JIMAD
Jurnal Ilmiah Mutiara Pendidikan
Vol. 4, No. 4, November 2026
E-ISSN: 3026-314X; Terakreditasi SINTA 4, Nomor: 156/C/C3/KPT/2026
Available at: https://jurnal.tiga-mutiara.com/index.php/jimad

# Manajemen Kepemimpinan Islami dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah: Peran Psychological Capital

***M. Idris[1], Anita Ariani[2], Anwar Fuadi[3],**
**Mariyatul Norhidayati Rahmah[4], Ahmad Rijali[5]**
[1,2,3,4,5]Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin
E-Mail: m.idris@uin-antasari.ac.id[1]; anitaariani@uin-antasari.ac.id[2];
anwarfuadi@uin-antasari.ac.id[3]; maryatul@uin-antasari.ac.id[4];
ahmadrijali@uin-antasari.ac.id[5]

***Abstract***
*Teacher performance is a crucial factor in determining the success of madrasahs in producing qualified graduates with strong moral character. Improving it requires leadership that cultivates integrity, responsibility, motivation, and teachers' psychological strengths. This study aims to analyze the role of Islamic leadership in enhancing teacher performance and the contribution of psychological capital as a linking mechanism. The research employed a qualitative library research approach using content analysis and conceptual synthesis. Findings indicate that Islamic leadership grounded in siddiq, amanah, tabligh, and fathanah improves teacher performance through exemplary conduct, open communication, fair task distribution, supervision, and continuous evaluation. It also strengthens four dimensions of psychological capital: self-efficacy, hope, optimism, and resilience, fostering confidence, motivation, perseverance, creativity, and professional responsibility. The study's novelty lies in integrating Islamic leadership values with psychological capital dimensions into a conceptual framework for improving madrasah teacher performance. However, mediation effects and causal relationships require empirical testing.*

***Keywords:*** *Leadership; Islamic; Psychological; Performance.*

**Abstrak**
Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan madrasah menghasilkan lulusan berkualitas dan berakhlak mulia. Peningkatannya membutuhkan kepemimpinan yang mampu membangun integritas, tanggung jawab, motivasi, dan kekuatan psikologis pendidik. Penelitian ini bertujuan menganalisis peran kepemimpinan Islami dalam meningkatkan kinerja guru serta kontribusi psychological capital sebagai mekanisme penghubung. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi kepustakaan dengan teknik analisis isi dan sintesis konseptual. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami berdasarkan nilai siddiq, amanah, tabligh, dan fathanah meningkatkan kinerja guru melalui keteladanan, komunikasi terbuka, pembagian tugas yang adil, supervisi, dan evaluasi berkelanjutan. Kepemimpinan tersebut juga memperkuat empat dimensi psychological capital, yaitu self-efficacy, hope, optimism, dan resilience, yang mendorong kepercayaan diri, motivasi, ketekunan, kreativitas, serta tanggung jawab profesional. Kebaruan penelitian terletak pada integrasi nilai kepemimpinan Islami dan dimensi

psychological capital sebagai kerangka konseptual peningkatan kinerja guru madrasah. Hubungan mediasi dan kausalitas antarkonsep masih memerlukan pengujian empiris lebih lanjut.

**Kata-kata Kunci:** Kepemimpinan; Islami; Psikologis; Kinerja.

## PENDAHULUAN

Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam bertanggung jawab membentuk generasi berpengetahuan, berakhlak mulia, dan mampu menghadapi perubahan zaman. Pencapaian tujuan tersebut tidak hanya bergantung pada kurikulum dan fasilitas, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia, terutama guru sebagai pelaksana pembelajaran. Amalia, Dewiyanti, dan Mansur menemukan bahwa kepemimpinan kepala madrasah serta iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.[1] Temuan ini menegaskan perlunya kepemimpinan yang terarah dan berkelanjutan dalam membangun lingkungan kerja kondusif. Madrasah perlu mengembangkan manajemen yang meningkatkan kompetensi profesional sekaligus memelihara motivasi, komitmen, dan semangat kerja guru. Langkah konsisten diperlukan agar kebijakan pimpinan dirasakan guru dan berdampak pada mutu pembelajaran serta perkembangan peserta didik di madrasah nyata.

Kinerja guru mencerminkan keberhasilan menjalankan tugas profesional, meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar, penilaian hasil, dan pendampingan peserta didik. Kinerja optimal tidak cukup diukur melalui pemenuhan administrasi, tetapi juga tampak pada kedisiplinan, kreativitas, komitmen, tanggung jawab, dan mutu layanan pendidikan. Qalbi menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berkaitan dengan peningkatan kinerja, sedangkan lemahnya disiplin, penghargaan, dan kepercayaan kepada bawahan dapat menghambat pencapaian tersebut.[2] Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan semata belum memadai. Guru membutuhkan pemimpin yang membangun hubungan profesional, menyediakan dukungan, dan menumbuhkan kesadaran akan tanggung jawabnya sehingga kualitas pelaksanaan pembelajaran terus berkembang. Penilaian kinerja perlu memperhatikan proses pembelajaran dan perkembangan peserta didik, bukan sekadar kelengkapan dokumen maupun laporan guru.

[1] Hilma Utami Amalia, Dewiyanti, dan Mansur, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Iklim Madrasah terhadap Kinerja Guru," *Unisan Jurnal* 3, no. 4 (2024): 697–707, https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/2319.

[2] Indah Nur Qalbi, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Peningkatan Kinerja Guru," *Borneo Journal of Primary Education* 2, no. 3 (2022): 157–167, https://journal.uinsi.ac.id/index.php/bjpe/article/view/5499.

Kepala madrasah memegang peran strategis untuk mengarahkan, mengorganisasikan, mengembangkan, dan mengevaluasi penyelenggaraan pendidikan. Tanggung jawab tersebut menuntut kemampuan administratif sekaligus komitmen moral, keteladanan, dan kesadaran spiritual. Novita dan Sesmiarni menunjukkan bahwa nilai siddiq, amanah, syura, dan uswah hasanah berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia.[3] Temuan ini menegaskan relevansi kejujuran, tanggung jawab, musyawarah, serta keteladanan bagi pengelolaan lembaga pendidikan. Penerapan nilai tersebut dapat membentuk hubungan kerja yang adil, terbuka, dan saling menghormati. Kepemimpinan Islami menghubungkan pencapaian tujuan organisasi dengan pembentukan karakter serta tanggung jawab seluruh warga madrasah. Orientasi ini memperhatikan pencapaian target, kesejahteraan, perkembangan profesional, serta kualitas hubungan antarwarga madrasah secara seimbang dan berkelanjutan pada lingkungan kerja.

Kepemimpinan Islami menempatkan kepala madrasah bukan sekadar pengambil keputusan, melainkan juga pembimbing, teladan, motivator, dan penggerak pengembangan profesional guru. Prinsip tersebut perlu diterapkan melalui pembagian tugas yang adil, komunikasi terbuka, pembinaan berkelanjutan, penghargaan prestasi, serta penyelesaian persoalan melalui musyawarah. Roseju menemukan bahwa pelatihan, pembinaan, penegakan disiplin, pemberian motivasi, dan evaluasi berkala menjadi strategi kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru.[4] Temuan ini memperlihatkan pentingnya keterlibatan langsung pemimpin dalam pengembangan pendidik. Namun, pelaksanaan strategi tersebut juga perlu mempertimbangkan kondisi psikologis guru agar tuntutan pekerjaan dapat dihadapi secara sehat dan produktif. Pendekatan ini membuka ruang bagi guru menyampaikan kendala dan memperoleh arahan untuk memperbaiki praktik pembelajaran sesuai tujuan pendidikan secara bersama.

Hubungan kepemimpinan dan kinerja guru juga perlu dipahami melalui psychological capital atau modal psikologis, yaitu kondisi psikologis positif yang mendukung pencapaian tujuan. Konsep ini mencakup self-efficacy atau keyakinan atas kemampuan diri, hope atau harapan, optimism atau sikap optimis, serta resilience atau ketangguhan menghadapi kesulitan. Masdianah et al. mengkaji keterkaitan modal

[3] Lenny Novita dan Zulfani Sesmiarni, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja SDM dalam Pendidikan," *JRME: Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi* 2, no. 3 (2025): 185–192, https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jrme/article/view/4437.

[4] Addha Wiya Roseju, "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyyah Negeri (MTsN) 31 Jakarta Timur," *Ulul Amri: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2025): 58–72, https://urj.uin-malang.ac.id/index.php/uajmpi/article/view/10054.

psikologis, gaya kepemimpinan kepala madrasah, kepuasan kerja, dan kinerja guru di Indonesia.[5] Kajian tersebut menunjukkan perlunya memperhitungkan faktor psikologis dan kepuasan kerja dalam memahami kinerja. Kemampuan manajerial pemimpin perlu disertai upaya menumbuhkan keyakinan, harapan, optimisme, dan ketangguhan guru. Keempat unsur saling melengkapi dan berkembang melalui pengalaman kerja, dukungan sosial, serta lingkungan organisasi yang mendorong refleksi berkelanjutan.

Modal psikologis penting karena guru kerap menghadapi keterbatasan fasilitas, beban administratif, perubahan kebijakan, dan kebutuhan peserta didik yang beragam. Guru dengan psychological capital kuat cenderung yakin menyelesaikan tugas, mampu merancang langkah pencapaian tujuan, menjaga sikap positif, serta bertahan ketika menghadapi hambatan. Amiluddin dan Fauzan menemukan bahwa modal psikologis tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru dalam konteks penelitian mereka, sedangkan Nashtya dan Baidun menunjukkan pengaruh bersama sejumlah faktor terhadap kinerja guru.[6,7] Perbedaan hasil tersebut mengisyaratkan bahwa hubungan modal psikologis dan kinerja perlu ditelaah dengan mempertimbangkan faktor organisasi serta kepemimpinan. Modal psikologis bukan satu-satunya penentu kinerja. Pengaruhnya berbeda menurut konteks madrasah, karakteristik guru, dan dukungan pimpinan setempat.

Pengembangan psychological capital dapat diintegrasikan ke dalam manajemen kepemimpinan Islami melalui pembinaan yang memperkuat kemampuan, harapan, optimisme, dan ketangguhan guru. Kepala madrasah dapat menumbuhkan keyakinan dengan memberikan kepercayaan serta kesempatan mengembangkan kompetensi, membangun harapan melalui tujuan terarah, dan memelihara optimisme lewat penghargaan serta dukungan yang proporsional. Asbari, Purwanto, dan Novitasari menemukan bahwa modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovasi guru.[8] Temuan ini menegaskan arti dukungan organisasi bagi pengembangan potensi pendidik. Integrasi nilai Islami dan modal psikologis diharapkan membentuk lingkungan kerja yang mendorong tanggung

[5] Masdianah et al., "Psychological Capital and Principal Leadership Style on the Teacher's Performance in Indonesian Madrasah: Job Satisfaction as a Mediator," *Psikis: Jurnal Psikologi Islami* 9, no. 2 (2023): 336–350, https://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/psikis/article/view/19585.

[6] Amiluddin dan Mohammad Fauzan, "Pengaruh Modal Psikologis dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional," *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 4, no. 1 (2021): 45–54, https://jiip.stkipyapisdompu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/203.

[7] Aisya Dewi Nashtya dan Akhmad Baidun, "Pengaruh Work Family Conflict, Modalpsikologis dan Variabel Demografis terhadap Kinerja Guru," *Tazkiya Journal of Psychology* 5, no. 1 (2017): 137–150, https://journal.uinjkt.ac.id/index.php/tazkiya/article/view/8165.

[8] Masduki Asbari, Agus Purwanto, dan Dewiana Novitasari, "Diskursus Relasi Pengaruh Modal Psikologis terhadap Inovasi Guru," *Jupetra: Jurnal Pendidikan Transformatif* 1, no. 1 (2022): 13–20, https://jupetra.org/index.php/jpt/article/view/3.

jawab, ketekunan, kreativitas, serta peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Pendekatan ini membantu guru merespons perubahan kurikulum dan kebutuhan belajar siswa tanpa kehilangan orientasi nilai pendidikan.

Penelitian tentang kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru telah berkembang, tetapi integrasi manajemen kepemimpinan Islami dengan psychological capital sebagai mekanisme penguatan kinerja masih perlu dikaji. Kesenjangan ini penting karena keberhasilan pemimpin tidak hanya ditentukan oleh kecakapan mengelola organisasi, tetapi juga kemampuannya mengembangkan kekuatan psikologis pendidik. Artikel ini menawarkan kebaruan dengan memadukan nilai siddiq, amanah, tabligh, dan fathanah dengan empat dimensi psychological capital sebagai kerangka konseptual peningkatan kinerja guru madrasah. Kajian ini menjawab tiga pertanyaan: bagaimana kepemimpinan Islami meningkatkan kinerja guru, bagaimana nilai-nilainya membentuk modal psikologis, dan bagaimana modal psikologis menjembatani hubungan kepemimpinan Islami dengan peningkatan kinerja guru madrasah. Pertanyaan tersebut mendasari analisis dan perumusan kerangka manajemen madrasah Islami pendidikan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*library research*) untuk menganalisis hubungan manajemen kepemimpinan Islami, *psychological capital*, dan kinerja guru madrasah. Pendekatan ini dipilih karena kajian berfokus pada penafsiran teori, konsep, dan temuan penelitian terdahulu tanpa pengumpulan data lapangan. Menurut Creswell dan Poth, penelitian kualitatif bertujuan memahami permasalahan melalui interpretasi informasi secara sistematis.[9] Sementara itu, Zed menjelaskan bahwa studi kepustakaan dilakukan melalui penelusuran, pembacaan, pencatatan, dan pengolahan bahan pustaka sebagai sumber informasi ilmiah.[10] Data penelitian berupa sumber sekunder yang mencakup artikel jurnal nasional dan internasional, buku akademik, serta disertasi relevan dengan fokus kajian dan rumusan masalah penelitian.

Penelusuran literatur dilakukan melalui Google Scholar, Garuda, dan Crossref menggunakan kata kunci kepemimpinan Islami, *psychological capital*, modal psikologis, dan kinerja guru madrasah. Sumber yang ditemukan diseleksi berdasarkan relevansi topik, kredibilitas penerbit, kejelasan identitas penulis, dan kesesuaiannya dengan rumusan

[9] John W. Creswell dan Cheryl Poth, *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*, Edisi 4. (Thousand Oaks CA: Sage Publications, 2018).
[10] Mestika Zed, *Metode Penelitian Kepustakaan* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2014).

masalah. Menurut George, penelitian kepustakaan memerlukan strategi pencarian, seleksi, dan penilaian sumber secara kritis agar informasi yang digunakan dapat dipertanggungjawabkan.[11] Hart juga menegaskan bahwa kajian literatur harus melalui pencarian, evaluasi, dan pengorganisasian informasi secara sistematis untuk memperoleh pemahaman menyeluruh.[12] Literatur terpilih diklasifikasikan menjadi tiga fokus, yaitu nilai kepemimpinan Islami, empat dimensi *psychological capital*, dan indikator kinerja guru madrasah.

Analisis data menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*) melalui identifikasi informasi, pengelompokan tema, perbandingan temuan, dan interpretasi hubungan antarkonsep. Menurut Krippendorff, analisis isi menghasilkan kesimpulan melalui penafsiran sistematis terhadap pesan dan dokumen.[13] Hasilnya disintesis secara konseptual untuk menjelaskan kontribusi nilai *siddiq, amanah, tabligh,* dan *fathanah* terhadap pengembangan *psychological capital* serta peningkatan kinerja guru. Miles, Huberman, dan Saldaña menjelaskan bahwa analisis data kualitatif mencakup kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan.[14] Penelitian ini menghasilkan proposisi konseptual mengenai hubungan ketiga variabel sebagai landasan pengujian empiris selanjutnya, bukan kesimpulan yang digeneralisasikan dari data lapangan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Hasil telaah literatur menunjukkan bahwa manajemen kepemimpinan Islami menjadi landasan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja guru madrasah. Orientasi kepemimpinan ini tidak terbatas pada pencapaian target organisasi, tetapi juga mencakup kejujuran, tanggung jawab, keterbukaan, keadilan, kecerdasan, dan keteladanan dalam menjalankan tugas. Sintesis kajian mengidentifikasi empat nilai utama, yaitu siddiq yang mencerminkan kejujuran, amanah yang menunjukkan tanggung jawab, tabligh yang menekankan komunikasi terbuka, serta fathanah yang menggambarkan kecakapan mengambil keputusan. Keempat nilai tersebut saling melengkapi dan

[11] Mary W. George, *The Elements of Library Research: What Every Student Needs to Know* (New Jersey: Princeton University Press, 2008).

[12] Chris Hart, *Doing a Literature Review: Releasing the Research Imagination* (California: SAGE Publications, 2025).

[13] Klaus Krippendorff, *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology* (Los Angeles: SAGE Publications, 2018).

[14] Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, dan Johnny Saldana, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*, Cet. 3. (California: SAGE Publications, 2014).

mengarahkan pemimpin untuk menyelaraskan tujuan kelembagaan dengan pembinaan moral serta pengembangan potensi pendidik. Penerapannya dapat membentuk lingkungan kerja profesional, religius, adil, dan mendukung perbaikan pembelajaran secara berkelanjutan pada setiap jenjang pendidikan.

Sintesis literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami mendorong peningkatan kinerja guru melalui rangkaian kegiatan manajerial yang saling berkaitan. Kegiatan tersebut mencakup penyusunan program pengembangan, pembagian tugas sesuai kompetensi, supervisi akademik, pemberian motivasi, fasilitasi pelatihan, serta evaluasi pembelajaran. Pembinaan juga perlu menyentuh kemampuan guru dalam merancang perangkat ajar, memilih metode, mengelola kegiatan belajar, menilai hasil, dan membimbing peserta didik. Temuan kajian memperlihatkan bahwa pembinaan teratur akan lebih bermakna apabila disertai komunikasi terbuka, kepercayaan, dan penghargaan terhadap upaya pendidik. Peningkatan kinerja tidak cukup mengandalkan intensitas pengawasan, tetapi memerlukan hubungan kerja yang mendorong guru melaksanakan tanggung jawab secara profesional, mandiri, dan konsisten demi mencapai tujuan pendidikan madrasah secara optimal dan berkelanjutan.

Analisis menunjukkan bahwa nilai siddiq dan amanah menjadi dasar pembentukan integritas serta tanggung jawab profesional guru. Kejujuran dan keterbukaan kepala madrasah dapat menumbuhkan kepercayaan ketika kebijakan disampaikan, tugas dibagikan, dan hasil kerja dinilai. Nilai amanah tampak melalui konsistensi menjalankan kewajiban, penggunaan kewenangan secara bertanggung jawab, serta perlakuan adil terhadap seluruh pendidik. Sementara itu, tabligh mendorong komunikasi dua arah sehingga guru dapat menyampaikan pendapat, kendala, dan kebutuhan pengembangan kompetensi. Nilai fathanah melengkapi praktik tersebut melalui kecakapan pemimpin memahami persoalan pendidikan, menetapkan prioritas, dan memilih keputusan sesuai kebutuhan madrasah. Keempat nilai ini membentuk tata kelola yang transparan, partisipatif, dan berorientasi pada peningkatan mutu kerja demi kepentingan bersama dan mutu pendidikan madrasah.

Kajian menunjukkan bahwa psychological capital merupakan aspek penting untuk memahami kesiapan psikologis guru dalam menjalankan tanggung jawab profesional. Modal psikologis ini mencakup empat dimensi, yakni self-efficacy, hope, optimism, dan resilience, yang masing-masing merujuk pada keyakinan atas kemampuan diri, harapan mencapai tujuan, pandangan positif terhadap masa depan, serta ketangguhan menghadapi kesulitan. Keempat dimensi saling melengkapi dan membentuk kapasitas positif untuk menghadapi tuntutan pekerjaan. Guru dengan self-efficacy kuat cenderung berani mencoba pendekatan

pembelajaran baru, sedangkan hope membantu mereka merancang langkah pencapaian tujuan. Optimism dan resilience turut menjaga semangat ketika guru menghadapi keterbatasan fasilitas, perubahan kebijakan, beban administrasi, serta keragaman kemampuan peserta didik dalam menjalankan tugas profesional pendidikan setiap hari di madrasah.

Sintesis kajian memperlihatkan keterkaitan konseptual antara kepemimpinan Islami dan pengembangan empat dimensi psychological capital. Pemberian kepercayaan, pelatihan, serta tanggung jawab berpotensi memperkuat self-efficacy, sedangkan penetapan sasaran yang jelas dan pendampingan profesional dapat menumbuhkan hope. Penghargaan yang wajar, komunikasi positif, dan keteladanan pemimpin mendukung optimism karena guru memperoleh dorongan untuk memandang tantangan sebagai kesempatan belajar. Selanjutnya, kepedulian kepala madrasah, musyawarah dalam menyelesaikan persoalan, dan pendampingan saat menghadapi kesulitan dapat mengembangkan resilience. Temuan konseptual ini menegaskan bahwa modal psikologis tidak semata-mata bersumber dari karakter pribadi, tetapi juga dapat dibentuk melalui iklim organisasi dan kualitas hubungan kerja yang dikembangkan pimpinan madrasah serta memperkuat keterlibatan guru dalam mencapai tujuan pendidikan madrasah secara optimal.

Hasil akhir sintesis menempatkan psychological capital sebagai mekanisme konseptual yang menghubungkan kepemimpinan Islami dengan peningkatan kinerja guru. Praktik kepemimpinan berlandaskan nilai keislaman diperkirakan membentuk kondisi psikologis positif yang kemudian tercermin dalam perilaku kerja. Keteladanan, keadilan, dukungan, dan kesempatan berkembang dapat memperkuat keyakinan serta kemauan guru untuk menyelesaikan tugas. Modal psikologis tersebut selanjutnya berpotensi mendukung kedisiplinan, tanggung jawab, kreativitas, ketekunan, dan perbaikan pembelajaran. Namun, studi kepustakaan ini belum membuktikan hubungan kausal ataupun besaran efek mediasi secara statistik. Hubungan antarkonsep tersebut perlu dipahami sebagai proposisi teoretis yang masih harus diuji melalui penelitian empiris pada berbagai konteks madrasah pada masa mendatang agar kerangka tersebut dapat diuji dan disempurnakan kelak.

## Pembahasan

Kajian pustaka menunjukkan bahwa manajemen kepemimpinan Islami merupakan pendekatan pengelolaan madrasah yang memadukan kecakapan manajerial dengan tanggung jawab moral dan spiritual. Kepala madrasah tidak sekadar mengatur pekerjaan, tetapi juga membangun budaya organisasi berlandaskan nilai keislaman. Hidayah, Maarif, dan Huda menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berperan mengoptimalkan kinerja guru

melalui strategi yang mendukung pelaksanaan pembelajaran.[15] Temuan tersebut menegaskan bahwa keberhasilan pemimpin tidak cukup diukur dari ketertiban administrasi, tetapi juga dari kemampuannya mengembangkan profesionalitas pendidik. Karena itu, kepemimpinan Islami perlu diarahkan pada pembentukan budaya kerja yang menjunjung integritas, tanggung jawab, kolaborasi, dan peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan di lingkungan madrasah bagi warga madrasah dalam menjalankan tugas pendidikan secara bertanggung jawab.

Nilai siddiq, amanah, tabligh, dan fathanah berkaitan erat dengan pelaksanaan fungsi kepemimpinan di madrasah. Siddiq menuntun kepala madrasah bersikap jujur ketika menyampaikan informasi, menetapkan kebijakan, dan mengevaluasi pekerjaan, sedangkan amanah menegaskan penggunaan kewenangan secara bertanggung jawab. Harahap, Pratiwi, dan Isman menunjukkan bahwa pelaksanaan fungsi kepemimpinan penting untuk mendukung kinerja guru dan tenaga kependidikan.[16] Temuan ini menegaskan bahwa nilai keislaman harus diwujudkan melalui tindakan nyata, bukan sekadar menjadi prinsip normatif. Tabligh dan fathanah tercermin melalui komunikasi terbuka, kecakapan menyelesaikan persoalan, serta pengambilan keputusan berdasarkan kebutuhan pendidik dan tujuan pendidikan madrasah. Penerapan konsisten keempat nilai tersebut memperkuat tata kelola yang etis dan partisipatif dalam setiap keputusan dan tindakan kepemimpinan secara konsisten.

Kinerja guru turut dipengaruhi oleh cara kepala madrasah membangun hubungan profesional dengan tenaga pendidik. Pembagian tugas yang tidak proporsional, minimnya penghargaan, komunikasi tertutup, serta pengawasan yang hanya mencari kesalahan dapat mengurangi kenyamanan kerja. Vanesha, Lestari, dan Supendi mengkaji keterkaitan gaya kepemimpinan dengan kinerja tenaga kependidikan.[17] Temuan tersebut memperlihatkan bahwa hubungan pemimpin dan anggota organisasi merupakan bagian penting dari pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Kepala madrasah perlu menerapkan keadilan melalui pembagian tugas sesuai kompetensi, penilaian objektif, dan

[15] Aliffia Laila Nur Hidayah, Samsul Maarif, dan Muhammad Nuril Huda, "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Optimalisasi Kinerja Guru pada Era Merdeka Belajar," *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 9, no. 1 (2024): 79–90, https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/isema/article/view/34408.

[16] Yoandi Putra Harahap, Sri Nurabdiah Pratiwi, dan Mhd. Isman, "Implementasi Konsep Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah Swasta (MIS)," *JoIEM: Journal of Islamic Education Management* 5, no. 2 (2024): 135–144, https://jurnalfaktarbiyah.iainkediri.ac.id/index.php/joiem/article/view/4016.

[17] Tantia Vanesha, Ambar Sri Lestari, dan Pepen Supendi, "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Tenaga Kependidikan," *At-Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2024): 1–14, https://journal.staidk.ac.id/index.php/attadbir/article/view/568.

kesempatan pengembangan profesional yang setara. Langkah tersebut dapat menumbuhkan rasa dihargai, meningkatkan keterlibatan, dan mendorong guru menjalankan tanggung jawab secara optimal di lingkungan kerja madrasah secara menyeluruh.

Kepemimpinan Islami juga berperan meningkatkan kinerja guru melalui pembinaan dan supervisi yang berkesinambungan. Supervisi tidak semestinya hanya mencari kekurangan, tetapi perlu menjadi ruang untuk memberikan arahan, membahas kendala pembelajaran, dan merumuskan solusi bersama. Suci menjelaskan bahwa strategi peningkatan kinerja guru mencakup pembinaan, pelatihan, penegakan disiplin, motivasi, serta evaluasi berkala melalui musyawarah kerja.[18] Temuan ini menegaskan perlunya keterlibatan langsung kepala madrasah dalam pengembangan kompetensi pendidik, bukan sekadar menyampaikan instruksi dan target. Ketika dijalankan berdasarkan nilai Islami, evaluasi dapat berlangsung secara manusiawi: kekurangan menjadi bahan perbaikan, sementara keberhasilan guru memperoleh penghargaan yang layak. Supervisi berfungsi sebagai pendampingan profesional yang berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran secara terbuka dan terarah.

Pengembangan psychological capital menjadi bagian penting kepemimpinan karena pelaksanaan tugas turut dipengaruhi kondisi psikologis guru. Dimensi self-efficacy menunjukkan keyakinan individu terhadap kemampuannya menyelesaikan pembelajaran, menghadapi kesulitan peserta didik, dan mengembangkan metode pengajaran. Wrahatnolo, Ekohariadi, dan Anistyasari mengidentifikasi empat dimensi modal psikologis, yaitu self-efficacy, hope, optimism, dan resilience.[19] Temuan tersebut memberikan dasar untuk memahami psychological capital sebagai kapasitas positif yang dapat dikaji dalam pengembangan sumber daya manusia pendidikan. Kepala madrasah dapat memperkuat keyakinan guru melalui penugasan sesuai kemampuan, pelatihan, pendampingan, dan umpan balik konstruktif. Pengalaman keberhasilan yang diperoleh secara bertahap diharapkan meningkatkan kepercayaan diri serta kesiapan guru menghadapi tuntutan profesional dalam menghadapi dinamika pembelajaran dan perubahan lingkungan pendidikan kontemporer.

---

[18] Weni Suci, "Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru melalui Manajemen Pendidikan Islam," *Unisan Jurnal* 5, no. 1 (2026): 75–84, https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/5482.

[19] Tri Wrahatnolo, Ekohariadi, dan Yeni Anistyasari, "Developing Psychometric Property on the Psychological Capital Scale for Vocational High Schools in Indonesia," *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research* 22, no. 2 (2023): 466–482, https://mail.ijlter.net/index.php/ijlter/article/view/1538.

Dimensi hope, optimism, dan resilience penting ketika guru menghadapi perubahan serta tekanan pekerjaan. Hope membantu guru menetapkan tujuan profesional dan mencari alternatif ketika strategi pembelajaran belum berhasil. Desiavi dan Siswati menemukan hubungan positif yang signifikan antara psychological capital dan problem focused coping, dengan koefisien korelasi 0,744 serta kontribusi efektif 55,4%.[20] Temuan tersebut menunjukkan keterkaitan modal psikologis dengan kemampuan menghadapi persoalan secara berorientasi pada penyelesaian. Kepala madrasah perlu menciptakan suasana kerja yang menjaga optimisme, ketekunan, dan kemauan guru mencari solusi. Dukungan tersebut diperlukan ketika pendidik menghadapi keterbatasan sarana, tuntutan administrasi, perubahan kebijakan, maupun kesulitan pembelajaran. Ketiga dimensi membantu guru mempertahankan keterlibatan dan kualitas kerja secara nyata.

Hubungan kepemimpinan Islami, psychological capital, dan kinerja guru dapat dijelaskan melalui proses penguatan psikologis. Ketika kepala madrasah memberi kepercayaan, berlaku adil, melibatkan guru dalam musyawarah, dan menyediakan kesempatan pengembangan kompetensi, guru memperoleh dukungan organisasi yang berpotensi memperkuat keyakinan serta motivasi kerja. Ansari dan Nugraha menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediator dalam kajian kinerja guru madrasah di Indonesia.[21] Temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan, kondisi psikologis, dan kinerja dapat melibatkan mekanisme perantara. Penelitian ini mengajukan psychological capital sebagai mekanisme mediasi konseptual yang berbeda dari kepuasan kerja. Namun, pengaruh tidak langsung tersebut belum terbukti dan masih perlu diuji melalui data empiris serta analisis mediasi yang tepat pada berbagai jenjang pendidikan.

Kebaruan kajian ini terletak pada integrasi manajemen kepemimpinan Islami dan psychological capital dalam satu kerangka konseptual peningkatan kinerja guru madrasah. Penelitian terdahulu telah membahas kepemimpinan kepala madrasah, penerapan nilai Islami, serta kontribusi modal psikologis terhadap perilaku kerja. Namun, hubungan ketiganya masih perlu dijelaskan secara terpadu, terutama mengenai cara nilai kepemimpinan membentuk kekuatan psikologis dan mendukung pelaksanaan tugas profesional. Kajian ini memetakan keterkaitan siddiq, amanah, tabligh, dan fathanah dengan

[20] Bernadeta Anggi Desiavi dan Siswati, "Hubungan antara Psychological Capital dengan Problem Focused Coping pada Guru SLB C Se-Kota Semarang," *Jurnal Empati* 9, no. 4 (2020): 287–293, https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/28952.

[21] Nia Rahmawati Ansari dan Mulyawan Safwandy Nugraha, "Analisis Faktor Psikologis yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja di Madrasah: Implikasi untuk Manajemen Pendidikan Islam (Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Yapisa Cileunyi)," *Jurnal Pendidikan UNIGA* 20, no. 1 (2026): 177–201, https://journal.uniga.ac.id/index.php/JP/article/view/43264.

self-efficacy, hope, optimism, serta resilience. Kerangka tersebut mengajukan proposisi bahwa keberhasilan kepemimpinan Islami tidak hanya bergantung pada kecakapan mengelola organisasi, tetapi juga pada kemampuan kepala madrasah menumbuhkan modal psikologis guru secara terencana, konsisten, dan berkelanjutan untuk memperkuat mutu pendidikan secara berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Manajemen kepemimpinan Islami berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru madrasah melalui penerapan nilai *siddiq, amanah, tabligh,* dan *fathanah* sebagai landasan pengelolaan sumber daya manusia. Keempat nilai tersebut perlu diwujudkan melalui pembagian tugas yang adil, komunikasi terbuka, musyawarah, pemberian motivasi, supervisi akademik, pembinaan, dan evaluasi berkelanjutan. Nilai *siddiq* membangun kejujuran dan kepercayaan, *amanah* memperkuat tanggung jawab, *tabligh* mendorong komunikasi efektif, sedangkan *fathanah* mendukung kecakapan mengambil keputusan. Penerapan prinsip tersebut menciptakan lingkungan kerja kondusif yang mendukung pelaksanaan tugas profesional guru. Peningkatan kinerja tercermin melalui kemampuan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, disertai kedisiplinan, komitmen, kreativitas, serta tanggung jawab. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu menjalankan kepemimpinan sebagai pengelola, pembimbing, motivator, sekaligus teladan bagi pendidik. Pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan menjadi bagian penting dari upaya peningkatan mutu pendidikan madrasah.

*Psychological capital* merupakan mekanisme konseptual yang menghubungkan kepemimpinan Islami dengan peningkatan kinerja guru madrasah. Modal psikologis ini mencakup empat dimensi, yaitu *self-efficacy, hope, optimism,* dan *resilience*, yang mendukung keyakinan diri, pencapaian tujuan, pandangan positif, serta ketangguhan menghadapi kesulitan. Kepemimpinan Islami dapat memperkuat *self-efficacy* melalui pemberian kepercayaan, *hope* melalui penetapan tujuan dan pendampingan, *optimism* melalui penghargaan dan dukungan, serta *resilience* melalui musyawarah dan penyelesaian masalah bersama. Temuan penelitian terdahulu menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan koefisien korelasi 0,744 serta kontribusi efektif 55,4%. Kebaruan kajian ini terletak pada integrasi empat nilai kepemimpinan Islami dengan empat dimensi *psychological capital* sebagai kerangka peningkatan kinerja guru. Namun, hubungan mediasi tersebut masih berupa proposisi konseptual karena penelitian menggunakan studi

kepustakaan. Penelitian selanjutnya perlu menguji hubungan langsung dan tidak langsung antarkonsep secara empiris pada madrasah dengan karakteristik beragam.

## REFERENSI

Amalia, Hilma Utami, Dewiyanti, dan Mansur. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Iklim Madrasah terhadap Kinerja Guru." *Unisan Jurnal* 3, no. 4 (2024): 697–707. https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/2319.

Amiluddin, dan Mohammad Fauzan. "Pengaruh Modal Psikologis dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional." *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 4, no. 1 (2021): 45–54. https://jiip.stkipyapisdompu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/203.

Ansari, Nia Rahmawati, dan Mulyawan Safwandy Nugraha. "Analisis Faktor Psikologis yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja di Madrasah: Implikasi untuk Manajemen Pendidikan Islam (Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Yapisa Cileunyi)." *Jurnal Pendidikan UNIGA* 20, no. 1 (2026): 177–201. https://journal.uniga.ac.id/index.php/JP/article/view/43264.

Asbari, Masduki, Agus Purwanto, dan Dewiana Novitasari. "Diskursus Relasi Pengaruh Modal Psikologis terhadap Inovasi Guru." *Jupetra: Jurnal Pendidikan Transformatif* 1, no. 1 (2022): 13–20. https://jupetra.org/index.php/jpt/article/view/3.

Creswell, John W., dan Cheryl Poth. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. Edisi 4. Thousand Oaks CA: Sage Publications, 2018.

Desiavi, Bernadeta Anggi, dan Siswati. "Hubungan antara Psychological Capital dengan Problem Focused Coping pada Guru SLB C Se-Kota Semarang." *Jurnal Empati* 9, no. 4 (2020): 287–293. https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/28952.

George, Mary W. *The Elements of Library Research: What Every Student Needs to Know*. New Jersey: Princeton University Press, 2008.

Harahap, Yoandi Putra, Sri Nurabdiah Pratiwi, dan Mhd. Isman. "Implementasi Konsep Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah Swasta (MIS)." *JoIEM: Journal of Islamic Education Management* 5, no. 2 (2024): 135–144. https://jurnalfaktarbiyah.iainkediri.ac.id/index.php/joiem/article/view/4016.

Hart, Chris. *Doing a Literature Review: Releasing the Research Imagination*. California: SAGE Publications, 2025.

Hidayah, Aliffia Laila Nur, Samsul Maarif, dan Muhammad Nuril Huda. "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Optimalisasi Kinerja Guru pada Era Merdeka Belajar." *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 9, no. 1 (2024): 79–90. https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/isema/article/view/34408.

Krippendorff, Klaus. *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology*. Los Angeles: SAGE Publications, 2018.

Masdianah, Achmad Syahid, Gazi Saloom, dan Peter Paul Moormann. "Psychological Capital and Principal Leadership Style on the Teacher's Performance in Indonesian Madrasah: Job Satisfaction as a Mediator." *Psikis: Jurnal Psikologi Islami* 9, no. 2

(2023): 336–350. https://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/psikis/article/view/19585.

Mestika Zed. *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2014.

Miles, Matthew B., A. Michael Huberman, dan Johnny Saldana. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Cet. 3. California: SAGE Publications, 2014.

Nashtya, Aisya Dewi, dan Akhmad Baidun. "Pengaruh Work Family Conflict, Modalpsikologis dan Variabel Demografis terhadap Kinerja Guru." *Tazkiya Journal of Psychology* 5, no. 1 (2017): 137–150. https://journal.uinjkt.ac.id/index.php/tazkiya/article/view/8165.

Novita, Lenny, dan Zulfani Sesmiarni. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja SDM dalam Pendidikan." *JRME: Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi* 2, no. 3 (2025): 185–192. https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jrme/article/view/4437.

Qalbi, Indah Nur. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Peningkatan Kinerja Guru." *Borneo Journal of Primary Education* 2, no. 3 (2022): 157–167. https://journal.uinsi.ac.id/index.php/bjpe/article/view/5499.

Roseju, Addha Wiya. "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyyah Negeri (MTsN) 31 Jakarta Timur." *Ulul Amri: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2025): 58–72. https://urj.uin-malang.ac.id/index.php/uajmpi/article/view/10054.

Suci, Weni. "Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru melalui Manajemen Pendidikan Islam." *Unisan Jurnal* 5, no. 1 (2026): 75–84. https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/5482.

Vanesha, Tantia, Ambar Sri Lestari, dan Pepen Supendi. "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Tenaga Kependidikan." *At-Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2024): 1–14. https://journal.staidk.ac.id/index.php/attadbir/article/view/568.

Wrahatnolo, Tri, Ekohariadi, dan Yeni Anistyasari. "Developing Psychometric Property on the Psychological Capital Scale for Vocational High Schools in Indonesia." *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research* 22, no. 2 (2023): 466–482. https://mail.ijlter.net/index.php/ijlter/article/view/1538.