

***Principal Leadership Behavior In Increasing Teacher Work Participation At
Muhammadiyah 1 Elementary School, Melak District, West Kutai Regency***

**Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Partisipasi Kerja Guru Di
SD Muhammadiyah 1 Kecamatan Melak Kabupaten Kutai Barat**

Ilyas¹, Syamsuddin Mallala², Rhini Fatmasari³

Magister Pendidikan Dasar, FKIP, Universitas Terbuka^{1,2,3}

Email: 530060736@ecampus.ut.ac.id¹, syamsuddin.stmik65@gmail.com²,
riens@ecampus.ut.ac.id³

*Corresponding Author

Received : 28 January 2026, Revised : February 2026, Accepted : 14 February 2026

ABSTRACT

This research aims to analyze and describe the principal's leadership in increasing teacher work participation, the principal's strategies in enhancing teacher work participation, as well as the supporting and inhibiting factors of the principal's leadership in improving teacher work participation at SD Muhammadiyah 1 Melak, West Kutai Regency. This study employs a qualitative approach with data collection techniques including observation, interviews, and documentation. The findings show that the principal plays a crucial role in creating a work environment that supports the improvement of teacher participation. The strategies involve collaborative, participatory, and empowering approaches aimed at increasing teachers' involvement and motivation in school activities. Supporting factors of the principal's leadership behavior in enhancing teacher work participation at SD Muhammadiyah 1 Melak, West Kutai Regency include effective communication, empowerment, and significant improvement in teacher work participation. Meanwhile, the inhibiting factors include an unsupportive school culture, teachers' workload, and the lack of motivation and recognition for teachers.

Keywords: Leadership, Headmaster, Improvement, teacher Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan partisipasi kerja guru, strategi kepala sekolah dalam meningkatkan partisipasi kerja guru, dan faktor yang mendukung dan menghambat kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan partisipasi kerja guru di SD Muhammadiyah 1 Melak kabupaten Kutai Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan partisipasi guru. Strategi meliputi pendekatan yang bersifat kolaboratif, partisipatif, serta pemberdayaan yang bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan dan motivasi guru dalam kegiatan sekolah perlu dilakukan. Faktor-faktor yang mendukung Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Partisipasi Kerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Melak Kabupaten Kutai Barat, seperti komunikasi yang efektif, pemberdayaan, peningkatan partisipasi kerja guru secara signifikan. Sedangkan faktor penghambat seperti budaya sekolah yang kurang mendukung, beban kerja guru serta kurangnya motivasi dan penghargaan bagi guru.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Peningkatan, Kinerja Guru.

1. Pendahuluan

Undang-undang sistem pendidikan nasional nomor 20 tahun 2003, menyatakan bahwa fungsi dan tujuan pendidikan nasional yaitu: Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang martabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi

manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Oleh karena itu, pemerintah terus berupaya dalam meningkatkan komponen pendidikan sesuai dengan perkembangan zaman, sehingga input yang dikelola dapat tercapai sesuai dengan apa yang direncanakan sebelumnya dan dapat bersaing secara global serta mutu pendidikan tidak ketinggalan terlalu jauh dengan negara-negara lainnya. Peningkatan mutu pendidikan nasional dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor yang paling utama adalah kualitas guru.

Dalam rangka peningkatan kualitas guru peran kepala sekolah sangat menentukan. Kepala sekolah sebagai pemimpin tunggal disuatu lembaga pendidikan merupakan faktor yang sangat besar pengaruhnya terhadap mutu pendidikan, karena mempunyai tanggung jawab mengajar dan mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di sekolah untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan sekolah. Baik buruknya lembaga pendidikan dapat dilihat dari mutu yang ada, yang mana hal tersebut dapat dilihat dari partisipasi kerja pendidik dan tenaga kependidikannya, untuk itu kepala sekolah perlu melakukan langkah-langkah yang matang dalam meningkatkan produktivitas kerja meliputi pengarahan, motivasi (*motivasion*), pemantauan (*monitoring*), sehingga lembaga pendidikan secara kualitas tetap terjaga dan berkembang dengan baik.

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan keprofesional guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Guru yang profesional juga tercermin tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya (Kunandar, 2007:47). Partisipasi guru sangat diperlukan agar mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik.

Permasalahan mengenai partisipasi kerja guru merupakan permasalahan yang penting, karena partisipasi kerja guru dapat memberikan pengaruh pada peningkatan mutu pendidikan. Sehubungan dengan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan partisipasi kerja guru, kepala sekolah dituntut dalam keprofesionalannya selain dalam menjalankan tugas kepemimpinannya, perlu adanya upaya-upaya dalam peningkatan partisipasi kerja guru. Secara realita, peranan kepala sekolah dapat mempengaruhi tinggi atau rendahnya partisipasi kerja guru. Dari pengamatan di SD Muhammadiyah 1 Melak, dapat dilihat kemampuan dasar guru berupa daya abstrak dan komitmen merupakan faktor penting dalam memberikan andil berpartisipasi aktif pada setiap kegiatan sekolah. Daya abstrak dalam konteks ini dapat dipahami sebagai kemampuan berpikir tingkat tinggi yang dimiliki guru dalam memahami konsep, menghubungkan ide-ide, dan menarik kesimpulan logis dari berbagai situasi yang kompleks. Guru yang memiliki daya abstrak tinggi biasanya lebih cepat beradaptasi terhadap perubahan kebijakan sekolah, mampu merancang pembelajaran kreatif, serta aktif memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan. Sebaliknya, guru dengan daya abstrak rendah cenderung hanya mengikuti instruksi tanpa memberikan inisiatif tambahan. Dengan demikian, daya abstrak sangat berpengaruh terhadap tingkat partisipasi kerja guru, baik dalam kegiatan pembelajaran maupun kegiatan pengembangan sekolah. Kenyataan dalam kehidupan sehari-hari di masyarakat, jika seorang guru mempunyai kesibukan di luar profesinya sebagai guru mengakibatkan tingkat partisipasinya dalam kegiatan sekolah menjadi rendah, selain kegiatan pokok dalam proses belajar mengajar. Di sisi lain, ada juga guru yang sibuk diluar profesinya atau diluar tempat mengajar, tetapi masih peduli dan mempunyai tingkat partisipasi kerja yang tinggi terhadap berbagai aspek kegiatan sekolah.

Kehadiran kepemimpinan kepala sekolah sangat penting karena merupakan motor penggerak bagi sumber daya sekolah terutama guru-guru dan karyawan sekolah. Begitu besarnya peranan kepemimpinan sekolah dalam proses pencapaian tujuan pendidikan, sehingga dapat dikatakan sukses tidaknya kegiatan sekolah sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan pimpinan pendidikan yang mengorganisasikan sumber-sumber daya insani dan sumber daya fisik untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan secara efektif dan efisien.

Partisipasi guru dalam rangkaian kegiatan sekolah merupakan implementasi dari kerjanya yang dipengaruhi oleh motivasi kerjanya. Motivasi kerja yang tinggi menyebabkan seseorang melakukan pekerjaannya dengan senang hati dan dorongan yang kuat untuk melaksanakannya. Sementara itu, guru yang mempunyai komitmen rendah memerlukan pengarahannya dalam berpartisipasi pada kelangsungan kegiatan sekolah. Sehingga semakin baik perilaku kepemimpinan kepala sekolah akan semakin tinggi partisipasi kerja guru, namun sebaliknya semakin kurang baik perilaku kepemimpinan kepala sekolah kepada guru akan mengakibatkan partisipasi kerja guru menjadi rendah.

Berdasarkan observasi di SD Muhammadiyah 1 Kecamatan Melak Kabupaten Kutai Barat terlihat bahwa tingkat partisipasi guru dalam kegiatan sekolah masih bervariasi. Sebagian guru aktif terlibat dalam rapat, kegiatan ekstrakurikuler, dan program peningkatan mutu sekolah. Namun, terdapat pula guru yang kehadirannya cukup baik dalam kegiatan formal, tetapi partisipasinya dalam memberikan ide atau inovasi masih terbatas. Selain itu, keterlibatan guru dalam menyusun program kerja sekolah masih didominasi oleh kelompok kecil yang memiliki motivasi tinggi, sementara sebagian lainnya cenderung pasif. Fakta ini menunjukkan adanya pengaruh dari perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam mendorong partisipasi kerja guru agar lebih merata.

Hal ini memberikan gambaran bahwa peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dan partisipatif. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai motivator dan fasilitator yang mampu menggerakkan seluruh guru untuk berkontribusi secara aktif. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat, kepala sekolah dapat menumbuhkan rasa memiliki di kalangan guru sehingga partisipasi kerja tidak hanya menjadi kewajiban, melainkan juga lahir dari kesadaran dan komitmen bersama untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Dari latar belakang di atas dan yang peneliti rasakan sebagai guru di sekolah dasar (SD), maka peneliti tertarik untuk mengkaji permasalahan tersebut dengan melakukan penelitian dengan judul "Perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah dalam peningkatan partisipasi kerja guru di SD Muhammadiyah 1 Melak Kabupaten Kutai Barat".

2. Metodologi

Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami fenomena yang dialami subjek penelitian secara holistik melalui deskripsi kata-kata dalam konteks alamiah. Data yang dihasilkan bersifat deskriptif, bukan angka, sesuai karakteristik penelitian kualitatif (Moleong, 2011:70), yaitu:

1. Latar alamiah, penelitian dilakukan pada konteks nyata di lapangan.
2. Manusia sebagai instrumen, peneliti berperan langsung sebagai alat pengumpul data.
3. Metode kualitatif, meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi.
4. Analisis data induktif, data dianalisis untuk membentuk abstraksi dan kategori.
5. Teori dari dasar (grounded theory), teori disusun berdasarkan data lapangan.
6. Deskriptif, data berupa kata-kata dan gambar.
7. Menekankan proses, bukan semata hasil penelitian.
8. Fokus penelitian, sebagai batas kajian agar lebih terarah.
9. Kriteria keabsahan data, menggunakan konsep validitas versi kualitatif.
10. Desain fleksibel, menyesuaikan kondisi lapangan.
11. Kesepakatan hasil, interpretasi data dirundingkan dengan sumber data.

Penelitian ini menjawab pertanyaan penelitian melalui observasi, wawancara, dan studi dokumen.

Sumber Data

Sumber data terdiri dari data primer dan sekunder.

1. Sumber primer, diperoleh langsung dari informan melalui wawancara. Menurut Sugiyono (2018:456), data primer adalah data yang langsung diberikan oleh sumber data. Informan meliputi kepala sekolah sebagai key informan, guru, dan tenaga kependidikan yang relevan dengan penelitian.
2. Data sekunder, menurut Sugiyono (2018:456), merupakan data tidak langsung seperti dokumen dan catatan yang relevan dengan fokus penelitian di SD Muhammadiyah 1 Melak Kabupaten Kutai Barat.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian kualitatif menekankan kualitas data dan proses penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan secara sistematis agar data valid dan dapat dipertanggungjawabkan, yaitu:

1. Observasi, pengamatan langsung dan pencatatan sistematis terhadap objek penelitian.
2. Wawancara, tanya jawab langsung dengan informan untuk memperoleh data.
3. Dokumentasi, pengumpulan data melalui dokumen atau catatan yang relevan.

Fokus dan Sub Fokus Penelitian

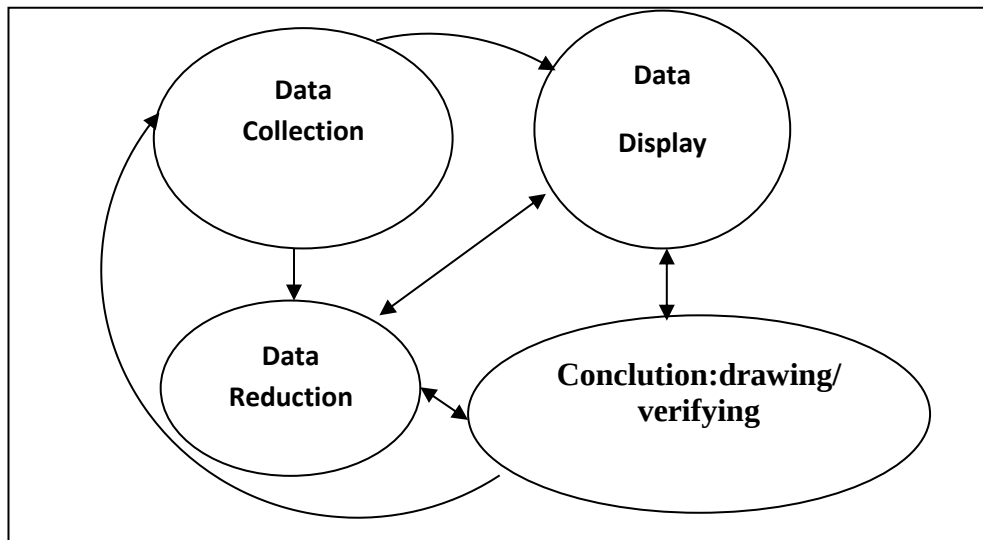
Fokus dan subfokus penelitian ditetapkan untuk menjaga konsistensi dan membatasi ruang lingkup penelitian. Penetapan ini membantu pengumpulan dan analisis data agar lebih terarah, mendalam, sistematis, serta mendukung pencapaian tujuan penelitian dan keabsahan hasil penelitian.

Analisis Data

Menurut Miles, dkk. (2018:31–33), analisis data kualitatif terdiri dari tiga alur kegiatan yang berlangsung secara bersamaan, yaitu Data Condensation, Data Display, dan Conclusion Drawing/Verification, sebagai berikut:

1. Kondensasi Data (Data Condensation)
Merupakan proses pemilihan, penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data dari catatan lapangan, transkrip wawancara, dokumen, serta materi empiris lainnya.
2. Penyajian Data (Data Display)
Penyajian data dilakukan dengan mengorganisasikan dan menyatukan informasi agar memudahkan pemahaman, penarikan kesimpulan, dan pengambilan tindakan lanjutan.
3. Penarikan Kesimpulan (Conclusion Drawing)
Penarikan kesimpulan dan verifikasi dilakukan sejak awal pengumpulan data dengan mencari makna, pola, hubungan sebab-akibat, dan penjelasan, hingga diperoleh kesimpulan akhir yang didukung oleh data dan kecakapan peneliti.

Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah model analisis interaktif yang dikembangkan oleh Miles dkk (2018:14) melalui tahapan-tahapan seperti yang ditampilkan pada gambar dibawah ini :



Gambar 1. Komponen-komponen Analisis Data Model Interaktif
Sumber: Miles dkk dalam Sugiyono (2018)

3. Hasil dan Pembahasan

Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Partisipasi Kerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Melak Kabupaten Kutai Barat

Perilaku kepemimpinan kepala sekolah di SD Muhammadiyah 1 Melak berperan penting dalam meningkatkan partisipasi kerja guru. Kepala sekolah menerapkan kepemimpinan yang inklusif dan komunikatif dengan melibatkan guru dalam rapat dan pengambilan keputusan, sehingga tercipta lingkungan kolaboratif yang memotivasi guru untuk berpartisipasi aktif dalam program sekolah.

Kepala sekolah juga memberdayakan guru dengan memberikan kepercayaan dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan guru dalam proses pembelajaran. Selain itu, kepala sekolah secara rutin memberikan motivasi dan apresiasi berupa pujian, sertifikat, maupun pengakuan resmi, yang mendorong peningkatan kinerja dan partisipasi guru.

Meskipun demikian, terdapat tantangan berupa keterbatasan sarana dan prasarana serta anggaran sekolah. Untuk mengatasinya, kepala sekolah memperkuat komunikasi, kolaborasi, serta melibatkan orang tua dan masyarakat guna mendukung peningkatan partisipasi kerja guru secara berkelanjutan.

Pembahasan hasil penelitian selanjutnya difokuskan pada:

a. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi, kinerja, dan partisipasi guru. Kepala sekolah di SD Muhammadiyah 1 Melak menerapkan kepemimpinan transformasional dengan unsur partisipatif dan situasional yang efektif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan profesionalisme guru.

Northouse (2018) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berfokus pada pemberdayaan dan inspirasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Bass (dalam Roni Harsoyo, 2022) yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu menginspirasi pengikut untuk mencapai tujuan bersama. Kepala sekolah memberikan visi yang jelas, dukungan moral dan profesional, serta menanamkan nilai-nilai Islami dalam kegiatan sekolah.

Selain itu, kepala sekolah juga menerapkan kepemimpinan instruksional yang berfokus pada peningkatan kualitas pembelajaran melalui observasi kelas dan pemberian umpan balik (Hallinger, 2003). Pendekatan situasional juga diterapkan dengan menyesuaikan gaya

kepemimpinan berdasarkan kondisi dan pengalaman guru, sebagaimana dikemukakan Hersey dan Blanchard (1969) dalam Solikin M. Juhro (2020).

Kepala sekolah menunjukkan komitmen tinggi terhadap pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan, workshop, dan kesempatan pendidikan lanjutan, sejalan dengan pandangan Yukl (2013) tentang pentingnya pemberdayaan sumber daya manusia. Selain itu, kepala sekolah berorientasi pada hasil dengan menetapkan standar akademik dan non-akademik yang jelas serta memantau pencapaiannya secara berkala.

b. Strategi Kepemimpinan

Strategi kepemimpinan kepala sekolah di SD Muhammadiyah 1 Melak bersifat holistik dengan mengintegrasikan nilai-nilai pendidikan Islam dan prinsip manajerial yang efektif. Kepemimpinan diarahkan untuk memotivasi guru, staf, siswa, orang tua, dan masyarakat agar bekerja sama mencapai tujuan sekolah.

Kepala sekolah berperan sebagai penggerak dan pengendali seluruh sumber daya sekolah untuk menciptakan etos kerja dan produktivitas yang tinggi (Wahjosumidjo, 2017). Kepala sekolah dituntut memiliki kompetensi manajerial, profesionalisme, dan komitmen moral yang tinggi, serta mampu mengoptimalkan potensi guru.

Dalam praktiknya, kepala sekolah menjalankan fungsi kepemimpinan melalui pemberian arahan, bimbingan, dan motivasi kepada warga sekolah agar tujuan pendidikan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Faktor-Faktor yang Mendukung dan Menghambat Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Partisipasi Kerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Melak Kabupaten Kutai Barat

Perilaku kepemimpinan kepala sekolah di SD Muhammadiyah 1 Melak memiliki peran strategis dalam meningkatkan partisipasi kerja guru. Partisipasi guru yang tinggi berkontribusi pada terciptanya suasana kerja yang positif dan pencapaian tujuan pendidikan. Faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan partisipasi kerja guru berasal dari aspek internal dan eksternal sekolah.

Adapun faktor-faktor yang mendukung perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan partisipasi kerja guru adalah sebagai berikut:

a. Komunikasi yang Efektif antara Kepala Sekolah dan Guru

Komunikasi yang efektif dan dua arah antara kepala sekolah dan guru membangun hubungan yang terbuka, saling percaya, serta meningkatkan motivasi guru untuk terlibat aktif dalam kebijakan dan program sekolah. Komunikasi yang jelas dan transparan membantu guru memahami tujuan, kebijakan, dan harapan sekolah, sehingga mendorong partisipasi mereka dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan.

Hal ini sejalan dengan model komunikasi Lasswell (dalam Sapienza, Zachary S.; Iyer, Narayanan; Veenstra, Aaron S., 2015) yang menekankan pentingnya penyampaian pesan secara jelas kepada audiens yang tepat. Kepala sekolah yang mampu menjelaskan alasan kebijakan secara terbuka dapat mengurangi kebingungan dan meningkatkan keterlibatan guru.

b. Visi dan Misi Kepala Sekolah

Visi dan misi kepala sekolah yang jelas dan inspiratif menjadi faktor pendukung utama dalam meningkatkan partisipasi kerja guru. Visi yang kuat memberikan arah dan tujuan bersama, sehingga guru merasa menjadi bagian dari upaya kolektif dalam memajukan sekolah dan meningkatkan kualitas pendidikan.

Menurut Robbins (dalam Jaliah dkk., 2020:148–149), kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi anggota untuk mencapai tujuan bersama. Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam keberhasilan tujuan pendidikan karena keterlibatannya secara langsung dalam pelaksanaan program sekolah.

Misi yang jelas memudahkan kepala sekolah dalam merumuskan kebijakan, mengalokasikan sumber daya, serta memberdayakan guru melalui pelatihan dan pengembangan profesional.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Leithwood, Harris, dan Hopkins (2020) serta Mulyasa (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan sekolah berpengaruh signifikan terhadap partisipasi dan motivasi kerja guru.

c. Pengakuan dan Penghargaan atas Kontribusi Guru

Pengakuan dan penghargaan terhadap kontribusi guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan partisipasi kerja guru. Apresiasi yang diberikan kepala sekolah, baik secara verbal, formal, maupun melalui kesempatan pengembangan diri, dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen guru terhadap tujuan sekolah.

Teori motivasi Herzberg (1959) (dalam Fitri Rachmiati Sunarya, 2022) menjelaskan bahwa penghargaan dan pengakuan termasuk faktor motivator yang meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja. Penghargaan yang adil dan berbasis kinerja juga dapat menghindari rasa ketidakadilan serta menciptakan iklim kerja yang positif.

Hasil penelitian Kunandar (2007) menunjukkan bahwa guru yang memperoleh kesempatan pengembangan diri cenderung memiliki tingkat partisipasi yang lebih tinggi. Dengan demikian, temuan penelitian ini sejalan dengan teori dan penelitian terdahulu mengenai pentingnya peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan partisipasi kerja guru.

d. Pemberdayaan Guru

Pemberdayaan guru menjadi faktor pendukung utama dalam perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Pemberian otonomi, tanggung jawab, serta kesempatan pengembangan profesional melalui pelatihan dan seminar meningkatkan rasa percaya diri, kompetensi, dan keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah.

Menurut Deci dan Ryan (2000), pemberian otonomi dalam pekerjaan meningkatkan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja. Kepala sekolah yang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan terkait kurikulum, strategi pembelajaran, dan kebijakan sekolah akan menumbuhkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab, yang berdampak langsung pada peningkatan partisipasi kerja guru.

Selanjutnya, faktor-faktor yang menghambat perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan partisipasi kerja guru di SD Muhammadiyah 1 Melak Kabupaten Kutai Barat antara lain sebagai berikut:

1) Faktor Budaya

Budaya sekolah yang kurang mendukung keterbukaan, kolaborasi, dan partisipasi dapat menjadi penghambat utama dalam peningkatan partisipasi kerja guru. Budaya yang cenderung otoriter dan individualistik menyebabkan guru merasa kurang diberdayakan, kurang dihargai, serta enggan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pengembangan sekolah.

Hargreaves (2003) menjelaskan bahwa budaya sekolah yang tidak mendukung kolaborasi membuat guru merasa terisolasi dan tidak terlibat dalam perencanaan sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu membangun budaya kolaboratif melalui ruang diskusi, pertemuan rutin, dan kerja sama antar guru agar partisipasi kerja guru dapat meningkat.

2) Beban Kerja yang Tinggi

Beban kerja guru yang berlebihan, baik dalam tugas administratif maupun tugas tambahan lainnya, menjadi faktor penghambat partisipasi kerja guru. Beban kerja yang tidak seimbang mengurangi waktu, energi, dan motivasi guru untuk terlibat dalam kegiatan pengembangan sekolah dan pengambilan keputusan.

Ketidakseimbangan antara beban kerja dan penghargaan juga menurunkan motivasi guru. Hal ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg (dalam Fitri Rachmiati Sunarya, 2022) yang menyatakan bahwa ketidaksesuaian antara beban kerja dan penghargaan dapat menurunkan kepuasan dan motivasi kerja. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu mengelola beban kerja guru secara adil dan proporsional agar partisipasi guru tetap terjaga.

3) Kurangnya Motivasi dan Penghargaan terhadap Guru

Minimnya motivasi dan penghargaan terhadap guru menjadi faktor penghambat signifikan dalam meningkatkan partisipasi kerja guru. Guru yang merasa tidak dihargai atas kontribusi dan kinerjanya cenderung kehilangan semangat, rasa memiliki, dan tanggung jawab terhadap kebijakan sekolah.

Teori dua faktor Herzberg (dalam Fitri Rachmiati Sunarya, 2022) menegaskan bahwa penghargaan dan pengakuan merupakan faktor motivator penting dalam meningkatkan motivasi intrinsik. Tanpa penghargaan yang memadai, guru menjadi kurang termotivasi untuk berinovasi, berpartisipasi, dan terlibat aktif dalam kegiatan sekolah.

Oleh karena itu, kepala sekolah perlu membangun budaya penghargaan melalui apresiasi verbal, penghargaan formal, serta dukungan pengembangan karier agar tercipta iklim kerja yang positif dan partisipatif, sehingga partisipasi kerja guru dapat meningkat secara berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Berangkat dari hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana dijelaskan secara komprehensif, maka peneliti kemudian dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan partisipasi kerja guru di SD Muhammadiyah 1 Melak, Kabupaten Kutai Barat, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan partisipasi guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis, komunikatif, dan penuh perhatian terhadap kebutuhan guru terbukti dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan guru dalam kegiatan pembelajaran maupun program sekolah.
2. Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan partisipasi kerja guru di SD Muhammadiyah 1 Melak, Kabupaten Kutai Barat, menerapkan berbagai strategi kepemimpinan yang efektif dalam mendorong peningkatan partisipasi kerja guru. Strategi-strategi tersebut meliputi pendekatan yang bersifat kolaboratif, partisipatif, serta pemberdayaan yang bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan dan motivasi guru dalam kegiatan sekolah.
3. Faktor-faktor yang mendukung Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Partisipasi Kerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Melak Kabupaten Kutai Barat, seperti komunikasi yang efektif, pemberdayaan, peningkatan partisipasi kerja guru secara signifikan. Sedangkan faktor penghambat seperti budaya sekolah yang kurang mendukung, beban kerja guru serta kurangnya motivasi dan penghargaan bagi guru. Kepala Sekolah yang mampu mengatasi hambatan-hambatan ini dengan bijak akan menciptakan lingkungan sekolah yang lebih kolaboratif dan produktif, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan.

Referensi

- Astuti, S. I. (2011). *Desentralisasi dan partisipasi masyarakat dalam membayar pendidikan*. Yogyakarta: Perpustakaan Pelajar.
- Astuti, S. I. (2011). *Manajemen partisipatif dalam organisasi pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Gusma, H. E. (2020). Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMPN Kecamatan Palembang Kabupaten Agam. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 293–331. <https://doi.org/10.24036/bmp.v2i1.3764>
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2020). *Educational administration: Theory, research, and practice* (11th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kunandar. (2007). *Guru profesional*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). USA: Sage Publications. (Diterjemahkan oleh Tjetjep Rohindi Rohidi).

- Jakarta: UI-Press.
- Moleong, L. J. (2011). *Metodologi penelitian kualitatif dalam perspektif rancangan penelitian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Oktaviana, M. N. (2019). *Pengaruh minat dan disiplin belajar terhadap prestasi belajar sejarah Indonesia* (Skripsi tidak diterbitkan).
- Okviana, R. (2019). *Psikologi perilaku dan dinamika pribadi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ouchi, W. G. (1981). *Theory Z: How American business can meet the Japanese challenge*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Soekanto, S. (2006). *Sosiologi: Suatu pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujak, A. (1990). *Kepemimpinan manajer*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sumpeno, W. (2009). *Menjadi fasilitator genius*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sumpeno, W. (2009). *Partisipasi masyarakat dalam perencanaan pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suryosubroto, B. (2007). *Manajemen pendidikan di sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suryosubroto, B. (2007). *Proses belajar mengajar di sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tanzeh, A. (2011). *Metodologi penelitian praktis*. Yogyakarta: Penerbit Teras.
- UNESCO. (2016). *Teacher policy development guide*. Paris: UNESCO Publishing.