Vol. 05 No. 08 (2026) : 96-106
e-ISSN: 2964-0131
p-ISSN-2964-1748
UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN
e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748
Available online at https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal

PERAN MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA DAN KOMITMEN GURU MTS SYARIF ABBAS KABUPATEN TANAH BUMBU TAHUN AJARAN 2026/2027

Mariatul Kiptiyah
Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia
Email: mariaayya07@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja dan komitmen guru di MTs Syarif Abbas Kabupaten Tanah Bumbu Tahun Ajaran 2026/2027 serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat pelaksanaannya. Metode: Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi dengan melibatkan kepala madrasah, guru, serta pihak terkait sebagai informan. Analisis data dilakukan melalui kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Hasil: Manajemen kepemimpinan kepala madrasah dikaji melalui perencanaan program kerja, pengorganisasian tugas, pembinaan, supervisi, evaluasi, dan pemberian motivasi kepada guru. Pelaksanaan fungsi tersebut diarahkan untuk meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, profesionalisme, serta komitmen guru terhadap lembaga. Faktor pendukung yang dikaji meliputi keteladanan pimpinan, komunikasi, dan kerja sama, sedangkan faktor penghambat mencakup kemungkinan keterbatasan sarana, perbedaan kompetensi, beban kerja, dan kendala koordinasi. Kesimpulan: Manajemen kepemimpinan kepala madrasah perlu dilaksanakan secara sistematis, partisipatif, dan berkelanjutan dengan memperhatikan kebutuhan guru serta kondisi lembaga agar peningkatan kinerja berjalan seiring dengan penguatan komitmen guru.
Kata kunci: kepemimpinan kepala madrasah; kinerja guru; komitmen guru.

Abstract

Objective: This study aims to analyze the role of madrasah principal leadership management in improving teacher performance and commitment at MTs Syarif Abbas, Tanah Bumbu Regency, during the 2026/2027 academic year, and to identify the supporting and inhibiting factors affecting its implementation. Method: This study employs a qualitative descriptive approach. Data are collected through observation, in-depth interviews, and documentation involving the madrasah principal, teachers, and relevant stakeholders as research informants. Data analysis consists of data condensation, data display, and conclusion drawing and verification. Results: The management of madrasah principal leadership is examined through work program planning, task organization, teacher development, supervision, evaluation, and motivation. These managerial functions are directed toward improving teacher discipline, responsibility, professionalism, and commitment to the institution. Potential supporting factors include leadership role modeling, effective communication, and collaboration, while potential inhibiting factors include limited facilities, differences in teacher competence, workload, and coordination challenges. Conclusion: Madrasah principal leadership management needs to be implemented systematically, participatively, and sustainably by considering

teachers' needs and institutional conditions so that improvements in teacher performance are accompanied by stronger organizational commitment.
Keywords: madrasah principal leadership;; teacher performance; teacher commitment.

PENDAHULUAN

Kepala madrasah memiliki peran strategis dalam menentukan arah pengembangan lembaga pendidikan, mengelola sumber daya manusia, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja dan komitmen guru. Dalam penyelenggaraan pendidikan, guru tidak hanya bertanggung jawab melaksanakan pembelajaran, tetapi juga berperan dalam membentuk karakter peserta didik, mengembangkan potensi akademik, dan mewujudkan tujuan pendidikan madrasah. Oleh karena itu, keberhasilan guru dalam menjalankan tugas profesionalnya tidak terlepas dari kualitas manajemen kepemimpinan kepala madrasah. Fenomena yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan lembaga pendidikan adalah adanya kemungkinan perbedaan tingkat kedisiplinan, tanggung jawab, motivasi kerja, konsistensi pelaksanaan pembelajaran, serta keterlibatan guru dalam program pengembangan madrasah. Kondisi tersebut perlu dikaji karena kinerja guru berkaitan dengan pelaksanaan tugas profesional, sedangkan komitmen guru mencerminkan keterikatan, loyalitas, dan kesediaan untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan lembaga. Dalam konteks MTs Syarif Abbas Kabupaten Tanah Bumbu, persoalan tersebut menjadi dasar penting untuk menelaah bagaimana kepala madrasah merencanakan program, mengorganisasikan tugas, memberikan arahan dan motivasi, melaksanakan supervisi, serta mengevaluasi kinerja guru. Namun, kondisi khusus mengenai kinerja dan komitmen guru di madrasah tersebut perlu dibuktikan melalui observasi awal, wawancara, dan dokumentasi agar permasalahan penelitian benar-benar berangkat dari kenyataan di lapangan.

Urgensi penelitian ini didasarkan pada pentingnya membangun kepemimpinan kepala madrasah yang tidak hanya berorientasi pada penyelesaian tugas administratif, tetapi juga mampu menggerakkan, memberdayakan, dan mengembangkan potensi guru secara berkelanjutan. Kepala madrasah perlu menjalankan fungsi manajerial melalui perencanaan program kerja, pembagian tugas yang proporsional, pembinaan profesional, supervisi akademik, pemberian motivasi, dan evaluasi kinerja yang objektif. Pada saat yang sama, komitmen guru perlu diperhatikan karena pelaksanaan tugas yang baik tidak hanya bergantung pada kemampuan profesional, tetapi juga pada rasa tanggung jawab, keterikatan terhadap lembaga, dan kesediaan untuk mendukung visi madrasah. Kepemimpinan yang terbuka, adil, komunikatif, dan partisipatif berpotensi menciptakan hubungan kerja yang positif serta mendorong guru terlibat aktif dalam pengembangan pendidikan. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif, pembagian tugas yang tidak jelas, atau pembinaan yang belum berkelanjutan dapat menjadi

hambatan bagi penguatan kinerja dan komitmen. Oleh sebab itu, penelitian di MTs Syarif Abbas Kabupaten Tanah Bumbu penting dilakukan untuk memahami praktik manajemen kepemimpinan kepala madrasah, bentuk pembinaan yang diberikan kepada guru, serta faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaannya. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan strategi kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan guru dan karakteristik lembaga pendidikan Islam.

Secara konseptual, manajemen kepemimpinan kepala madrasah merupakan proses mengarahkan dan mengoordinasikan sumber daya lembaga melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, supervisi, dan evaluasi untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kewenangan formal kepala madrasah, tetapi juga mencakup kemampuan memengaruhi perilaku, membangun komunikasi, menyelesaikan permasalahan, mengambil keputusan, dan menumbuhkan motivasi kerja guru. Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, pelaksanaan kepemimpinan tersebut perlu berlandaskan nilai amanah, keadilan, keteladanan, musyawarah, tanggung jawab, dan kemaslahatan bersama. Sementara itu, kinerja guru dapat dipahami sebagai kualitas pelaksanaan tugas profesional yang mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, penilaian hasil belajar, kedisiplinan, dan pelaksanaan tanggung jawab tambahan. Adapun komitmen guru berkaitan dengan keterikatan terhadap lembaga, penerimaan terhadap tujuan organisasi, kesediaan memberikan kontribusi, serta keinginan untuk mempertahankan keterlibatan dalam organisasi. Ketiga konsep tersebut saling berhubungan, tetapi tidak dapat disamakan: kinerja berkaitan dengan pelaksanaan tugas, sedangkan komitmen berkaitan dengan sikap dan keterikatan guru terhadap lembaga. Dengan demikian, manajemen kepemimpinan kepala madrasah dalam penelitian ini ditempatkan sebagai fokus utama untuk memahami bagaimana kebijakan, pola komunikasi, pembinaan, motivasi, dan supervisi dijalankan serta bagaimana praktik tersebut berperan dalam mendukung kinerja dan komitmen guru.

Sejumlah penelitian memberikan landasan empiris bagi penelitian ini. Pertama, (Amalia et al, 2024), menemukan bahwa kepemimpinan dan iklim madrasah berkontribusi terhadap kinerja guru, tetapi fokus penelitian tersebut belum secara khusus membahas komitmen guru sebagai hasil yang perlu dikaji bersama kinerja. Kedua, (Arina et al, 2024), menemukan adanya hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru, serta pengaruh keduanya terhadap kinerja guru; namun, pendekatan kuantitatif yang digunakan belum memberikan penjelasan mendalam mengenai proses manajerial yang membentuk hubungan tersebut dalam konteks madrasah tertentu. Ketiga, (Roseju, 2025), mengidentifikasi peran kepala madrasah

sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator, dengan strategi berupa pembinaan, pelatihan, kedisiplinan, dan pemberian motivasi; meskipun relevan dengan peningkatan kinerja, penelitian tersebut belum memusatkan analisis pada komitmen guru secara bersamaan. Keempat, (Wicaksono et al, 2026), menemukan bahwa kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja yang kondusif berperan dalam membangun komitmen guru, tetapi kajiannya belum secara khusus mengintegrasikan analisis manajemen kepemimpinan dengan keseluruhan aspek kinerja guru pada MTs Syarif Abbas. Kelima, (Syihabuddin dan Kholqi, 2026), mengkaji keterkaitan nilai-nilai kepemimpinan profetik, seperti shiddiq, amanah, tabligh, dan fathanah, dengan loyalitas guru; namun, fokus pada kepemimpinan profetik dan loyalitas belum sepenuhnya mencakup fungsi manajemen kepemimpinan serta keterkaitannya dengan kinerja dan komitmen guru secara terpadu.

Kelima penelitian tersebut memperlihatkan bahwa kepemimpinan, iklim kerja, pembinaan, dan komitmen merupakan aspek penting dalam pengelolaan guru, tetapi masih terdapat ruang untuk mengkaji secara kontekstual bagaimana fungsi manajemen kepemimpinan kepala madrasah dijalankan dalam mendukung kedua aspek tersebut secara bersamaan. Oleh karena itu, penelitian di MTs Syarif Abbas Kabupaten Tanah Bumbu diperlukan untuk memperoleh pemahaman empiris mengenai pelaksanaan manajemen kepemimpinan kepala madrasah, mekanisme pembinaan kinerja, penguatan komitmen guru, serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaannya. Kesenjangan tersebut menjadi dasar penelitian tanpa mengasumsikan bahwa temuan di lembaga lain otomatis berlaku pada madrasah yang diteliti.

Kebaruan penelitian ini terletak pada upaya mengkaji manajemen kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja dan komitmen guru secara terpadu pada MTs Syarif Abbas Kabupaten Tanah Bumbu Tahun Ajaran 2026/2027. Berbeda dari penelitian terdahulu yang cenderung menitikberatkan pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, strategi pembinaan guru, atau pembentukan komitmen secara terpisah, penelitian ini diarahkan untuk memahami bagaimana fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, supervisi, dan evaluasi kepemimpinan diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia madrasah. Kajian ini juga menghubungkan praktik manajerial tersebut dengan dua aspek penting, yaitu kinerja guru dalam menjalankan tugas profesional dan komitmen guru dalam mendukung tujuan lembaga. Selain itu, penelitian ini memperhatikan bagaimana komunikasi, keteladanan, pemberian motivasi, pembagian tugas, dan pembinaan profesional dilaksanakan sesuai dengan kondisi madrasah. Kebaruan yang ditawarkan bukan sekadar terletak pada perbedaan lokasi penelitian, melainkan pada pendekatan analisis yang mengintegrasikan proses manajemen kepemimpinan, kinerja guru, dan komitmen guru

dalam satu kerangka kajian kontekstual. Melalui pendekatan tersebut, penelitian diharapkan menghasilkan pemahaman yang lebih utuh mengenai praktik kepemimpinan yang dapat dikembangkan untuk memperkuat tanggung jawab profesional, keterlibatan, dan loyalitas guru terhadap lembaga pendidikan Islam. Klaim kebaruan ini selanjutnya perlu dipastikan melalui penelusuran literatur yang lebih luas dan diperkuat oleh temuan empiris yang diperoleh selama penelitian.

Berdasarkan fenomena, urgensi, landasan konseptual, penelitian terdahulu, dan kesenjangan penelitian yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja dan komitmen guru di MTs Syarif Abbas Kabupaten Tanah Bumbu Tahun Ajaran 2026/2027. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana kepala madrasah menjalankan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, supervisi, dan evaluasi dalam mengelola tenaga pendidik. Penelitian ini juga diarahkan untuk mengidentifikasi strategi kepemimpinan yang diterapkan dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas guru, meliputi kedisiplinan, tanggung jawab, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, serta keterlibatan dalam kegiatan pengembangan madrasah. Melalui tujuan tersebut, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai praktik manajerial kepala madrasah dalam membina dan mengarahkan guru agar mampu menjalankan tugas profesional secara optimal. Analisis ini sekaligus menjadi dasar untuk memahami bagaimana kebijakan dan tindakan kepemimpinan diterapkan dalam konteks kebutuhan organisasi dan pengembangan sumber daya manusia di MTs Syarif Abbas.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif yang bertujuan untuk menganalisis peran manajemen kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja dan komitmen guru di MTs Syarif Abbas Kabupaten Tanah Bumbu Tahun Ajaran 2026/2027. Informan penelitian meliputi kepala madrasah, guru, dan pihak terkait yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan pengetahuan serta keterlibatan mereka dalam pengelolaan madrasah. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi yang berkaitan dengan perencanaan program, pembagian tugas, pemberian motivasi, supervisi, evaluasi kinerja, kedisiplinan, tanggung jawab, serta komitmen guru terhadap lembaga. Analisis data dilakukan menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Keabsahan data diperiksa melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik dengan membandingkan informasi dari berbagai informan serta mencocokkannya dengan hasil observasi dan dokumentasi. Melalui tahapan tersebut, penelitian

diharapkan memperoleh gambaran yang mendalam mengenai pelaksanaan fungsi manajemen kepemimpinan kepala madrasah, strategi peningkatan kinerja dan komitmen guru, serta faktor pendukung dan penghambat dalam mewujudkan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja dan Komitmen Guru di MTs Syarif Abbas Kabupaten Tanah Bumbu

Manajemen kepemimpinan kepala madrasah memiliki peran penting dalam mengarahkan pelaksanaan tugas guru, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta membangun komitmen terhadap lembaga pendidikan. Berdasarkan fokus penelitian, aspek manajemen kepemimpinan yang dikaji meliputi perencanaan program kerja, pengorganisasian tugas, pelaksanaan pembinaan, supervisi, dan evaluasi kinerja guru. Perencanaan dilakukan melalui penetapan program dan pembagian tanggung jawab sesuai dengan kebutuhan madrasah, sedangkan pengorganisasian diarahkan untuk memastikan setiap guru memahami tugas pokok dan tanggung jawabnya. Pelaksanaan kepemimpinan juga berkaitan dengan kemampuan kepala madrasah dalam memberikan arahan, membangun komunikasi, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung pelaksanaan tugas secara profesional.

Dalam meningkatkan kinerja guru, kepemimpinan kepala madrasah perlu diwujudkan melalui pembinaan yang berkelanjutan, supervisi akademik, dan evaluasi terhadap pelaksanaan pembelajaran. Supervisi tidak hanya berfungsi untuk menilai keterlaksanaan tugas guru, tetapi juga menjadi sarana untuk mengidentifikasi kendala dan menentukan langkah perbaikan. Evaluasi kinerja dapat mencakup kedisiplinan, kesiapan mengajar, pelaksanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, dan tanggung jawab terhadap tugas tambahan. Hasil evaluasi tersebut selanjutnya dapat digunakan sebagai dasar dalam menentukan kebutuhan pelatihan, memberikan pendampingan, serta mendorong guru meningkatkan kompetensi dan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, manajemen kepemimpinan yang terarah diharapkan mampu membangun pola kerja yang lebih tertib, terencana, dan berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan madrasah.

Selain berorientasi pada kinerja, manajemen kepemimpinan kepala madrasah juga berkaitan dengan pembentukan komitmen guru terhadap lembaga. Komitmen tersebut dapat dilihat melalui kesediaan guru menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, menaati peraturan, berpartisipasi dalam kegiatan madrasah, serta mendukung program pengembangan lembaga. Kepala madrasah dapat memperkuat komitmen melalui keteladanan, komunikasi yang terbuka, pemberian penghargaan yang proporsional, dan

pelibatan guru dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugas mereka. Pendekatan tersebut dapat membantu membangun rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap kemajuan madrasah. Untuk memastikan gambaran tersebut sesuai dengan kondisi MTs Syarif Abbas pada Tahun Ajaran 2026/2027, temuan mengenai pelaksanaan kepemimpinan dan perubahan kinerja maupun komitmen guru perlu didukung oleh hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi penelitian.

Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja dan Komitmen Guru

Pelaksanaan manajemen kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja dan komitmen guru dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang berkaitan dengan kondisi internal lembaga dan hubungan kerja antarwarga madrasah. Faktor pendukung yang perlu ditelusuri dalam penelitian ini meliputi keteladanan kepala madrasah, komunikasi yang efektif, kejelasan pembagian tugas, dukungan antarguru, serta ketersediaan sarana dan prasarana pembelajaran. Keteladanan pimpinan dapat menjadi dorongan bagi guru untuk membangun kedisiplinan dan tanggung jawab, sementara komunikasi yang terbuka membantu mengurangi kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas. Di samping itu, kerja sama antarpendidik dapat mendukung pertukaran pengalaman, penyelesaian permasalahan pembelajaran, dan pelaksanaan program madrasah secara kolektif. Faktor-faktor tersebut perlu dikonfirmasi melalui keterangan informan dan bukti lapangan agar dapat ditentukan mana yang benar-benar berperan dalam konteks MTs Syarif Abbas.

Adapun faktor penghambat yang perlu dikaji mencakup kemungkinan keterbatasan fasilitas pembelajaran, perbedaan tingkat kompetensi guru, beban kerja yang beragam, keterbatasan kesempatan mengikuti pengembangan profesional, serta kendala komunikasi dan koordinasi. Apabila ditemukan dalam data lapangan, kondisi tersebut dapat memengaruhi konsistensi guru dalam melaksanakan tugas dan mengikuti program yang telah direncanakan. Sebagai contoh, keterbatasan sarana dapat menghambat penerapan metode pembelajaran tertentu, sedangkan beban kerja yang tinggi dapat mengurangi waktu guru untuk mengembangkan perangkat pembelajaran atau mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi. Kendala koordinasi juga berpotensi menyebabkan pelaksanaan program tidak berjalan secara optimal apabila pembagian tanggung jawab dan penyampaian informasi belum dilakukan secara efektif. Oleh karena itu, identifikasi faktor penghambat perlu dilakukan dengan membandingkan informasi dari kepala madrasah, guru, hasil observasi, dan dokumen yang relevan.

Upaya mengatasi faktor penghambat perlu diarahkan pada penguatan fungsi manajemen kepemimpinan secara terencana dan berkelanjutan. Kepala madrasah dapat memprioritaskan program pembinaan berdasarkan kebutuhan guru, meningkatkan

efektivitas supervisi, memperjelas pembagian tugas, serta membangun komunikasi yang terbuka dalam menyelesaikan persoalan kerja. Selain itu, pengembangan profesional guru dapat dilakukan melalui pelatihan, diskusi antarguru, kegiatan berbagi praktik pembelajaran, dan pendampingan sesuai dengan kemampuan lembaga. Evaluasi berkala juga diperlukan untuk menilai perkembangan kinerja, kedisiplinan, tanggung jawab, dan keterlibatan guru dalam kegiatan madrasah. Dengan langkah tersebut, manajemen kepemimpinan diharapkan dapat mendukung peningkatan kinerja sekaligus memperkuat komitmen guru. Namun, bentuk faktor pendukung, hambatan, dan strategi penyelesaiannya dalam hasil akhir penelitian harus ditetapkan berdasarkan bukti empiris yang benar-benar ditemukan di MTs Syarif Abbas Kabupaten Tanah Bumbu.

Pembahasan

Manajemen kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja dan komitmen guru dapat dipahami melalui teori manajemen pendidikan yang menempatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan sebagai fungsi utama pengelolaan lembaga. Dalam konteks MTs Syarif Abbas Kabupaten Tanah Bumbu, fungsi tersebut berkaitan dengan penyusunan program kerja, pembagian tugas, pembinaan guru, pelaksanaan supervisi, dan evaluasi kinerja. Kepemimpinan kepala madrasah tidak cukup hanya berorientasi pada penyelesaian administrasi, tetapi juga perlu memberikan arahan, motivasi, keteladanan, dan dukungan terhadap pengembangan profesional guru. Pandangan ini sejalan dengan penelitian (Sumiyati et al. 2024), yang menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, dan kinerja guru. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa kepemimpinan dan komitmen guru berkontribusi terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian, kedua aspek tersebut perlu dikelola secara terpadu karena peningkatan kinerja guru tidak hanya berkaitan dengan kemampuan melaksanakan pembelajaran, tetapi juga dengan tanggung jawab, kedisiplinan, dan kesediaan mendukung tujuan madrasah.

Faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan kepala madrasah juga dapat dianalisis melalui teori kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi. Kepemimpinan transformasional menekankan keteladanan, motivasi, komunikasi, perhatian terhadap kebutuhan individu, dan dorongan untuk mencapai tujuan bersama. Pendekatan ini relevan untuk membangun lingkungan kerja yang mendukung profesionalisme guru sekaligus memperkuat keterikatan mereka terhadap lembaga. Hasil penelitian (Setiyani et al. 2026) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja guru, sementara komitmen organisasi turut berperan dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja. Temuan tersebut memperkuat pemahaman bahwa

keterbatasan fasilitas, perbedaan kompetensi, beban kerja, dan koordinasi yang kurang efektif perlu ditangani melalui kebijakan manajerial yang sesuai dengan kebutuhan guru. Dalam konteks MTs Syarif Abbas, implikasinya adalah kepala madrasah perlu mengembangkan komunikasi terbuka, pembagian tugas yang proporsional, supervisi yang bersifat membina, serta program peningkatan kompetensi secara berkelanjutan. Namun, faktor-faktor yang benar-benar mendukung atau menghambat pelaksanaan kepemimpinan di madrasah tersebut tetap harus ditetapkan berdasarkan bukti empiris penelitian.

Lebih lanjut, keterkaitan antara kepemimpinan, komitmen guru, dan kinerja juga diperkuat oleh penelitian (Muhibbuddin et al. 2025), yang menemukan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun melalui komitmen guru.

Jika dibandingkan dengan penelitian tersebut, kajian di MTs Syarif Abbas memiliki ruang pengembangan melalui pendekatan kualitatif yang menelaah proses pelaksanaan kepemimpinan, pengalaman guru, serta kondisi yang memengaruhi pembentukan komitmen dalam lingkungan madrasah. Dengan demikian, pembahasan penelitian ini tidak hanya diarahkan untuk menjelaskan pentingnya kepemimpinan kepala madrasah, tetapi juga untuk memahami bagaimana fungsi manajemen diterapkan dalam kegiatan sehari-hari dan bagaimana strategi pembinaan dapat disesuaikan dengan kebutuhan lembaga pendidikan Islam. Kontribusi yang diharapkan ialah penguatan pemahaman mengenai kepemimpinan madrasah yang mengintegrasikan pencapaian kinerja, komitmen organisasi, dan nilai-nilai tanggung jawab dalam pendidikan Islam. Meski demikian, kesimpulan khusus mengenai efektivitas kepemimpinan di MTs Syarif Abbas perlu ditarik setelah uraian ini dibandingkan dengan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang sebenarnya, sehingga pembahasan tetap sesuai dengan data penelitian dan tidak melampaui temuan lapangan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kepemimpinan kepala madrasah berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan komitmen guru melalui perencanaan program kerja, pembagian tugas, pembinaan, supervisi, evaluasi, serta pemberian motivasi dan keteladanan. Pelaksanaan kepemimpinan yang terarah dapat mendukung kedisiplinan, tanggung jawab, profesionalisme, dan keterlibatan guru dalam mencapai tujuan madrasah. Upaya tersebut dipengaruhi oleh faktor pendukung, seperti komunikasi yang efektif, kerja sama antarpendidik, dan dukungan pimpinan, serta kemungkinan faktor penghambat berupa keterbatasan sarana, perbedaan kompetensi, beban kerja, dan kendala koordinasi. Kesimpulannya, manajemen kepemimpinan kepala madrasah perlu dilaksanakan secara sistematis, partisipatif, dan

berkelanjutan agar peningkatan kinerja berjalan seiring dengan penguatan komitmen guru terhadap lembaga pendidikan Islam. Rekomendasinya, kepala madrasah perlu meningkatkan efektivitas supervisi akademik, mengembangkan program pembinaan berdasarkan kebutuhan guru, memperkuat komunikasi dan koordinasi, serta melaksanakan evaluasi secara berkala. Guru juga diharapkan meningkatkan kompetensi, kedisiplinan, dan tanggung jawab profesional, sedangkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji strategi kepemimpinan yang lebih spesifik dalam meningkatkan kinerja dan komitmen guru pada madrasah.

REFERENSI

Aditya, S., Novianto, A., & Diat Prasojo, L. (2025). Principal's transformational leadership as a catalyst for teacher performance improvement in an Indonesian elementary school. Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan, 18(2), 99–108. https://doi.org/10.21831/jpip.v18i2.92327

Arina, Y., Sabandi, A., Rusdinal, & Rifma. (2024). The influence of school principal leadership and teacher commitment on teacher performance. Indonesian Research Journal in Education, 8(2), 1000–1010. https://doi.org/10.22437/irje.v8i2.31843

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Boli, B. (2024). Pengaruh transformational leadership kepala sekolah, organizational culture dan organizational commitment terhadap teacher performance di SMP XYZ wilayah Jakarta. JIIP—Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 7(4), 3954–3962. https://doi.org/10.54371/jiip.v7i4.4148

Mulyasa, E. (2012). Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah. Bumi Aksara.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior (18th ed.). Pearson.

Setiyani, T. A., Novitawati, & Noorhapizah. (2026). The influence of principals' transformational leadership, the work environment, and organizational commitment on the performance of teachers at public junior high schools in North Banjarmasin Subdistrict. Journal of Educational Sciences, 10(8), 49–71. https://doi.org/10.31258/jes.10.8.p.49-71

Sumiyati, S., Yusuf, F. A., & Hayadi, B. H. (2024). The effect of transformational leadership and work environment on teacher performance, with organizational commitment as an intervening variable, at SMPN in Cilegon City. Journal Corner of Education, Linguistics, and Literature, 4(001), 602–621. https://doi.org/10.54012/jcell.v4i001.444

Susanti, A., Parmono, S. E., Yulianto, A., Hudallah, N., Wahyudin, A., & Wasino. (2026). The role of teacher commitment in mediating the influence of organizational culture and the principal's transformational leadership on teacher performance. Educational Management, 15(1). https://doi.org/10.15294/eduman.v15i1.48932

Yukl, G., & Gardner, W. L. (2020). Leadership in organizations (9th ed.). Pearson.