana dia paling banyak mendengar suara. berdasarkan informasi dari manajer administrasi. Dia tidak mengubahnya selama 6 tahun menjabat. Itu juga menentukan kehadiran dekat di salah satu pemerintahannya.

Hasil observasi indikator kinerja guru adalah: kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial. MI Azzainiyyah adalah sekolah berbasis agama. Dengan kata lain, belajar di sekolah selain belajar akidah, akhlak, fiqih, bahasa arab, sejarah kebudayaan islam dan lain-lain. MI Azzainiyyah Dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru, MI Azzainiyyah sering mengirimkan guru-gurunya pada seminar-seminar yang diselenggarakan sekolah. Kegiatan tersebut menjadi rutinitas untuk meningkatkan kompetensi guru. Tinjau persidangan untuk memastikan kehadiran kepala sekolah lainnya. Seorang kepala sekolah tidak boleh terlalu sering bertanya kepada bawahannya, karena hal itu akan menurunkan status seorang pemimpin yang tidak tahu bagaimana memimpin. posisinya sebagai pemimpin. perangkat pembelajaran guru seperti RPP, media pembelajaran dan proses belajar mengajar di kelas serta penilaian yang disebut supervise.

Guru juga menyiapkan bahan ajar sesuai dengan materi yang diajarkan hari itu. Peneliti melihat bahwa beberapa guru yang tidak menggunakan alat peraga melemahkan pemahaman anak terhadap topik pembahasan. Guru harus memberikan pengertian kepada anak agar anak tidak bingung menerima informasi tersebut. Mengevaluasi siswa/siswa guru untuk mengidentifikasi kelemahan siswa atau kekurangan guru dalam mengajar. Peringkat diberikan sesuai dengan tingkat kesulitan.

Kompetensi personal tergambar dari kepribadian masing-masing guru, yang terlihat jelas oleh siswa dan rekan kerja. Berdasarkan temuan peneliti di lapangan, guru kelas I selalu membacakan Alquran di kelasnya dan membimbing siswanya untuk membacanya. Hampir setiap bertemu guru di jalan atau di ruang guru, para siswa selalu menyapa gurunya. Itulah ciri khas MI Azzainiyyah. Namun, di ruang guru ada seorang guru yang sebagai ilmuwan berkumpul untuk wawancara karena butuh informasi, menolaknya karena masih ada pekerjaan yang harus dilakukan. Peneliti merasa tidak pantas untuk tidak menunjukkan kepribadian yang baik, dan peneliti juga merasa sedang melakukan penelitian dan membutuhkan narasumber. Tapi itu tidak mengurangi kesulitan peneliti untuk mengumpulkan data lain.

Berdasarkan temuan peneliti kompetensi sosial di MI Azzainiyyah, ketika para pekerja pergi berkabung kerabat teman. Dan di depan pagar, para ilmuwan menemui mereka sebelum berangkat dan meminta para ilmuwan untuk menunggu. Sementara

penyidik menunggu, penyidik mendengar pengaduan dari wakil direktur sarana prasarana sekolah yang mengatakan mengapa mereka tidak diminta berangkat bersama. Kekecewaan di wajahnya. Menurut peneliti, alangkah baiknya untuk berkomunikasi.

dengan guru peserta lain dalam satu keluarga di satu sekolah. Sikap kompetensi sosial lainnya adalah perhatian guru terhadap kemajuan siswa dalam pelajaran. Guru memanggil beberapa siswa untuk memastikan mereka siap menghadapi ujian semester dan kuliah ilmu terapan minggu depan. Guru memberi siswa kisi-kisi untuk dikhawatirkan.

Berdasarkan pengamatan peneliti, kepala sekolah selalu mengawasi kegiatan di kelas. Dalam hal ini, penggunaan alat peraga selalu membantu guru untuk mencapai hasil yang baik. Guru MI Azzainiyyah melakukan pembekalan hampir setiap pagi untuk mengetahui perkembangan dan kesulitan siswa. Saat peneliti berkunjung ke MI Azzainiyyah, terlihat guru fiqh bercerita tentang kesulitan siswa di ruang guru. MI Azzainiyyah memberikan solusi bagi guru untuk meningkatkan efisiensi mereka dengan memungkinkan siswa menggunakan ruang belajar dan laboratorium. Kegiatan ekstrakurikuler seperti Bahasa Inggris juga menjadi wadah untuk membantu siswa mengembangkan keterampilan dan minatnya. Peneliti melihat bahwa cara terbaik untuk meningkatkan kompetensi pedagogik MI Azzainiyyah adalah keterlibatan kepala sekolah dan kerjasama yang baik dengan para guru.

Penerapan Kepemimpinan Partisipatif oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di MI Azzainiyyah telah menghasilkan banyak prestasi baik bagi guru maupun siswa. Selama kepemimpinannya, prestasi di berbagai bidang dicatat oleh sumber administrasi. Hal ini tentu membuat kepala sekolah bangga. Komitmen guru untuk memberikan yang terbaik dan kepala sekolah dengan berbagai perangkat untuk meningkatkan kinerja guru.

Pembahasan

Kinerja guru

“Kinerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab, sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan”. Organisasi tertentu membutuhkan karyawan yang berkualitas. Untuk mencapai hal tersebut, perlu memperhatikan banyak hal yang berkaitan dengan kinerjanya.⁸

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru menyebutkan bahwa guru adalah pendidikan profesi yang tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada anak usia dini melalui pendidikan umum, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Mengajar sebagai profesi adalah bidang ilmu khusus yang diterapkan menurut prinsip-prinsip berikut:

1. Ada bakat, minat, panggilan dan idealisme
2. Berkomitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia
3. Anda memiliki kualifikasi akademik dan pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan
4. Anda memiliki kualifikasi yang diperlukan sesuai dengan bidang yang bertugas
5. Bertanggung jawab atas pemenuhan tugas profesional
6. Dapatkan penghasilan yang didorong oleh kinerja
7. Anda memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan profesional secara berkelanjutan melalui pembelajaran sepanjang hayat

⁸ Supardi, “Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru,” *Studia Didaktika: Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan* 11, no. 1 (2017): 63–70.

8. Anda memiliki perlindungan garansi wajib saat Anda memenuhi kewajiban
9. Anda Adanya organisasi profesi yang berkompeten mengatur hal-hal yang berkaitan dengan keprofesionalan guru

Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan atau gaya manajemen adalah cara seorang pemimpin memenuhi peran kepemimpinannya atau memenuhi peran kepemimpinannya dengan memimpin bawahannya.⁹

Pengertian gaya kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinan merupakan salah satu tugas pengawas untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen adalah fungsi administrasi. Beberapa ahli memberikan banyak pendapat tentang manajemen yang memiliki arti tersendiri.¹⁰

Lebih lanjut Sri Setiyati menyatakan bahwa “ada empat gaya kepemimpinan yang dapat digunakan pemimpin dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah berikut ini”.¹¹

- a) Gaya kepemimpinan direktif yang dicirikan oleh: (1) menyelesaikan semua masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dan mengambil keputusan adalah tanggung jawab pemimpin dan dia hanya memberi perintah kepada bawahannya, (2) pemimpin menetapkan semua standar tentang bagaimana bawahan melakukan tugas mereka. tugas, (3) pemimpin deliberatif melakukan kontrol kerja yang ketat, (4) manajemen mengancam dan menghukum bawahan agar dapat berkembang secara optimal, karena manajer tidak mempercayai kemampuan bawahannya.
- b) Gaya kepemimpinan konsultatif dicirikan oleh (1) kemampuan pemimpin mengambil keputusan dan memecahkan masalah setelah mendengarkan keluhan bawahan (2) pemimpin menetapkan tujuan dan menyajikan berbagai ketentuan umum setelah berdiskusi dan berkonsultasi dengan bawahan. . Bawahan diberi penghargaan dan hukuman untuk memotivasi bawahan.
- c) Gaya kepemimpinan partisipatif ditandai dengan (1) pemimpin dan bawahan berpartisipasi baik dalam pengambilan keputusan maupun pemecahan masalah, dengan kata lain, ketika pemimpin membuat keputusan berdasarkan saran dari bawahan (2) pemimpin memberikan fleksibilitas kepada bawahan. kerja (3) hubungan dengan bawahan timbul dan dalam suasana penuh persahabatan dan kepercayaan (4) motivasi bawahan tidak hanya didasarkan pada aspek finansial, tetapi juga pada peran penting bawahan dalam bekerja. tugas organisasi.
- d) Gaya kepemimpinan delegasi ditandai dengan (1) manajer mendiskusikan masalah yang dihadapi dengan bawahan kemudian mendelegasikan pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah kepada bawahan (2) bawahan memiliki hak untuk memutuskan bagaimana keputusan dilaksanakan dan hubungan dengan bawahan buruk.

Menyadari bahwa terdapat unit-unit dalam struktur tugas yang bervariasi antara aktivitas rutin dan non-rutin memberikan seperangkat aturan yang harus diikuti dalam

⁹ Besse Mattayang, “247-349-1-Pb,” *Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis* Volume 2 N, no. 4 (2019): 1–8.

¹⁰ La Jejen, “Peran Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia,” *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta* 2, no. 1 (2020): 13–23, <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v2i1.34>.

¹¹ Ginting and Haryati, “Kepemimpinan Dan Konteks Peningkatan Mutu Pendidikan.”

menentukan bentuk dan tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan. Meskipun banyak definisi kepemimpinan tampak membingungkan, kepemimpinan tentu penting untuk efektivitas kepemimpinan.

kepemimpinan dapat dilihat sebagai efisiensi partisipatif, yaitu penerapan partisipasi yang benar dalam menampilkan hal-hal yang menarik. kepemimpinan dengan demikian memiliki peran dalam memberikan arah terhadap pencapaian tujuan.

kepemimpinan partisipatif juga dapat dicirikan sebagai berikut. Sri heryanti mengungkapkan gaya kepemimpinan partisipatif yaitu: (1) mendekati berbagai persoalan dengan pikiran terbuka, (2) mau atau siap memperbaiki diri dalam jabatan, (3) mencari masukan dan tekad untuk memberi saran. , (4) mengembangkan kepemimpinan posisional dan membantu kepemimpinan yang muncul, (5) bekerja aktif dengan individu atau kelompok, (6) keterlibatan yang tepat dari orang lain dalam pengambilan keputusan.

kepemimpinan partisipatif berasal dari beberapa teori manajemen dan berbagai penelitian. Salah satunya adalah teori jalan-tujuan. Menurut teori kepemimpinan ini, kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang menggunakan saran atau ide dari bawahan dalam refleksi dan merupakan keputusan bersama. Kepemimpinan partisipatif itu melibatkan upaya manajer untuk mendorong dan memfasilitasi partisipasi orang lain dalam pengambilan keputusan yang tidak dibuat oleh manajer secara individual.

Pengertian kepala sekolah

Pengertian kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu “kepala” dan “sekolah”. Kata pemimpin dapat diartikan sebagai atasan atau pimpinan, pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Kamus Besar Bahasa Indonesia (1990: 420) mengartikan kepala sekolah atau seseorang yang mengepalai suatu dinas masyarakat. Padahal sekolah adalah suatu tempat atau lembaga yang utuh dan bulat, sebagai satu kesatuan, dimana didalamnya terdiri dari bagian-bagian yang mempunyai peranan masing-masing dan saling berhubungan. Di sisi lain, kepala sekolah juga dapat dilihat sebagai masyarakat secara keseluruhan.

Pengertian kepala sekolah menurut Sri Heryant berarti “Kepala Sekolah sebagai guru yang berfungsi yang diberi tugas tambahan seorang kepala sekolah untuk mengelola sekolah tempat berlangsungnya proses belajar mengajar atau tempat berlangsungnya komunikasi antar guru. .mahasiswa”. Secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai, seperti yang dikatakan oleh Sri Heryant, “seorang guru fungsional yang berperan mengelola sekolah tempat berlangsungnya proses belajar mengajar atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang melaksanakan pelajaran dengan siswanya. . tempat . belajar pelajaran”

KESIMPULAN

disimpulkan dalam penelitian ini. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah MI Azzainiyah menerapkan kepemimpinan partisipatif yaitu a) otokrasi (AI) dimana pemimpin memecahkan masalah dan mengambil keputusan sendiri dengan menggunakan informasi yang tersedia pada saat itu, b) pemimpin konsultatif dan bawahan yang menghadapi masalah yang dihadapinya. individu ide dan tujuan, maka pemimpin membuat keputusan yang tidak mempengaruhi bawahan atau Pemimpin dan bawahan menghadapi masalah ketika kelompok menyatukan ide dan saran dan kemudian membuat keputusan yang tidak memiliki bawahan. c) keputusan bersama membuat keputusan mandiri dan mengumumkan atau mengusulkannya kepada kelompok, d) pendelegasian adalah pemimpin yang mengizinkan kelompok mengambil keputusan dalam batas-batas yang telah ditentukan atau memberikan wewenang kepada bawahan. Hal ini dibuktikan melalui beberapa wawancara, observasi dan dokumentasi.

2. Pemimpin konsultatif menetapkan tujuan dan memberi perintah setelah berdiskusi dengan bawahan. Kepemimpinan konsultatif utama MI Azzainiyyah menawarkan reward yang cenderung mendorong ketimbang mengancam punishment.
3. Dalam hal ini kepala sekolah di MI Azzainiyyah menggunakan manajemen konsultatif dengan cara yang lebih monoton. Dan itu berbentuk segitiga. Yang bisa dilihat dari hasil observasi, wawancara, dokumentasi.
4. Penerapan kepemimpinan partisipatif kepala sekolah menciptakan budaya negosiasi yang memberikan peluang bagi guru dan pengurus untuk mengkomunikasikan ide atau gagasan. Jadi guru bekerja karena mendapat dukungan dari kepala sekolah.
5. Kepala sekolah adalah faktor yang menggerakkan sekolah untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, kepala sekolah, baik perempuan maupun laki-laki, dituntut efektif sebagai kepala sekolah yang tercermin dari tugas dan tanggung jawab seorang kepala sekolah. Kepemimpinan perempuan sebagai kepala sekolah efektif, meskipun adopsi inovasi lambat.
6. Gaya kepemimpinan konsultatif kepala MI Azzainiyyah dipandang sebagai pemimpin sekolah yang tidak mandiri dalam memimpin bawahannya. Namun, banyak yang tidak menganggap bahwa kepala sekolah adalah atasan yang dekat dengan bawahannya. Ini memberi otoritas dan kepercayaan diri pada pekerjaan mereka. Dan direktur tidak melepaskan tanggung jawabnya untuk mengawasi dan mengelola MI Azzainiyyah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ach.Sayyi. "Modernisasi Kurikulum Pendidikan Islam Dalam." *Tadris* 12, no. 1 (2017): 20–39.
- Ginting, Rosalina, and Titik Haryati. "Kepemimpinan Dan Konteks Peningkatan Mutu Pendidikan." *Jurnal Ilmiah CIVIS II*, no. 2 (2012): 1–17.
- Iskandar, Uray. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru." *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan* 10, no. 1 (2013): 1018–27.
<https://doi.org/10.26418/jvip.v10i1.2061>.
- Jejen, La. "Peran Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia." *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta* 2, no. 1 (2020): 13–23. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v2i1.34>.
- Mattayang, Besse. "247-349-1-Pb." *Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis Volume 2 N*, no. 4 (2019): 1–8.
- Pratiwi, Warih Anggi, Iis Prasetyo, and Monita Nur Shabrina. "Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak." *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 5, no. 2 (2021): 1741–53.
<https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.970>.
- Prayogo, M S. "Revitalisasi Madrasah Ibtidaiyah (MI) Menuju Lembaga Unggul Di Era Kompetitif." *Al-Ittihad*, no. Mi (2016): 93–123.
- Supardi. "Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru." *Studia Didaktika: Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan* 11, no. 1 (2017): 63–70.
- Yusuf, A Muri. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Penelitian Gabungan*. Jakarta: kencana, 2017.