

PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTSIPATIF KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU AL--HIKMAH CIPAYUNG DEPOK

Nurhadi, Santika Apriyani

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) penerapan kepemimpinan kepala sekolah, 2) tingkat kinerja guru, 3) besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Islam terpadu al-hikmah kecamatan Cipayung kota Depok.. Penelitian ini di lakukan di SDIT AL-HIKMAH yang beralamat Jl. H. Muhidin Cipayung, Cipayung Jaya, Kec.Cipayung, Kota Depok Prov. Jawa Barat. Pada Senin, 08 Februari 2021

Metode yang di gunakan adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan melalui penyebaran angket pada 54 guru yang dijadikan sampel penelitian. Sedangkan pengolahan data menggunakan SPSS dan analisis data dengan metode regresi.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di sekolah dasar Islam terpadu al-hikmah kecamatan Cipayung kota Depok sehingga tinggi rendahnya kualitas kepemimpinan kepala sekolah akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja guru di sekolah dasar Islam terpadu Al hikmah kecamatan Cipayung kota Depok. Hal tersebut ditunjukkan dengan uji regresi yang lebih kecil dari taraf signifikan yaitu $< 0,05$ dan nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} yaitu $8,672 > 1,671$. Koefisien R-square sebesar 0,591 berarti variabel kepemimpinan kepala sekolah mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 59%. Kebermaknaan 41% yang lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini seperti pengetahuan guru, kepribadian guru, dedikasi, pengembangan profesi, dan lain sebagainya.

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitasnya akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan. karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan peserta didik dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah..

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2015, pasal I guru dan dosen punya tugas sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada tingkatan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Kinerja guru dalam upaya peningkatannya, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, sehingga berdampak pada tinggi rendahnya kinerja guru tersebut. Di antara faktor-faktor tersebut, antara lain adalah kepemimpinan kepala

sekolah. Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah akan mampu membangkitkan dan merangsang semangat kerja guru dan pegawai sekolah dalam menjalankan tugas masing-masing dengan baik.

Oleh sebab itu, menyadari pentingnya kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya maka diperlukan beberapa faktor yang memengaruhi, salah satunya adalah iklim organisasi yang kondusif, dimana akan memberikan peluang dan menumbuhkan kreativitas serta inovasi dari para guru, yaitu berinovasi lebih bebas untuk mencari cara-cara baru dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Iklim organisasi harus diperhatikan sebagai salah satu indikator dalam peningkatan kualitas guru. Iklim organisasi atau iklim sekolah tempat guru melaksanakan tugas meliputi lingkungan fisik, sosial, dan akademik. Kondisi lingkungan ini akan memengaruhi perilaku warga sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh sebab itu, iklim organisasi disebut lembaga dalam konteks penelitian ini adalah sekolah harus memiliki iklim yang kondusif agar pegawai atau guru dapat bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

Berdasarkan observasi penelitian yang dilakukan dengan Ibu Vera Apnia Hadayani mengatakan bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang mengatur suatu lembaga atau instansi agar dapat berjalan dengan baik. Seorang pemimpin harus mempunyai jiwa managerial, supervisi, mengayomi bawahan dan mempunyai visi untuk bisa memajukan lembaga yang dipimpinnya. Pola kepemimpinan yang dilakukan oleh Ibu Vera Apnia Hadayani selaku kepala sekolah Sekolah Dasar Islam Terpadu AL-HIKMAH yaitu selalu meminta pendapat atau saran-saran para guru untuk mencapai visi dan misi lembaga pendidikan, namun ada juga hal-hal yang harus diputuskan sendiri.

Di Sekolah Dasar Islam Terpadu AL-HIKMAH kepemimpinan kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan yang bisa disebut partisipatif, dimana seorang kepala sekolah melibatkan bawahannya atau guru dalam pengambilan kebijakan, atau pengambilan keputusan, bersama-sama dalam mencapai tujuan sekolah. Sebagai kepala sekolah Ibu Vera Apnia Hadayani, menetapkan gaya kepemimpinan dengan caranya yang membangun sistem dalam sekolah, SOP dan peraturan harus ditegakkan, kedisiplinan guru dan karyawan, menegur dengan cara yang ahsan, memberikan contoh dari seorang pemimpin tidak hanya memerintah, berusaha menyelesaikan masalah dengan cara yang sebaik-baiknya antara guru, karyawan, siswa maupun orang tua.

Dalam mengambil kebijakan ada hal-hal yang perlu melibatkan bawahan dan ada yang memang harus diputuskan sendiri. Misalnya, dalam KBM atau kegiatan sekolah kita putuskan dalam rapat bersama, menampung usulan dan saran dari guru-guru, sehingga dapat diambil keputusan bersama, tapi dalam menegakkan peraturan (teguran lisan, SP), memberikan tugas tambahan guru, kerjasama dengan instansi lain, kebijakan-kebijakan yang harus fast respon itu diputuskan sendiri. Dan seperti masalah kekurangan guru tahsin, maka kepala sekolah mengambil keputusan berdasarkan saran para guru dari hasil rapat untuk mengupgrade kemampuan tahsin dan tajwid para guru yang ada di Sekolah Dasar Islam Terpadu AL-HIKMAH, agar para guru bisa mampu dan mumpuni untuk mengajar tahsin di kelas masing – masing, dengan cara mengadakan private tahsin. Lembaga yang efektif adalah lembaga yang memiliki karyawan dengan

tingkat kepuasan dan kinerja yang baik. Sekolah Dasar Islam Terpadu AL-HIKMAH mampu bersaing dengan sekolah Sekolah Dasar Islam Terpadu lainnya, karena fasilitas sarna dan prasarana yang lengkap serta memiliki tenaga pendidik dengan kinerja profesional

KAJIAN LITERATUR

1. Teori Kepemimpinan Partisipatif

a. Pengertian Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif pada dasarnya adalah paradigma kepemimpinan di mana pemimpin memberikan kesempatan yang sama dan luas kepada pegawainya untuk memberikan kontribusi dalam proses pengambilan keputusan. kepemimpinan partisipatif melibatkan pegawai di seluruh tingkatan yang berbeda dalam hierarki pengambilan keputusan.¹ Kepemimpinan partisipatif dikaitkan dengan konsensus, konsultasi, delegasi, dan keterlibatan. tugas utama dari kepemimpinan partisipatif adalah berkonsultasi dengan pegawai dan mengevaluasi pendapat dan saran mereka sebelum membuat keputusan akhir. Menjadi pemimpin yang partisipatif berarti melibatkan anggota tim dalam pembuatan keputusan. pelibatan tersebut terutama terjadi manakala terdapat permasalahan kompleks yang perlu diselesaikan dengan terobosan dan kreativitas, masukan dari berbagai sumber terutama pegawai menjadi sangat penting untuk didengarkan dan dipertimbangkan.

Berdasarkan pemahaman tersebut maka kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang dipraktikkan oleh seorang pemimpin. yang melibatkan pegawai dalam berbagai jenjang struktur untuk turut berkontribusi dengan berbagai cara sehingga pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pemimpin menjadi lebih efektif dan lebih efisien. Melalui kalibata tersebut maka arus informasi akan bergerak dari bottom menuju up sehingga masalah ingin dipecahkan dapat dipikirkan bersama dan tanggung jawab juga akan melekat dalam seluruh jenjang struktur pegawai.²

Gaya Kepemimpinan Partisitipatif. Menurut Thoha mengatakan bahwa gaya kepemimpinan participative dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.³ Burhanuddin (2014) kepemimpinan participative merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dipakai oleh mereka yang dipercaya, yaitu dengan kepercayaan dan kredibilitasnya itu kemudian memotivasi orang-orang yang melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan. ⁴Dengan demikian, kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang memberikan ruang dan peran secara signifikan kepada bawahan dalam meningkatkan aktivitas pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

¹ Suswanto, *Pemimpinan dan kepemimpinan* (Jakarta : Bumi Aksara 2019) hlm.145

² Ibid, hlm. 123

³ Iskandar uray *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru* Jurnal Visi Ilmu Pendidikan Vol 10 No 1 Januari 2013:, hlm 158

Menurut Suswanto, Kepemimpinan partisipatif pada dasarnya paradigma kepemimpinan di mana memberikan kontribusi dalam proses pengambilan keputusan.⁵ Kepemimpinan partisipatif melibatkan pegawai di seluruh tingkatan yang berbeda dalam hierarki pengambilan keputusan. Pemahaman penting dari gaya kepemimpinan partisipatif adalah perbedaan resmi antara pemimpin dan pengikut sudah tidak setara. Kepemimpinan partisipatif dapat di pahami sebagai coordinator dari sekelompok pegawai dengan pemahaman yang sama. Tugas utama kepemimpinan partisipatif adalah konsultasi dengan pegawai yang mengevaluasi pendapat dan saran mereka sebelum membuat keputusan akhir. Menjadi pemimpin partisipatif berarti melibatkan anggota tim dalam pembuatan keputusan.⁶

Berdasarkan pendapat di atas, disimpulkan bahwa kepemimpinan partisipatif merupakan pemimpin yang melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan yang positif dalam suatu organisasi atau kelompok guna mendapatkan suatu keputusan yang dibuat dan disepakati secara bersama-sama. Kepemimpinan partisipatif yang lebih memperhatikan dan sangat erat hubungannya dengan keikutsertaan dari bawahan atau pegawainya, karena kepemimpinan ini merupakan usaha bagi pemimpin (kepala sekolah) dalam mewujudkan kerja sama yang baik antar anggota kelompok dalam mewujudkan tujuan sekolah secara bersama-sama, sehingga akan memunculkan bentuk kepuasan dari setiap anggota yang ikut terlibat didalam partisipasinya seperti keikutsertaan dalam menyalurkan tenaga, pemikiran melalui; gagasan, ide, pendapat dan pemberian saran yang berfungsi sebagai mengembangkan dan mewujudkan tujuan dari sekolah secara efektif dan efisien.⁷

b. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan Partisipatif

Menurut Hasibuan. Indikator kepemimpinan partisipatif ada 4. Yaitu antara lain: (1) Wewenang pemimpin tidak mutlak/Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan; (2) Keputusan dan kebijakan dibuat bersama. Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya.(3) Pengawasan terhadap tingkah laku. Pimpinan memperhatikan dalam bersikap dan bertindak, adanya saling percaya dan menghormati. (4) Keaktifan. Pimpinan melakukan komunikasi dua arah secara langsung dan juga memberi kesempatan kepada karyawan untuk memberi pertimbangan dalam pengambilan keputusan.Sedangkan menurut Veitshal Rivai indikator kepemimpinan partisipatif ada 4, yaitu antara lain: (1) kemampuan untuk membina bekerja sama dan hubungan yang baik; membina kerjasama dan hubungan yang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing, kemampuan seseorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya (2) kemampuan yang efektivitas ; mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan, menyelesaikan tugas tepat waktu, hadir tepat waktu dan

⁵ Suswanto, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta : Bumi Aksara 2019) hlm 104

⁶ Susanto *Kepemimpinan dan Pengelolaan Koperasi cet pertama*, (Jakarta:Deepublish, 2017), hlm. 194

⁷Erjati Magnet *Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, (Jakarta:Rajagrafindo Persada,2018) hlm. 87

tidak terlambat. (3) kepemimpinan yang partisipatif; pengambilan keputusan secara musyawarah, dapat menyelesaikan masalah secara tepat, mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan (4) individualized consideration ; pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya.⁸ Dan yang terakhir menurut Tjuju dan Siswanto indikator kepemimpinan partisipatif ada 9, yaitu antara lain: memiliki akuntabilitas tinggi untuk memelopori perubahan organisasional sehingga bisa membuat perbedaan yang berarti, (2) terbuka menerima ide inovatif untuk membangun komunikasi interpersonal yang positif, (3) Membangun kekuatan yang tanpa menggambarkan sisi kelemahan, (4) Berani menghadapi tantangan, (5) Proaktif menyambut peluang, (6) Belajar dari pengalaman, stabil memperbaiki kesalahan, (7) Mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan SDM, (8) Mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin professional, (9) Memanfaatkan halo effect untuk membangun networking⁹

Dari beberapa teori diatas dapat di simpulkan bahwa dimensi dan indikator kepemimpinan partisipatif adalah Wewenang pemimpin tidak mutlak, keputusan dan kebijakan dibuat bersama, keputusan tetap dilakukan pemimpin dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya, pemimpin memberi kesempatan kepada bawahan untuk memberi pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin yang baik mampu membuat perbedaan yang berarti, terbuka menerima ide inovatif untuk membangun komunikasi, mampu membangun kekuatan tanpa menggambarkan sisi kelemahan para bawahannya, mampu menghadapi tantangan belajar dari pengalaman, mengembangkan dan memotivasi bawahannya serta mengoptimalkan kompetensi pemimpin professional.¹⁰

2. Teori Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja atau prestasi kerja performance diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Dengan kata lain, prestasi kerja performance diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya. pengertian di atas menyoroti kinerja berdasarkan hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan pekerjaan. Secara leksikal, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja dan dalam istilah ilmu manajemen, pengertian kinerja hampir sama. Ada kaitannya bahwa kinerja sebagai proses maupun hasil pekerjaan atau suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

⁸ Ibid, hlm. 74

⁹ Veitzhal Rivai, Tjuju dan Siswanto, *Menjadi Guru Profesional* (Jakarta Timur, UNJ PRESS 2020) hlm/ 86

¹⁰ Pianda Didi, *Kinerja Guru*, (Sukabumi: penerbit CV Jejak, 2020) hlm.102

Menurut lembaga administrasi negara (LAN) performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.¹¹

Pengertian Kinerja Guru. Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkaitan dengan standar kinerja guru Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto (1997: 49)¹² dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa: “Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) Bekerja dengan siswa secara individual, (2) Persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) Pendayagunaan media pembelajaran, (4) Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) Kepemimpinan yang aktif dari guru”.¹³

Achmad S. Ruky memberikan gambaran tentang faktor-faktor penilaian kinerja yang berorientasi pada individu, yaitu : 1) pengabdian, 2) kejujuran, 3) kesetiaan, 4) prakarsa, 5) kemauan bekerja 6) kerja sama, 7) prestasi kerja, 8) pengembangan, 9) tanggung jawab, dan 10) disiplin.¹⁴ Menurut E. Mulyasa, pengertian kinerja adalah segala upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan. Krik Patrick dan Nixon mengartikan gereja sebagai ukuran kesuksesan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Haris dan kawan-kawan mengatakan bahwa gereja adalah: perilaku yang menunjukkan kompetensi yang relevan dengan tugas yang realistis dan gambaran perilaku difokuskan kepada konteks pekerjaan, yaitu perilaku diwujudkan untuk memperjelas deskripsi deskripsi kerja menentukan kinerja yang akan memenuhi kebutuhan organisasi yang diinginkan.¹⁵

Moeheriono berpendapat, kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pengertian kinerja lainnya adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.¹⁶

Pengertian Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Smith

¹¹ Sadarmayati, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung Mador Maju 2021 hlm,46

¹² Abdullah, *Menjadi Guru Profesional*, (Jakarta:UNJ Pres, 2019), hlm. 95

¹³ Muhamad Ali *Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Mataram* Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan, Volume : 1 No : 2 November 2016 : hlm,85

¹⁴ Erjati Magnet *Op. Cit.*, hlm. 56

¹⁵ Silphy Octaviani *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*, Cet Pertama, Penerbit Budi Utama Yogyakarta 2019 hlm. 69

¹⁶ Moeheriono, *Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja guru* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo) hlm. 23

dalam (Mulyasa) menyatakan bahwa kinerja adalah “.....output drive from processes, human or otherwise”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.¹⁷ Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.¹⁸ Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan. Menurut Prawirasentono “Performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika”.¹⁹ Dessler menyatakan pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja.²⁰

Tak jauh berbeda yang dimaksud dengan kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangan nya. Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja guru merupakan suatu perilaku atau respons yang memberikan hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika menghadapi tugas.²¹ Jika kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas. Kinerja untuk tenaga guru umumnya dapat diukur melalui : (1) kemampuan membuat rencana pelajaran; (2) kemampuan melaksanakan rencana pelajaran; (3) kemampuan melaksanakan evaluasi; (4) kemampuan menindaklanjuti hasil evaluasi.²²

Dari beberapa pengertian tentang kinerja tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang

¹⁷ Madjid. Abd: *Pengembangan Kinerja Guru*, cetakan pertama (Yogyakarta: Samudra Biru) hlm. 54

¹⁸ Pianda Didi, *Op. Cit*, hlm. 48

¹⁹ Budi Utomo *Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Guru Produktif Teknik Kendaraan Ringan* journal of Educational Research and Evaluation 4 (2) (2015): hlm,105

²⁰ Sumartono *Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Iklaim Organisasi dan Motivasi Keraj Terhadap Kinerja Guru Pada SMP di Kecamatan Samigaluh Kulon Progo* Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan vol. 4 no. 1 2016 : hlm 106

²¹ Hamzah B. Uno, *Teori Kinerja dan Pengukurannya* (Jakarta Bumi Aksara 2012) hlm,71

²² Hary Susanto, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Menengah Kejuruan* Jurnal Pendidikan Vokasi 2012 hlm, 81

telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik. Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihinya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika²³. Kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Singkatnya kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, (1) Dimensi kualitas kerja, indikator: menguasai bahan, mengelola proses pembelajaran, dan mengelola kelas, (2) Dimensi kecepatan/ ketepatan kerja, indikator: menggunakan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, dan merencanakan program pembelajaran. (3) Dimensi inisiatif dalam kerja, indikator: pemimpin kelas, mengelola interaksi pembelajaran, melakukan penilaian hasil belajar siswa. (4) Dimensi kemampuan kerja, indikator: menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan. (5) Dimensi komunikasi, indikator: memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.²⁴

Sedangkan menurut Ngalim Purwanto, indikator kinerja guru ada 10, yaitu antara lain: (1) Guru selalu berupaya membimbing anak didik seutuhnya, (2) Guru selalu menerapkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan anak didik masing-masing, (3) Guru selalu mengadakan komunikasi, terutama untuk memperoleh informasi tentang anak didik, (4) Guru selalu menciptakan suasana kehidupan sekolah sehingga peserta didik betah berada dan belajar di sekolah. (5) Guru selalu memelihara hubungan dengan orang tua peserta didik. (6) Guru selalu memelihara hubungan baik dengan masyarakat, (7) Guru selalu berupaya untuk mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya, seperti membaca buku, mengikuti lokakarya, seminar, Penataran, dan kegiatan penelitian. (8) Guru selalu menciptakan dan memelihara hubungan antara sesama guru. (9) Guru selalu tunduk terhadap kebijaksanaan dan ketentuan pemerintah dalam bidang pendidikan. (10) Guru melakukan tugas profesinya dengan disiplin dan rasa pengabdian.²⁵

Menurut Moeheriono Indikator kinerja ada 4, yaitu antara lain: (1) Indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan. (2) Sebagai alat ukur yang

²³ Juwita Rubayhan *Pelaksanaan Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dalam Upaya Menumbuhkan Motivasi Kerja Guru* Jurnal Koleksi Perpustakaan Universitas Terbukan 2018: hlm. 205

²⁴ HamzahB. Uno, *Op. Cit.* hlm. 98

²⁵ Ngalim Purwanto, *Op. Cit.* hlm. 32

dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, (3) Sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. (4) Suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.²⁶

Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi dan indikator kinerja guru adalah Kualitas kerja yang menguasai bahan pembelajaran, menguasai landasan pendidikan, mengelola interaksi pembelajaran, melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan. Guru selalu berupaya membimbing anak didik sesuai dengan kebutuhan anak masing-masing. Guru juga berupaya selalu melakukan komunikasi dengan orang tua agar mendapatkan informasi tentang anak didik serta guru selalu berusaha memelihara hubungan baik dengan orang tua dan guru selalu berupaya meningkatkan mutu profesinya dengan cara membaca buku, dan mencari informasi-informasi lainnya yang menunjang kebutuhan pendidikan, guru hendaknya bisa menciptakan dan memelihara hubungannya antara sesama guru begitu juga dengan peserta didik, guru hendaknya dapat menciptakan suasana yang tenang, aman, dan nyaman bagi peserta didik agar peserta didik betah berada di dalam kelas dan mudah untuk menerima pembelajaran dengan baik yang sesuai dengan tujuan pembelajaran.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Definisi lain menyebutkan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikian pula pada tahap kesimpulan penelitian akan lebih baik bila disertai dengan gambar, tabel, grafik, atau tampilan lainnya.²⁷

Teknik Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SDIT AL-HIKMAH yang berjumlah 62 guru. Sampel yang di ambil dari jumlah populasi 62 guru adalah 50 sampel (guru) menggunakan rumus slovin. Adapun pengambilan data dengan menggunakan instrument variabel kinerja guru dan kepemimpinan partisipatif kepala sekolah berupa angket yang diisi para responden yaitu para guru di SDIT AL-HIKMAH Cipayung Depok.

Teknik Analisis Data

²⁶ Moeheriono, *Op. Cit.* hlm. 32

²⁷ Sugiono. *Dasar Metode Penelitian: Cet-1* (Yogyakarta penerbit Literasi Media Publishing. 2015) hlm. 17

Teknik ini digunakan untuk mencari hubungan atau korelasi sekaligus membuktikan hipotesis hubungan dua variabel, dengan syarat data yang tersaji berbentuk interval dan berdistribusi secara normal, serta sumber data 2 variabel tersebut sama. Teknik korelasi ini dikembangkan oleh Karl Pearson. Oleh karena itu, Teknik ini juga dikenal dengan istilah teknik korelasi Pearson Product Moment

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Data

1. Data tentang variabel gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah diungkap dengan menggunakan angket. Angket terdiri dari 30 item dan setiap item mempunyai 5 alternatif jawaban dengan skala (1-5). Melalui penghitungan statistik deskriptif diperoleh mean (M) sebesar 122.78, median (Med) sebesar 120, Modus (Mo) sebesar 120, simpangan baku (SD) 11.35 dan varians sebesar 128.779.
2. Data tentang variabel kinerja guru diungkap dengan menggunakan angket. Angket terdiri dari 30 item dan setiap item mempunyai 5 alternatif jawaban dengan skala (1-5). Melalui Penghitungan statistik deskriptif diperoleh mean (M) sebesar 122.944, median (Med) sebesar 120.000, Modus (Mo) sebesar 123.000, simpangan baku (SD) 8.397 dan varians sebesar 70.506

Uji Normalitas

No	Variabel	Nilai Sig Asymp. Sig Uji Kolmogorov Smirnov	Kesimpulan
1	Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah	0,174 > 0,05	Normal
2	Kinerja Guru	0,177 > 0,05	Normal

Uji Hipotesis

Dari hasil perhitungan dengan teknik analisis regresi sederhana pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja guru menghasilkan arah konstanta besar 62,419 dan arah regresi sebesar 0,490X. Dari hasil tersebut maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut $\hat{Y} = 62,42 + 0,491X$. Tingkat keeratan hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif (X) dengan kinerja guru (Y) ditunjukkan dengan koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,769. Dalam penelitian ini hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan yaitu “gaya kepemimpinan partisipatif memberi pengaruh terhadap kinerja guru”, sedangkan hipotesis nihil (H_o) yang diajukan yaitu “gaya kepemimpinan partisipatif tidak memberi pengaruh terhadap kinerja guru”.

Dari tabel analisis varian tersebut diperoleh T hitung > T tabel yaitu 8,672 > 1,671 pada $\alpha = 0,05$. Maka hasil analisis ini mengantarkan kepada kesimpulan mengenai adanya hubungan yang positif dan signifikan. Dari hasil analisis

diperoleh harga koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,59. Dengan ditolaknya hipotesis nihil maka hipotesis alternatif yang berbunyi "gaya kepemimpinan partisipatif memberi pengaruh terhadap kinerja guru" diterima. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,59. Dengan hasil tersebut maka menunjukkan bahwa 59 % gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah menentukan kinerja guru, sedangkan sumbangan 49 % di pengaruhi oleh variabel lain ain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan kinerja guru

KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah Dasar Islam Terpadu Al-Hikmah Cipayung Depok sebesar yaitu kategori sangat baik sebesar (46%) dengan jumlah responden 25, dan kategori baik sebesar 54% dengan jumlah responden 29.
2. Kinerja Guru Dasar Islam Terpadu Al-Hikmah Cipayung Depok kategori sangat baik sebesar 48% dengan jumlah responden 26, dan kategori baik sebesar 52% dengan jumlah responden 28.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama se Kecamatan Nanggulan, hal tersebut ditunjukkan dengan harga rxy dari perhitungan koefisien korelasi regresi yang diperoleh sebesar 0,769 yang bernilai positif. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian lanjut untuk mengungkap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu AL-Hikmah Kecamatan Cipayung Depok. Harga koefisien determinan (R^2) sebesar 0,591. Hal ini berarti 59 % variansi yang terjadi pada kinerja guru dijelaskan oleh gaya kepemimpinan partisipatif, sedangkan 41 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, *Menjadi Guru Profesional*, (Jakarta:UNJ Pres, 2019)
- Ali, Muhamad *Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Mataram* Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan, Volume : 1 No : 2 November 2016
- Didi, Pianda 2018 : *Kinerja Guru*, (Sukabumi: penerbit CV Jejak, 2020)
- Erjati Magnet *Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, (Jakarta:Rajagrafindo Persada,2018)
- Hary Susanto, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Menengah Kejuruan* Jurnal Pendidikan Vokasi 2012
- Iskandar Uray *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru* Jurnal Visi Ilmu Pendidikan Vol 10 No 1 Januari 2013

- Madjid, Abd: *Pengembangan Kinerja Guru*, cetakan pertama (Yogyakarta: Samudra Biru)
- Moeheriono, *Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja guru* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo)
- Octaviani, Silphy *Sikap dan Kinerja Guru Propesional*, Cet Pertama, Penerbit Budi Utama Yogyakarta 2019
- Rivai, Veitzhal. Tjuju dan Siswanto, *Menjadi Guru Profesional* (Jakarta Timur, UNJ PRESS 2020)
- Rubayhan, Juwita *Pelaksanaan Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dalam Upaya Menumbuhkan Motivasi Kerja Guru* Jurnal Koleksi Perpustakaan Universitas Terbukan 2018
- Sadarmayati, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung Mador Maju 2021)
- Sugiono. *Dasar Metode Penelitian: Cet-1* (Yogyakarta penerbit Literasi Media Publishing. 2015)
- Sumartono *Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Iklaime Organisasi dan Motivasi Keraj Terhadap Kinerja Guru Pada SMP di Kecamatan Samigaluh Kulon Progo* Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan vol. 4 no. 1 2016
- Susanto *Kepemimpinan dan Pengelolaan Koperasi cet pertama*, (Jakarta:Deepublish, 2017)
- Suswanto, *Pemimpinan dan kepemimpinan* (Jakarta : Bumi Aksara 2019)
- Uno, Hamzah B. *Teori Kinerja dan Pengukurannya* (Jakarta Bumi Aksara 2012)
- Utomo, Budi *Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Guru Produkif Teknik Kendaraan Ringan* journal of Educational Research and Evaluation 4 (2) (2015)