Science and Education Journal
Vol 5 No 2 (2026)
E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengelola Iklim Kerja Guna Mendorong Kinerja Profesional Guru

Muhmad khoirum
[1]muhamadkhoirum9@mail.com

Abstrak

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan iklim kerja guru terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif mampu menciptakan arah, motivasi, dan dukungan sistematis kepada guru. Sementara itu, iklim kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan dorongan psikologis bagi guru untuk melaksanakan tugasnya secara optimal.

Kata Kunci: *kepemimpinn, kinerja profesional guru*.

Abstract

Research on the influence of principal leadership and teacher work climate on teacher performance shows that both variables significantly contribute to improving the quality of learning. Effective principal leadership creates direction, motivation, and systematic support for teachers. Meanwhile, a conducive work climate provides a sense of comfort and psychological support for teachers to perform their duties optimally.

Keywords: *leadership, teacher professional performance.*

Corresponding Author:
Muhamad Khoirum
muhamadkhoirum9@.com

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dua aspek penting yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kepemimpinan kepala madrasah dan iklim kerja guru. Kepala madrasah yang profesional diharapkan mampu menjadi teladan, pengarah, sekaligus motivator bagi guru. Di sisi lain, iklim kerja yang positif dapat menciptakan suasana kerja harmonis yang mendukung produktivitas

METODE

Metode Penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sugiono (2002). Menurut Soehardi Sigit Metode Penelitian adalah suatu usaha untuk mengumpulkan data dari anggotaanggota suatu populasi supaya dapat menentukan status yang sedang berlaku sekarang dari populasi, dalam hal satu atau beberapa variabel dengan cara menyampel. Suhardi (2001) Terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan dalam penelitian menurut Sugiyono yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan tertentu, yaitu rasional, empiris, dan sistematis.Sugiono (2008) . Untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini digunkan jenis metode Ekspofakto. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis faktual dan akurat mengenai faktafakta,sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Setelah mendeskripsikan fenomena, kemudian menganalisis dan mengambil generalisasi dari kondisi obyektif kinerja guru.

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Pada penelitian ini, bertujuan untuk menguji Hubungan Kepemimpinan kepala madrasah dan iklim kerja terhadap kinerja guru MA NU 1 Kalitengah Lamongan . Metode penelitiannya adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dan berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepala madrasah sebagai pimpinan satuan/lembaga pendidikan sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan madrasah, maka seorang kepala madrasah harus memiliki kemampuan manajerial yang baik dan memiliki komitmen tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu kepala madrasah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan manajemen yang memadai untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan.

Berdasarkan deskripsi data penelitian di atas dapat diketahui bahwa persepsi responden terhadap peran kepala madrasah MA Nahdlatul Ulama 1 Kalitengah dan MA Darul Ulum Karangbinangun termasuk dalam kategori tinggi dalam mengelola madrasah. Peran kepala madrasah sebagai inovator dinilai responden paling lemah (dengan nilai 0,586) dibandingkan dimensi peran kepala madrasah lainnya. Komitmen organisasi guru dipersepsikan oleh responden tinggi dan dimensi komitmen afektif merupakan dimensi terlemah (nilai 0,632) dibandingkan dua dimensi komitmen lainnya. Jadi berdasarkan hasil temuan di atas dapat dikatakan para guru MA Nahdlatul Ulama 1 Kalitengah dan MA Darul Ulum Karangbinangun berpendapat bahwa Kepala Madrasah dinilai sudah baik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam mengelola madrasah, sehingga dapat menyebabkan komitmen para guru terhadap madrasah menjadi tinggi juga, hal ini terbukti dengan penghargaan terhadap para guru sehingga guru mempunyai komitmen yang tinggi. Guru secara umum memiliki komitmen afektif yang kurang, ini menunjukkan bahwa guru kurang merespon dan kurang kreatif dengan program yang ditetapkan madrasah. Secara emosional, guru MA Nahdlatul Ulama 1 Kalitengah dan MA Darul Ulum Karangbinangun kurang keterlibatannya terhadap kegiatan yang dilaksanakan oleh madrasah.

Berdasarkan hasil olah data penelitian dapat diketahui bahwa korelasi antara peran kepala madrasah terhadap komitmen organisasi guru sebesar 0,617 termasuk kategori tinggi. Sedangkan besarnya pengaruh peran kepala madrasah terhadap komitmen organisasi ditunjukan dengan R square sebesar 0,381 artinya 38,1% komitmen organisasi guru MA Nahdlatul Ulama 1 Kalitengah dan MA Darul Ulum Karangbinangun dipengaruhi oleh peran kepala madrasah dan sisanya 61,9% komitmen organisasi guru MA Nahdlatul Ulama 1 Kalitengah dan MA Darul Ulum Karangbinangun dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar variabel yang diteliti. Dengan persamaan regresi $\hat{Y}= 47,383 + 0,371X_1$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan sigifikan peran kepala madrasah terhadap komitmen organisasi guru MA Nahdlatul Ulama 1 Kalitengah dan MA Darul Ulum Karangbinangun. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi (p) 000 < 0,05 maka semakin tinggi peran kepala madrasah maka akan semakin meningkat komitmen organisasi para guru terhadap madrasahan dimana mereka bekerja. Hal ini juga berlaku sebaliknya yaitu jika peran kepala madrasah rendah maka akan menurun pula komitmen organisasi guru MA Nahdlatul Ulama 1 Kalitengah dan MA Darul Ulum Karangbinangun tersebut.

Rendahnya komitmen afektif dari guru dalam suatu madrasah merupakan gejala dari kurang stabilnya madrasah tersebut. Fenomena yang terjadi saat ini dimana banyak guru yang mengajar di madrasah sering hanya memenuhi tugas dan kewajibannya saja, belum menunjukkan kesungguhan sesuai dengan tuntutan dan

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

perkembangan teknologi informasi. Hal ini membuktikan komitmen guru dalam tugas mengajarnya yang berjalan dengan kurang inovatif dan cenderung monoton. Kepala madrasah sebagai pemegang otoritas tertinggi dalam menjalankan roda kepemimpinan suatu lembaga pendidikan memiliki cakupan wilayah tugas dan tanggung jawab yang luas. Oleh karena itu, kepala madrasah memiliki berbagai alternatif strategi dalam menjalankan peran dan fungsinya dalam mewujudkan tujuan pendidikan di lembaga yang dipimpinnya. Kepala madrasah memiliki peran sentral dalam menentukan kebijakan strategi yang diterapkan meskipun dalam bidang-bidang tertentu kepala madrasah tidak berperan langsung sebagai eksekutor lapangan melainkan telah mendelegasikan wewenang pelaksanaan kepada bawahan yang ditunjuk.

Peran kepala madrasah adalah salah satu faktor yang ikut mempengaruhi komitmen organisasi guru. Peran kepala madrasah harus diperhatikan oleh semua warga madrasah. Implementasinya harus dilaksanakan secara sungguh-sungguh agar pencapaian komitmen organisasi guru bisa maksimal. Peran kepala madrasah pengaruhnya begitu besar terhadap peningkatan komitmen organisasi para guru, maka peran kepala madrasah harus benar-benar dikuasai dan dilaksanakan oleh kepala madrasah, melalui tranformasi sikap dan kerja kepala madrasah dalam menjalankan roda organisasi madrasah, sehingga komitmen yang dimiliki guru meningkat dan akan mengarah pada kualitas hasil belajar siswa yang tinggi pula.

Keberhasilan pendidikan di madrasah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala madrasah dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di madrasah. Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan komitmen organisasi. Kepala Madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga pendidik, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala madrasah yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Hasil temuan penelitian tersebut diatas sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Machali & Hidayat (2021: 108) bahwa kepala madrasah adalah pengelola pendidikan sekaligus pimpinan formal pendidikan dimadrasahnya. Sebagai pengelola pendidikan kepala madrasah bertanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dengan cara melaksanakan administrasi madrasah dengan seluruh subtansinya. Sejalan pula dengan teorinya Luthans (2022: 249) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekpresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Hasil tersebut juga sejalan dan relevan dengan hasil penelitian Poerwoningrum dan Sudirjo (2022), dengan judul pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja, dalam jurnal ilmiah Untag Semarang ISSN: 2302-25752, vol 5 no 1 dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian menunjukkan dukungan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan, budaya, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, pengujian hipotesis dan serta pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh peran kepala madrasah terhadap komitmen organisasi guru dan di ketemukan kekurangan pada peran kepala madrasah sebagai edukator (dengan

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

indikator bimbingan RPP) sebesar 0,462. Peran madrasah dipersepsikan tinggi dengan hasil korelasi peran kepala madrasah terhadap komitmen organisasi guru sebesar 0,617. Peran kepala madrasah berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi guru sebesar 38,1% dengan persamaan regresinya$\hat{Y}$ = 47,383+ 0,371X1. sisanya 61,9% komitmen organisasi para guru MA Nahdlatul Ulama 1 Kalitengah dan MA Darul Ulum Karangbinangun dipengaruhi oleh variabel lain misalnya motivasi kerja, budaya organisasi, stress kerja.

2. Ada pengaruh kepuasan kerja guru terhadap komitmen organisasi guru dan diketemukan kekurangan pada kepuasan kerja guru dalam hal karir (dengan indikator sistem karir) sebesar 0,396. Responden mempersepsikan kepuasan kerja guru kategori tinggi, dengan dimensi terlemah pada kondisi kerja dan komitmen organisasi para guru dipersepsikan tinggi dengan dimensi terlemah pada komitmen afektif (dengan indikator sikap bertahan). Korelasi kepuasan kerja guru dan komitmen organisasi guru sebesar 0,384 termasuk kategori cukup tinggi. Pengaruh kepuasan kerja guru terhadap komitmen organisasi guru sebesar 14,7 % dengan persamaan regresinya $\hat{Y}$ = 40.175 + 0,166X_2. sisanya 85,3% komitmen organisasi guru dipengaruhi variabel lain.

Ada Pengaruh Peran kepala madrasah dan kepuasan kerja guru secara bersama sama terhadap komitmen organisasi. Peran kepala madrasah dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru MA Nahdlatul Ulama 1 Kalitengah dan MA Darul Ulum Karangbinangun sebesar 39,0% dan sisanya 61,0 % dipengaruhi selain kedua variable tersebut dengan koefisien regresi positif dengan persamaan regresi$\hat{Y}$ = 35,103 + 0,363 X_1+ 0,113X_2.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa selam penyelesaian proposal tesis ini, banyak melibatkan beberapa pihak, baik langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis merasa sangat perlu menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Rian Pramana Suwanda, S.STP., M.HP., CHRMP., selaku Rektor Universitas Gresik
2. Dr. Ahmad Thohirin, S.Pd., M.Pd., selaku direktur program magister Universitas Gresik
3. Dr. M. Furqon Wahyudi, S.Pd., M.Pd., selaku ketua program studi Manajemen Pendidikan Program Magister Universitas Gresik
4. Dr. Ahmad Thohirin, S.Pd., M.Pd., selaku pembimbing 1 yang selalu mengingatkan penulis agar segera menyelesaikan studi sehingga penulis termotivasi dengan saran beliau (silahkan dilanjutkan menulisnya dengan penuh semangat)
5. Dr. M. Furqon Wahyudi, M.Pd., selaku pembimbing 2 yang telah banyak memberikan wawasan, dan dengan sabar membimbing penulis sehingga penulisan proposla tesis ini dapat diselesaikan (kesempatan ini tidak terulang kedua kali)
6. Bapak Choirul Hadi, S.Ag. selaku Kepala MA NU 1 Kalitengah Lamongan yang telah memberikan wawasan kepada kami, sehingga penulisan proposal tesis ini dapaat diselesaikan.
7. Bapak Usfurul Jinan, S.Ag., M.Pd. selaku Kepala MA Darul Ulum Karangbinangun Lamongan yang telah memberikan wawasan kepada kami, sehingga penulisan proposal tesis ini dapaat diselesaikan.
8. Keluarga, anak, istri tercinta yang senantiasa memberi motivasi kepada saya sehingga saya bersemangat untuk menyelesaikan penulisan proposal tesis ini

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

DAFTAR PUSTAKA

Rivai, V. (2014). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
Robbins, S. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
Mulyasa, E. (2017). Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya.