

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KINERJA PENDIDIK DI MADRASAH ALIYAH NEGERI INSAN CENDEKIA GOWA**

### **Ma'arif**

Widyaiswara BDK Makassar  
Jalan Sultan Alauddin No. 105 Makassar  
cak.arief01@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan deskripsi mengenai pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja pendidik di MAN IC Gowa. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang berbentuk korelasi dengan teknik pengambilan datanya melalui angket. Populasinya adalah kepala dan pendidik di MAN IC Gowa dengan teknik sampel jenuh. Analisis datanya menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memperlihatkan variabel kepemimpinan islami mayoritas di posisi kelompok tinggi. Sementara itu, kinerja pendidik terletak pada posisi tinggi. Ditemukan implikasi positif dan signifikan antara kepemimpinan islami terhadap kinerja pendidik di MAN IC Gowa.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Islami, Kinerja Pendidik*

### **Abstract**

This research aims to obtain a description of the influence of Islamic leadership on the teacher performance at Insan Cendekia State Islamic Senior High School (MAN IC) Gowa. This research is quantitative descriptive research in the form of correlation with data collection techniques through questionnaires, observation, interviews and documentation. The population were the headmaster and teacher at MAN IC Gowa using total sampling technique. Data analysis uses multiple linear regression analysis. The results show that the Islamic leadership of the headmaster is in the high category. Meanwhile, teacher performance is in the high category. There is a significant positive implication of Islamic leadership on the teacher performance at MAN IC Gowa.

**Keywords:** *Islamic Leadership, Teacher Performance*

### **Pendahuluan**

Pendidikan memegang peranan penting dalam pembangunan bangsa sebagaimana yang tersurat jelas dalam Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 3 (UU No. 20 Tahun 2003). Diperlukan mutu pendidikan nasional yang mumpuni agar dapat mendukung upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Namun di tengah upaya menghadirkan pendidikan yang ideal, ternyata masih dihadap oleh beberapa hambatan sebagaimana diidentifikasi oleh Litbang Depdikbud RI dalam Suhandana, yaitu:

1) Mutu yang belum memadai, 2) Penyebaran tidak merata, 3) Kurikulum cenderung padat dan kurang fungsional, 4) Sarana dan prasarana pendidikan belum memadai, dan 4) Manajemen pendidikan masih kurang menunjang usaha peningkatan mutu pendidikan. (Suhandana, 2002: 196)

Mengacu pada masalah pendidikan yang terakhir, yaitu manajemen pendidikan masih kurang menunjang, sehingga hal tersebut perlu mendapat perhatian serius di samping masalah pendidikan lainnya. Oleh karena itu, guna menunjang perbaikan mutu pendidikan perlu ditingkatkan penguasaan manajemen pendidikan bagi seluruh sumber daya personalia yang berada dan terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan, mengingat dampak langsung dari manajemen pendidikan yang efektif akan menghasilkan mutu pendidikan yang baik pula.

Sebagai sebuah organisasi yang berbasis pendidikan Islam, keberhasilan suatu organisasi seperti halnya MAN IC Gowa salah satunya dipengaruhi oleh kualitas manajemen pendidikan. Salah satu aspek dalam manajemen pendidikan adalah kepemimpinan sebagai unsur vital dalam sebuah organisasi apapun. Kemajuan lembaga pendidikan salah satunya dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah atau madrasah dalam memenej potensi yang ada pada lembaganya. Kepala sekolah /madrasah adalah salah satu unsur pendidikan yang memiliki implikasi dalam mendorong peningkatan kinerja pendidik, memiliki responsibilitas pada pelaksanaan aktivitas edukasi, manajemen lembaga pendidikan, penguatan tenaga administrasi pendidikan, dan pemberdayaan serta menjaga dan merawat segala fasilitas pendidikan. Unsur ini sangat urgen terkait dengan semakin tingginya peran dan fungsi kepala lembaga pendidikan yang diharapkan memiliki kompetensi dan profesionalisme yang tinggi dalam menunjang upaya tersebut.

Pada prinsipnya, *leadership* merupakan pemimpin yang hendaknya dapat menggerakkan, membimbing dan mengelola serta mengarahkan potensi lembaga atau organisasi yang dipimpinnya. Institusi pendidikan merupakan wahana yang bertujuan untuk membimbing dan mengarahkan individu ke arah yang lebih baik. Leadership institusi pendidikan merupakan individu yang memiliki peran penting dalam yang mempengaruhi pengembangan institusi pendidikan (Syarifuddin, 2021:52). Karena dalam kenyataannya, seorang pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kualitas, dan kinerja serta prestasi pegawai dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan islami berorientasi kepada individu dan manusia dan menghadirkan pembinaan yang efektif pada stafnya. Kemampuan leadership islami ini tidak berada pada diri pemimpin itu sendiri, tetapi kekuatannya malah terdapat di aspirasi giat dari tiap anggota kelompoknya. Dalam konteks kepemimpinan islami, tentunya mengacu pada *role model* dalam Islam yaitu Rasulullah saw. sebagai pemimpin teladan, Rasulullah saw. dikaruniai 4 sifat utama, yaitu: 1) *Shidiq* (jujur), 2) *Amanah* (terpercaya), 3) *Tabligh* (komunikatif), dan 4) *Fathanah* (cerdas).

Aspek-aspek tentang kepemimpinan islami diharapkan akan mempengaruhi kinerja pendidik di MAN IC Gowa. Dalam suatu lembaga pendidikan, eksistensi pendidik memiliki peran yang vital. Merekalah yang memberikan irama dan warna pada para peserta didiknya. Kompetensi pendidik akan sangat mempengaruhi prestasi peserta didik. Profesionalisme pendidik diukur dari kompetensi profesional yang terkait dengan bidang keilmuannya, kompetensi pedagogik yang terkait dengan pengelolaan kelasnya, kompetensi sosial yang terkait dengan komunikasi dengan lingkungannya, dan kompetensi kepribadian yang terkait dengan karakter dan akhlaknya.

Kinerja tenaga pendidik merupakan kemampuan tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik peserta didik dalam rangka pembinaannya dalam pencapaian tujuan pendidikan. Kinerja tenaga pendidik tersebut dapat dilihat pada 4 aspek, yaitu: 1) Merencanakan kegiatan pembelajaran, 2) Melaksanakan kegiatan pembelajaran, 3) Mengevaluasi kegiatan pembelajaran, dan 4) Kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya. Unsur inilah yang merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Pendidik sebagai lokomotif utama dalam institusi pendidikan memegang peranan yang sangat vital dalam pencapaian tujuan pendidikan. Hal ini karena pendidik merupakan aspek yang terkait dengan aktivitas belajar. Guru memiliki peran signifikan pada usaha membentuk potensi manusia yang maksimal serta tugas terlatih yang diharapkan berusaha semaka optimal dalam menjalankan tugasnya. Olehnya itu, sangat diperlukan guru yang dapat menjalankan kewajibannya dengan kinerja yang baik mengingat tugas pokok dan fungsinya yang dapat pendidik yang memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya mengingat tugas dan tanggung jawabnya menghadirkan implikasi yang besar pada siswanya.

Variabel kepemimpinan islami tersebut secara teoritis memberikan implikasi terhadap variabel kinerja pendidik. Hal inilah yang menjadi fokus kajian dalam penelitian. Sebagai lokomotif dalam dunia pendidikan, peran kinerja pendidik menjadi sangat mutlak dalam pencapaian 8 standar nasional pendidikan. Aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja pendidik inilah yang menjadi sangat penting untuk dikaji sebagai upaya meningkatkan kualitas pendidikan yang terukur dalam 8 Standar Nasional Pendidikan.

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab permasalahan yang telah diformulasikan yaitu tentang: 1) Kepemimpinan islami kepala MAN IC Gowa, 2) Kinerja Pendidik di MAN IC Gowa, dan 3) Pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja pendidik MAN IC Gowa. Di samping itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi kerangka dasar pemikiran dalam upaya pengembangan ilmu manajemen khususnya tentang manajemen pendidikan Islam pada aspek kepemimpinan islami dalam meningkatkan kinerja pendidik yang diharapkan dapat berimplikasi pada semakin meningkatnya kualitas pendidikan Islam secara umum.

## Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang berbentuk korelasi. Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia (MAN IC) Gowa. Populasinya adalah Kepala dan seluruh pendidik di MAN IC Gowa, dengan teknik sampel total atau keseluruhan. Penelitian ini memiliki 2 variabel, yaitu variabel bebas (*predictor*) Kepemimpinan Islami (X) dan variabel terikat (*kriterium*) Kinerja Pendidik (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini pembagian Angket. Angket variabel X terdapat 5 indikator, yaitu: 1) Shiddiq, 2) Amanah, 3) Fathanah, 4) Tabligh, dan 5) Istiqamah. Sedangkan Variabel Y memiliki indikator: 1) Kinerja pada pembuatan perancangan aktivitas belajar, 2) Kinerja dalam implementasi aktivitas belajar, 3) Kinerja pada implementasi penilaian aktivitas belajar, dan 4) Kinerja pada melaksanakan tugas secara disiplin.

Adapun uji validitas instrumen penelitian pada variabel X yang berjumlah 23 butir terdapat 20 item yang valid dan 3 item yang tidak valid dan pada variabel Y yang berjumlah 26 butir instrumen penelitian, terdapat 25 item yang valid dan 1 item yang tidak valid. Sedangkan pada uji reliabilitas menunjukkan bahwa bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini adalah reliabel. Penelitian ini mengolah dan menganalisis data kuantitatif dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 25.0, dan teknis analisisnya adalah analisis regresi linier berganda. Adapun langkah-langkah pengolahan data jenis penelitian kuantitatif

ini menggunakan 1) Reduksi Data, 2) Penyajian Data, dan 3) Melakukan Verifikasi dan Menarik Kesimpulan.

## **Kajian Pustaka**

Penelitian ini memiliki relevansi dengan penelitian-penelitian yang sebelumnya, meskipun tentunya memiliki diferensiasi yang substantif dengan penelitian berikut, yaitu: 1) Amirul Syah, 2020, dalam disertasinya menunjukkan bahwa terkait dengan kepemimpinan spiritual memperlihatkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan spiritual terhadap *organizational citizenship behaviour*. 2) Muhammad Rusydi, dalam penelitiannya yang terkait kepemimpinan menunjukkan bahwa: a) *Leadership* memiliki implikasi positif dan signifikan pada kemampuan dosen, dan b) Kepemimpinan memiliki implikasi positif dan signifikan pada kinerja dosen, c) Kepemimpinan memiliki implikasi positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dosen. 3) Siti Mustofiah, 2015 dalam penelitiannya yang terkait *leadership* menunjukkan bahwa *leadership* Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Wahidya Difta Sunanda, 2020, dalam penelitiannya terkait *leadership* menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami memiliki implikasi secara positif pada performa pegawainya.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Pada kajian sebelumnya dikemukakan tentang pengaruh kepemimpinan islami yang mengacu pada kepemimpinan Rasulullah saw yang memiliki karakter: 1) Shiddiq, 2) Amanah, 3) Fathanah, 4) Tabligh, dan 5) Istiqamah. Konsep kepemimpinan islami ini berbeda dengan konteks gaya kepemimpinan modern yang lebih menekankan pada gaya kepemimpinan inovatif, servan, empatik, transformasional, dan inklusif. Gaya kepemimpinan islami lebih menekankan pada aspek karakter individu yang mulia yang kemudian dapat dijadikan sebagai *uswatun hasanah* dan landasan dalam melaksanakan tugas manajerialnya. Karakter ini kemudian dideskripsikan ke dalam sikap kepala madrasah sebagai pimpinan dalam satuan pendidikan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Kinerja juga difokuskan pada guru sebagai bawahan langsung dari kepala madrasah yang juga memiliki indikator kinerja yang berbeda dengan penelitian-penelitian yang sebelumnya. Penelitian ini berupaya memperkuat temuan-temuan yang ada dengan melihat pada aspek kepemimpinan islami kepala madrasah dan kinerja guru sehingga dapat membuat kajian tentang kepemimpinan ini menjadi lebih holistik dan komprehensif.

## Temuan dan Pembahasan

### A. Temuan

Pada variabel kepemimpinan Islami menunjukkan sebanyak 16,67 persen responden yang menyatakan bahwa tingkat kepemimpinan islami adalah sangat tinggi, 50 persen menyatakan tinggi, 33,33 persen menyatakan sedang, tidak ada responden yang menyatakan rendah dan sangat rendah. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa kepemimpinan islami berada pada kriteria Tinggi. Pada variabel kepemimpinan islami yang mendapatkan jawaban responden paling tinggi diberikan pada aspek *shidiq* (jujur), *amanah* (terpercaya) dan *fathanah* (cerdas). Sedangkan yang dianggap sedang pada aspek *Tabligh* (komunikatif).

Sedangkan pada variabel **kinerja pendidik**, sebanyak 4,88 persen responden yang menyatakan bahwa tingkat kinerja pendidik berada pada kriteria sangat tinggi, 73,78 persen menyatakan tinggi, 17,68 persen menyatakan sedang, 3,66 persen menyatakan rendah, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat rendah. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa performa guru yang terletak di taraf tinggi atau baik. Walaupun demikian, terdapat sekitar 21 persen yang terletak pada posisi sedang dan rendah yang tentunya masih harus ditingkatkan lagi kinerjanya. Pada variabel kinerja pendidik, jawaban responden yang paling tinggi diberikan pada indikator kinerja dalam pembuatan perencanaan pembelajaran dan dalam pelaksanaan pembelajaran. Sedangkan jawaban sedang dan rendah diberikan pada aspek kinerja dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran, dan dalam melaksanakan tugas secara disiplin.

Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan islami adalah bernilai positif 0,289 yang berarti kepemimpinan islami mempengaruhi kinerja guru sebanyak 0,289 atau berpengaruh positif. Ini artinya bahwa setiap terjadinya kenaikan kepemimpinan islami sebesar 1,00 maka kinerja guru akan naik sebanyak 0,289. Demikian pula kalau aspek kepemimpinan islami menurun sebesar 1,00 maka variabel kinerja pendidik akan turun sebesar 0,289. Hal ini berarti kepemimpinan islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dengan besar pengaruh 28,9%.

Dari hasil pengujian hipotesis memakai Uji t diperoleh t-hitung sebanyak 4,950 dan nilai signifikansi nya 0,001. Kondisi ini Hal ini sejalan dengan kategori hasil perhitungan menunjukkan kalau t-hitung > t tabel yakni  $4,950 > 4,302$  dan tingkat signifikansinya  $0,001 < 0,05$  sehingga bisa dikonklusikan kalau  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Realitas ini memperlihatkan bahwa secara individual hipotesis  $H_a$  yang menyatakan “Ada pengaruh yang positif signifikan Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Pendidik MAN IC Gowa.” Diterima.

## B. Pembahasan

Pendidik didorong untuk mempunyai performa yang dapat memenuhi keinginan dan tuntutan stakeholder khususnya publik yang telah memberikan kepercayaan pada lembaga pendidikan dan pendidik untuk membimbing peserta didiknya. Upaya mencapai kualitas pendidikan yang bermutu didorong oleh performa pendidik ketika menjalankan tugas pokok dan fungsinya sehingga performa pendidik menjadi landasan penting dalam meraih pendidikan yang berkualitas. Pada dasarnya, kualitas pendidikan yang tinggi menjadi acuan bagi kesuksesan performa yang diperhatikan oleh pendidik yang pada dasarnya dipengaruhi oleh kepemimpinan lembaga dalam mengelola potensi yang dimiliki lembaga pendidikan.

Hal ini seperti pernyataan yang disampaikan oleh guru MAN IC Gowa yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala madrasah sangat mempengaruhi kinerja guru. Hal ini karena kepemimpinan akan sangat mempengaruhi budaya kerja dan suasana kerja di madrasah. Kepala madrasah yang memiliki kepemimpinan islami seperti karakter istiqamah, shiddiq, dan amanah akan membuat para pendidik merasa terayomi, dapat bekerja dengan senang, tenang dan termotivasi karena kepala madrasah dapat menjadi *role model* yang akan ditiru oleh setiap pendidik. Kepala madrasah yang seperti itu akan menjadi inspirasi bagi guru untuk meneladani sikapnya, karena kami yang para pendidik ini akan meniru apa yang dilakukan oleh kepala madrasah sebagai pimpinan kami. (Hasil wawancara)

Dalam meningkatkan kinerja guru, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya yang salahnya adalah unsur kepemimpinan sebagai bagian dari manajemen organisasi. Kepemimpinan merupakan unsur yang sangat urgen bagi lembaga atau institusi. Keberadaan institusi yang mempunyai *leadership* yang berkualitas akan lebih memudahkan untuk menempatkan landasan kepercayaan pada bawahannya.

*Leadership* dapat meningkatkan dorongan seorang individu untuk mempunyai masa depan yang lebih baik karena kesenangan melaksanakan pekerjaannya sebagiannya dari kualitas *leadership*. Kesuksesan dan ketidakberhasilan sebuah institusi seperti halnya lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh pimpinan yang pada konteks lembaga pendidikan adalah kepala sekolahnya di mana ia memiliki tanggung jawab terhadap kualitas institusinya. Kondisi ini terjadi karena dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, kepala madrasah dipengaruhi oleh beberapa aspek, semisal kualitas pendidikannya, baik formal maupun non formal, pengalaman hidupnya, kualitas

kepribadiannya, serta kondisi dan kompetensinya dalam mengelola ide dan gagasan yang sejalan dengan keputusannya.

Dalam kaitan dengan hal tersebut, Guru MAN IC Gowa menyatakan bahwa kepemimpinan kepala madrasah yang buruk akan membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif dan tentunya hal ini akan membuat kinerja pendidik menjadi turun. Untuk itu, seorang kepala madrasah dituntut memiliki kompetensi, pengalaman dan kepribadian dalam memenej lembaganya sehingga dapat membuat para pendidik merasa nyaman, tenang dalam bekerja, termotivasi untuk selalu belajar, dan terdorong untuk terus berprestasi. Kepemimpinan islami yang mengacu karakter Nabi Muhammad saw. merupakan solusi dan modal dalam membuat lembaga pendidikan menjadi lebih berkualitas melalui peningkatan kinerja pendidiknya. (Hasil wawancara)

Siagian (2006: 78) menyebutkan bahwa *leadership* menjadi esensi dari pengelolaan karena *leadership* pada dasarnya merupakan lokomotif bagi pengembangan potensi manusia dan benda yang lainnya. Robbins dan Judge (2015: 146) menyatakan kalau *leadership* merupakan kompetensi yang memberikan pengaruh pada suatu komunitas dalam meraih visi dan misi yang telah dirumuskan. Hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya ketika ingin meraih visi dan misi yang telah dirumuskan oleh institusi atau lembaga, diperlukan kualitas seorang pemimpin atau *leadership* yang kuat yang mampu memberikan implikasi pada stafnya sehingga memiliki dampak secara tepat terhadap performa setiap individu pada organisasi tersebut. Demikian pula halnya dengan Juniarti, dkk. (2020) pada kajiannya yang memperlihatkan bahwa terlihat adanya implikasi positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi pendidiknya. Simpulan itu memperlihatkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan kepala lembaga pendidikan maka akan semakin baik pula performa pendidiknya. Demikian pula halnya, Dwi Suzanna dan Rizky Fauzan (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Sintang” menunjukkan hasil bahwa *leadership* kepala lembaga pendidikan mempunyai korelasi yang positif terhadap performa pendidik,

Dalam kaitannya dengan kepemimpinan islami, Kepala MAN IC Gowa menyatakan bahwa dalam meningkatkan kinerja guru sebenarnya tergantung kita sebagai pimpinan. Apabila tidak ada intervensi, melakukan pembiaran, dan tidak memberikan contoh serta tidak ada *reward* dan *punishment*, jangan diharapkan kinerja guru meningkat. Kebiasaan positif para guru itu awalnya harus dipaksakan, baik lewat perintah maupun *reward* dan *punishment*.

Misalnya, kami melarang guru untuk mengajar sebelum perangkat pembelajarannya diselesaikan dan ditandatangani. Demikian pula, kami mendorong para guru untuk membuat bahan tayangnya supaya pembelajaran lebih interaktif. Kedisiplinan juga kami tekankan yang dimulai dari diri sendiri untuk datang ke madrasah tepat waktu. Jadi pola kerja pendidik banyak ditentukan oleh bagaimana kepala madrasah memenej lembaganya. Bagi kami, kepemimpinan islami harus dimulai dari diri kita sebagai pimpinan. (Hasil wawancara)

Mengacu pada studi literatur, analisis faktual dan hasil wawancara pada kajian-kajian sebelumnya bisa diberikan kesimpulan bahwa ada implikasi leadership kepala madrasah terhadap kinerja atau performa pendidik. Menurut Sutrisno (2014: 29) leadership memberikan posisi dan fungsi yang vital, penting, dan besar pada usaha menyeluruh dalam mendorong peningkatan kinerja pada level individu staf atau bawahan dan kelembagaan. Kepala madrasah sebagai pucuk pemegang otoritas organisasi tertinggi pada lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab pada performa dan kompetensi pendidik dalam relevansinya dengan aktivitas belajar di kelas untuk mampu bergerak dengan baik. Kepala madrasah sebagai seorang pemimpin hendaknya mampu melaksanakan 4 tugas pengelolaan madrasah yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan penilaian. Semua fungsi pengelolaan tersebut memiliki peran dalam menunjang sukses tidaknya sebuah institusi pendidikan dalam meraih visi dan misi yang telah dirumuskan sebelumnya secara kelembagaan. Leadership kepala madrasah akan memiliki implikasi pada performa guru di MAN IC Gowa dikarenakan salah satu tugas pokok dan fungsinya adalah memberikan pengarahan, bimbingan, menstimulasi kerja pendidik, melakukan pengawasan dan penilaian melalui aktivitas pendampingan dan pembinaan untuk dapat mendorong peningkatan kinerja pendidik.

Kepemimpinan islami yang dimiliki oleh kepala madrasah akan membuat kepemimpinannya akan menjadi role model yang akan mampu menggerakkan potensi yang ada di madrasah. Hal ini karena beberapa argumentasi yang mengacu pada karakteristik kepemimpinan islami itu sendiri, yaitu:

1. Kepemimpinan yang mengacu pada karakter *shiddiq* akan membuat kepala madrasah memiliki perilaku yang berintegritas, jujur dalam sikap dan berkata-kata serta dalam pengelolaan keuangan.

2. Kepemimpinan kepala madrasah ini akan mudah memberikan pengaruh terhadap para bawahannya termasuk guru karena melihat pimpinan bisa menjadi contoh yang patut ditiru karena integritasnya.
3. Kepemimpinan yang mengacu pada karakter amanah akan membuat kepala madrasah memiliki perilaku yang bertanggung jawab dengan keputusan yang diambilnya, dapat melaksanakan tugasnya serta mampu memberikan pelayanan dan tidak hanya memerintah, tidak egois dalam mengambil keputusan. Kepemimpinan kepala madrasah yang amanah ini akan membuat bawahan termasuk guru akan tergerak berjalan seiring dengan kinerja kepala madrasah.
4. Kepemimpinan yang mengacu pada karakter *fathanah* akan membuat kepala madrasah memiliki memiliki kecerdasan intelektual dan emosional, kreativitas dan inovasi dalam menyelesaikan masalah dan mengembangkan organisasi dan potensinya serta kemampuan dalam mengidentifikasi potensi organisasi. Kemampuan kepala madrasah ini akan mampu menggerakkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh madrasah, baik dalam bentuk sumber daya manusia seperti para pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik dan masyarakat, sarana dan prasarana serta dana dalam pencapaian tujuan organisasi.
5. Kepemimpinan yang mengacu pada karakter *tabligh* akan membuat kepala madrasah memiliki perilaku yang memberikan motivasi dan dorongan untuk terus bekerja keras dan berbuat baik, memberikan keteladanan, kemampuan dalam berkomunikasi dan bersosialisasi, dan transparan dalam menjalankan roda organisasi. Kepemimpinan kepala madrasah seperti ini akan membuat suasana dan budaya kerja di madrasah menjadi lebih konstruktif dan menyenangkan. Kepala madrasah dapat membina hubungan baik dengan para pendidik serta mampu menggerakkan mereka untuk meningkatkan kinerjanya dengan keteladanan kerja keras yang ditunjukkannya.
6. Kepemimpinan yang mengacu pada karakter *istiqamah* akan membuat kepala madrasah memiliki perilaku yang komitmen dalam menjalankan kesepakatan, pantang menyerah, optimis pada pencapaian tujuan dan konsisten serta percaya diri. Leadership kepala madrasah yang ditunjukkan dengan perilaku *istiqamah* akan berimplikasi pada setiap anggota organisasi khususnya guru merasa ada kepastian dalam bertindak karena adanya komitmen. Role model yang ditunjukkan oleh kepala madrasah secara *istiqamah* akan membuat pendidik juga akan memiliki karakter seperti pimpinannya.

7. Optimisme dalam menjalankan roda organisasi ini akan membuat guru juga memiliki semangat dan motivasi kerja yang tinggi yang tentunya akan berimplikasi pada kinerjanya.

Hasil temuan menunjukkan bahwa tingkat kepemimpinan islami di MAN IC Gowa berada pada kategori tinggi dengan sedikit kecenderungan sedang. Sedangkan kinerja pendidik berada pada kategori tinggi serta adanya keterkaitan atau hubungan yang positif signifikan di antara kedua variabel. Dari hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan islami kepala madrasah yang semakin baik akan mendorong peningkatan kinerja guru, demikian pula sebaliknya. Leadership kepala madrasah yang maksimal akan terwujud bisa dia mempunyai karakter, sikap dan akhlak serta *skill* yang islami dengan indikator shiddiq, amanah, fathanah, tabligh, dan istiqamah. Dalam perannya sebagai pemimpin, kepala madrasah harus mampu berperan sebagai *educator*, *motivator*, *inovator* dan *supervisor* yang mampu menggerakkan, mengembangkan, mendampingi dan memfasilitasi potensi yang dimiliki oleh madrasah dalam pencapaian tujuan lembaga pendidikan.

## **Kesimpulan dan Saran**

### **A. Kesimpulan**

Dari temuan di atas memperlihatkan kepemimpinan islami kepala MAN IC Gowa terletak pada taraf tinggi. Walaupun demikian, terdapat 33 persen yang terletak pada taraf sedang. Adapun kinerja guru MAN IC Gowa terletak pada taraf tinggi. Walaupun demikian, terdapat 21 persen yang terletak pada taraf sedang dan rendah. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh yang positif signifikan kepemimpinan islami terhadap kinerja pendidik MAN IC Gowa. Ini menunjukkan bahwa eksistensi pimpinan yang memiliki karakter kepemimpinan islami sangat dibutuhkan dalam menunjang kinerja pendidik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

### **B. Saran**

Penelitian ini berimplikasi pada saran-saran konstruktif sebagai berikut:

1. Kepemimpinan islami kepala madrasah yang mengacu pada sikap dan kepribadian Rasulullah saw. sepatutnya menjadi landasan bagi pimpinan institusi pendidikan dalam menjalankan tugas *leadershipnya*. Ucapan, sikap, dan kebijakan yang dibuat hendaknya dilandasi oleh perilaku shiddiq, amanah, fathanah, tabligh, dan istiqamah. Meskipun secara keseluruhan kepemimpinan islami kepala MAN IC Gowa sudah baik tetapi masih

ada sepertiga dari mereka yang perlu ditingkatkan lagi kualitasnya. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan kompetensi yang dimiliki dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai kepala madrasah serta selalu meningkatkan kualitas ibadahnya. Untuk itu, setiap kepala madrasah hendaknya dapat mengembangkan kompetensinya yang meliputi kompetensi pengembangan diri dan orang lain, kepemimpinan pembelajaran, kepemimpinan manajemen sekolah, dan kepemimpinan pengembangan sekolah

2. Meskipun kinerja tenaga pendidik pada penelitian ini sudah baik, tetapi masih ada sekitar 21 persen yang berada pada kategori sedang dan rendah. Untuk itu perlunya peningkatan kinerja tenaga pendidik melalui berbagai kegiatan, baik yang difasilitasi oleh lembaga pendidikan maupun inisiatif pendidik sendiri. Langkah-langkah tersebut antara lain: 1) Melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi, 2) Aktif mengikuti kegiatan KKG (Kelompok Kerja Guru) dan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) serta komunitas guru, 3) Mengikuti pelatihan yang mendukung kualitas pembelajaran, 4) Banyak membaca melalui Gerakan Guru Membaca (G2M) atau Gerakan Literasi Sekolah/ Madrasah, 5) Membuat karya tulis ilmiah melalui *peer-observation and Evaluation* seperti dalam bentuk Penelitian Tindakan Kelas, dan 6) Menciptakan budaya organisasi pembelajaran melalui Budaya Guru Belajar dan Berbagi.
3. Pemerintah hendaknya selalu berupaya meningkatkan kompetensi pendidik. Pemberian penghargaan dalam bentuk tunjangan sertifikasi bagi guru profesional tidak akan banyak memberikan pengaruh tanpa adanya pembinaan yang berkelanjutan. Pengembangan kualitas pendidik tidak hanya dimulai ketika mereka sudah memiliki jabatan, tetapi sejak mereka menempuh pendidikan di perguruan tinggi keguruan. Mulai dari rekonstruksi kurikulum pendidikan calon guru yang harus *up to date*, berorientasi pada *skill* dan sikap serta karakter pendidik yang dapat menjadi teladan bagi peserta didik. Setelah menjadi guru, hendaknya ditindaklanjuti dengan pelatihan-pelatihan berjenjang dan berkelanjutan, baik yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi, lembaga kediklatan maupun kantor wilayah dan kantor kementerian agama atau dinas pendidikan di daerah masing-masing, tentunya dengan penyediaan fasilitator yang berkualitas. Pemberian beasiswa bagi guru berprestasi juga dapat menjadi solusi dalam meningkatkan kompetensinya. Di samping tentunya ini merupakan proses *reward and punishment* bagi guru untuk terus berinovasi dan berprestasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

## Daftar Pustaka

- Agbetola, Ade Shitu. 1991. "Theory of al- Khilafah in The Religion-Political View of Sayyid Qutb," *Hamdar Islamicus: Quarterly Journal Of Studies and Researching Islam*.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmuni, Iskandar Eka. 2020. "Kepemimpinan Islami Dalam Manajemen Lembaga Pendidikan" *Oetoesan-Hindia: Telaah Pemikiran Kebangsaan*. Vol. 2 No. 1.
- Busro, M., 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradanamedia Group.
- H.R., Agus Salim. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Dan Kinerja Serta Kesejahteraan Karyawan Pada Bank Syari'ah di Kota Makassar Sulawesi Selatan* . Surabaya: Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.
- Juniarti, Elvi. Nur Ahyani, dan Arif Ardiansyah. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru" *Journal of Education Research* I (3), 2020.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cet VIII; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Maksum, Ikhsan and Fikriah, Nur Laili. 2020 "Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan." *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3 (1). pp. 90-110
- Marno, Supriyatno Triyo. 2008. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mustofiah, Siti. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rabbani Semarang*. Semarang: UIN Walisongo.
- Obiwuru, Timothy C., Okwu, Andy T., Akpa, Victoria O., and Nwankwere, Idowu A. 2011. "Effects of Leadership Style on Organizational Performance in Small Scale Enterprises." *Australian Journal of Business and Management Research*, Vol. 1. No. 5.
- Olifiansyah, Muhammad. Dkk., 2020. "Kepemimpinan dalam Perspektif Islam." *AT-TAJDID: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*. p-ISSN: 2548-5784 |e-ISSN: 2549-2101.
- Pemerintah RI., 2005. *Undang-Undang RI. No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Sinar Grafika.
- , 2003. *Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Purwanto, Agus, dkk. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator". *Jurnal EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling* Vol 2 No 1. 2020.

- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Romadhon, Muhamad dan Zulela, MS. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar". *Jurnal Basicedu* Vol. 5 No. 2 Tahun 2021.
- Rusydi, Muhammad. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberdayaan Terhadap Kompetensi dan Prestasi Kerja Dosen Kopertis Wilayah IX di Kota Makassar", *Disertasi*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Sakdiah. 2016. "Karakteristik Kepemimpinan dalam Islam (Kajian Historis Filosofi) Sifat-Sifat Rasulullah." *Jurnal Al-Bayan*, 22(30).
- Shobastian, Wahyu Derajat. 2020. "Kepemimpinan Islami dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Mini Literature Review", *Human Falah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* Vol 7 No. 2.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suhandana. 2002. *Dunia Pendidikan dan Problematikanya*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Sunanda, Wahidya Difta. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal)." *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 17 No. 1 Tahun 2020. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. VI; Jakarta: Pranada Media Grup.
- Suzanna, Dwi dan Rizky Fauzan. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Sintang". *Proceeding Seminar Nasional Bisnis Seri VI* 2022.
- Syah, Amirul. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Kualitas Kehidupan Kerja, Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Pegawai Bank SUMUT Syariah di Kota Medan)." *Disertasi*. Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Yunus, Alya Adelia Safrina Putri, dkk., 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar". *Jurnal Basicedu* Vol. 5 No. 2 Tahun 2021.