

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MEMBANGUN
LOYALITAS KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI MAN KOTA PALOPO**

***THE ROLE OF MADRASAH PRINCIPAL LEADERSHIP IN BUILDING WORK
LOYALTY OF EDUCATIONAL STAFF AT MAN PALOPO CITY***

¹Ilka Sari, ²H. Alauddin, ³Bungawati, ⁴Taqwa, ⁵Ahmad Munawir

^{1*,2,3,4,5} Universitas Islam Negeri Palopo

¹ilkasari317@gmail.com, ²drs_alauddin@uinpalopo.ac.id, ³bungawati@iainpalopo.ac.id,

⁴taqwa@uinpalopo.ac.id, ⁵ahmad_munawir@iainpalopo.ac.id

Abstract

This thesis discusses the role of the principal's leadership in building the work loyalty of educational staff at MAN Kota Palopo. This research is motivated by the importance of effective leadership in creating harmonious working relationships and strengthening the commitment and responsibility of educational staff toward their duties and institution. The objectives of this study are to analyze the leadership practices of the principal, to identify the efforts undertaken to build work loyalty among educational staff, and to examine the supporting and inhibiting factors in the process. This research employed a qualitative approach with a descriptive research design. Data were collected through observation, interviews, and documentation. The research subjects consisted of the principal and educational staff of MAN Kota Palopo. The data were analyzed through data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that the principal's leadership at MAN Kota Palopo is reflected in open communication, exemplary behavior, motivation, and direct involvement in guiding and supporting educational staff. The work loyalty of the educational staff is demonstrated through discipline, responsibility in carrying out tasks, and willingness to contribute to the development of the madrasah. Supporting factors include a sense of collegiality, effective communication, and leadership support, while inhibiting factors include differences in individual characteristics and limited supporting facilities.

Keywords: Principal Leadership, Work Loyalty, Educational Staff

Abstrak

Skripsi ini membahas tentang peran kepemimpinan kepala madrasah dalam membangun loyalitas kerja tenaga kependidikan di MAN Kota Palopo. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis serta meningkatkan komitmen dan tanggung jawab tenaga kependidikan terhadap tugas dan lembaga. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk kepemimpinan kepala madrasah, upaya yang dilakukan dalam membangun loyalitas kerja tenaga kependidikan, serta faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi dalam proses tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, dan dokumentasi. Subjek penelitian terdiri dari kepala madrasah dan tenaga kependidikan di MAN Kota Palopo. Data yang diperoleh kemudian dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MAN Kota Palopo ditunjukkan melalui pola komunikasi yang terbuka, sikap keteladanan, pemberian motivasi, serta keterlibatan langsung dalam pembinaan tenaga kependidikan. Loyalitas kerja tenaga kependidikan terlihat dari kedisiplinan, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta kesediaan untuk berkontribusi demi kemajuan madrasah. Faktor pendukung dalam membangun loyalitas kerja antara lain adanya hubungan kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan dukungan pimpinan. Adapun faktor penghambat meliputi perbedaan karakter individu dan keterbatasan sarana pendukung kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Madrasah, Loyalitas Kerja, Tenaga Kependidikan

Article History:

Submitted	Accepted	Published
March 16 th 2026	June 10 th 2026	June 15 th 2026

PENDAHULUAN

Kepemimpinan kepala madrasah memiliki peran penting dalam membangun loyalitas kerja tenaga kependidikan yang berdampak pada kualitas pendidikan. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi, serta memperkuat komitmen tenaga kependidikan terhadap tugas dan lembaga. Loyalitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepuasan kerja, komunikasi, serta dukungan organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan keterikatan emosional tenaga kependidikan, sedangkan kurangnya komunikasi dan pembinaan dapat menurunkan loyalitas. Berdasarkan observasi awal di MAN Kota Palopo, loyalitas tenaga kependidikan masih bervariasi. Hal ini terlihat dari tingkat keterlibatan yang belum merata serta komunikasi yang masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji peran kepemimpinan kepala madrasah dalam membangun loyalitas kerja serta faktor yang memengaruhinya.

Selain itu, kepemimpinan kepala madrasah tidak hanya berperan dalam mengatur dan mengarahkan tenaga kependidikan, tetapi juga dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung terbentuknya rasa memiliki terhadap lembaga. Kepala madrasah yang mampu membangun komunikasi yang efektif, memberikan penghargaan, serta melibatkan tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan akan mendorong munculnya loyalitas kerja yang lebih kuat. Dengan demikian, kepemimpinan yang tepat menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan keterikatan emosional tenaga kependidikan terhadap madrasah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan subjek penelitian terdiri dari kepala madrasah dan tenaga kependidikan di MAN Kota Palopo. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL

Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membangun Loyalitas Kerja

Berkenan dengan bentuk kepemimpinan kepala madrasah dalam membangun loyalitas kerja tenaga kependidikan di MAN Kota Palopo. Peneliti melakukan wawancara dengan ibu Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I selaku Kepala Madrasah di MAN Kota Palopo, yang di temui langsung di ruangan kepala madrasah pada tanggal 15 Desember 2025 pukul 10:00 WITA. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah bersifat terbuka, partisipatif, dan mengedepankan pendekatan kekeluargaan, serta memberikan motivasi dengan menempatkan tenaga kependidikan sebagai bagian penting dalam mendukung kelancaran kegiatan madrasah. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh beliau:

“Saya selalu menekankan bahwa tenaga kependidikan itu punya peran penting di madrasah. Tidak hanya guru, tetapi tenaga kependidikan juga sangat menentukan jalannya kegiatan madrasah. Kalau mereka bekerja dengan baik, urusan administrasi dan pelayanan bisa berjalan lancar. Hal itu tentu sangat membantu kelancaran program-program madrasah. Karena itu, saya selalu mendorong mereka untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.”

Selain itu, kepala madrasah juga melibatkan tenaga kependidikan dalam pengambilan keputusan melalui komunikasi dan musyawarah, sehingga menumbuhkan rasa dihargai dan tanggung jawab bersama. Sebagaimana yang disampaikan:

“Kalau ada keputusan yang berkaitan langsung dengan pekerjaan staf, biasanya saya ajak mereka bicara dulu. Saya ingin mendengar pendapat dan masukan dari staf sebelum keputusan itu ditetapkan. Dengan cara seperti itu, biasanya bisa tercapai kesepakatan bersama dan tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Selain itu, staf juga merasa lebih dihargai dalam setiap proses pengambilan keputusan.”

Dalam pelaksanaan tugas, kepala madrasah memberikan arahan dan bimbingan secara langsung dengan pendekatan yang tidak menekan, sehingga menciptakan suasana kerja yang nyaman. Sebagaimana diungkapkan:

“Kalau ada pekerjaan yang belum sesuai, biasanya saya arahkan dulu supaya bisa diperbaiki. Saya lebih memilih membimbing daripada langsung menegur, karena menurut saya itu lebih efektif. Dengan cara dibimbing, staf bisa memahami letak kekurangannya tanpa merasa disalahkan. Pendekatan seperti ini juga membuat suasana kerja tetap nyaman dan saling menghargai. Saya melihat cara tersebut membantu staf bekerja lebih baik ke depannya.”

Pola komunikasi yang terjalin antara kepala madrasah dan tenaga kependidikan berlangsung secara terbuka dan dua arah. Tenaga kependidikan merasa memiliki ruang

untuk menyampaikan ide dan saran. Hal tersebut sebagaimana disampaikan oleh ibu Wihdatul Ummah selaku tenaga kependidikan:

“Kami diberi kesempatan untuk menyampaikan ide atau saran terkait pekerjaan di madrasah. Kepala madrasah juga terbuka dan mau mendengarkan apa yang kami sampaikan. Setiap masukan biasanya diterima dengan baik dan dipertimbangkan bersama. Hal ini membuat kami merasa dihargai sebagai bagian dari madrasah. Dengan sikap terbuka tersebut, komunikasi antara pimpinan dan staf menjadi lebih baik.”

Selain itu, hubungan kerja yang terjalin antara kepala madrasah dan tenaga kependidikan tidak hanya bersifat formal, tetapi juga dibangun dengan pendekatan yang akrab namun tetap profesional. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh informan:

“Hubungan yang terjalin tidak hanya sebatas atasan dan bawahan, tetapi lebih kepada hubungan kerja yang saling menghargai, sehingga komunikasi kerja dapat berjalan dengan nyaman dan efektif.”

Kepemimpinan kepala madrasah di MAN Kota Palopo memiliki peran yang sangat signifikan dalam membangun loyalitas kerja tenaga kependidikan. Kepala madrasah menerapkan gaya kepemimpinan yang terbuka, partisipatif, dan mengedepankan pendekatan kekeluargaan tanpa mengesampingkan profesionalitas. Melalui pemberian motivasi, arahan, serta bimbingan yang bersifat membangun, tenaga kependidikan merasa dihargai sebagai bagian penting dari madrasah. Selain itu, pelibatan tenaga kependidikan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan langsung dengan tugas mereka menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap kebijakan yang ditetapkan. Pola komunikasi yang terjalin secara dua arah, akrab, dan terbuka juga menciptakan suasana kerja yang nyaman serta harmonis. Kondisi tersebut mendorong tenaga kependidikan untuk bekerja dengan lebih sungguh-sungguh, penuh tanggung jawab, dan loyal dalam mendukung kelancaran seluruh kegiatan madrasah.

Loyalitas Kerja Tenaga Kependidikan di MAN Kota Palopo

Berdasarkan hasil wawancara dengan tenaga kependidikan di MAN Kota Palopo, loyalitas kerja tenaga kependidikan tergolong baik. Hal ini terlihat dari kesungguhan dalam menjalankan tugas, sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta kepedulian terhadap

kelancaran kegiatan madrasah. Tenaga kependidikan berupaya bekerja sesuai peran masing-masing guna mendukung tercapainya tujuan madrasah. Selain itu, penerapan sistem presensi online turut memperkuat kedisiplinan tenaga kependidikan, sehingga mendorong mereka untuk lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas. Sebagaimana disampaikan oleh Ibu Wihdatul Ummah:

“Kami bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Setiap tenaga kependidikan berusaha menjalankan pekerjaan yang sudah diberikan dengan sebaik mungkin. Selain menyelesaikan tugas utama, kami juga saling membantu apabila ada pekerjaan yang perlu dukungan bersama. Semua itu dilakukan agar kegiatan madrasah dapat berjalan dengan lancar. Kami menyadari bahwa keberhasilan madrasah merupakan tanggung jawab bersama. Oleh karena itu, kami berusaha mendukung tujuan madrasah melalui kinerja yang maksimal.”

Selain itu, tenaga kependidikan juga menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja, sebagaimana diungkapkan:

“Kami berusaha bekerja dengan disiplin dan mengikuti aturan yang ada di madrasah. Setiap pekerjaan kami selesaikan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Kami juga berupaya menyelesaikan tugas tepat waktu agar tidak menghambat pekerjaan yang lain. Disiplin kerja dianggap penting supaya aktivitas di madrasah bisa berjalan dengan tertib. Dengan menjaga kedisiplinan, pekerjaan menjadi lebih teratur dan jelas. Hal tersebut membantu kami dalam mendukung kelancaran kegiatan madrasah.”

Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan Bapak Muhammad Asdar terkait sistem presensi yang digunakan:

“Dalam menjalankan tugas, tenaga kependidikan dituntut untuk selalu disiplin, terutama dalam hal kehadiran. Saat ini kehadiran dipantau melalui presensi PUSAKA yang berbasis online. Dengan sistem tersebut, kehadiran tenaga kependidikan dapat terpantau secara langsung. Data presensi tidak hanya diketahui di tingkat madrasah, tetapi juga sampai ke pusat. Hal ini membuat tenaga kependidikan lebih menjaga kedisiplinan waktu. Sistem presensi tersebut membantu menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam bekerja.”

Selain kedisiplinan, loyalitas kerja juga terlihat dari keterlibatan aktif tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan madrasah, baik kegiatan rutin maupun tambahan di luar tugas pokok. Hal ini menunjukkan adanya rasa tanggung jawab dan kebersamaan dalam mendukung program madrasah. Sebagaimana disampaikan oleh Ibu Wihdatul Ummah:

“Kalau ada kegiatan madrasah, kami biasanya ikut membantu sesuai dengan kemampuan masing-masing. Kami menyesuaikan tugas dengan kebutuhan kegiatan yang sedang dilaksanakan. Misalnya pada kegiatan keagamaan, porseni, penerimaan tamu, atau kegiatan rapat dan acara madrasah lainnya. Kami saling bekerja sama agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan lancar. Meskipun tidak selalu menjadi tugas utama, kami tetap berusaha terlibat. Hal itu kami lakukan sebagai bentuk dukungan terhadap kegiatan madrasah.”

Berdasarkan temuan tersebut, dapat dikatakan bahwa loyalitas kerja tenaga kependidikan di MAN Kota Palopo tergolong baik dan tercermin dalam sikap serta perilaku kerja sehari-hari. Loyalitas tersebut terlihat dari kesungguhan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab masing-masing, disertai dengan komitmen untuk mendukung kelancaran seluruh kegiatan madrasah. Tenaga kependidikan menunjukkan kepedulian yang tinggi terhadap keberhasilan madrasah dengan berusaha memberikan kinerja terbaik dalam bidang administrasi maupun pelayanan.

Selain itu, loyalitas kerja tenaga kependidikan terlihat dari keterlibatan aktif mereka dalam berbagai kegiatan madrasah, baik kegiatan rutin maupun kegiatan tambahan di luar tugas pokok. Kesiediaan untuk membantu dan berpartisipasi dalam berbagai program madrasah menunjukkan adanya rasa tanggung jawab, kebersamaan, serta komitmen yang kuat terhadap tujuan madrasah. Dengan sikap kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan penuh kepedulian, tenaga kependidikan di MAN Kota Palopo turut berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung tercapainya tujuan madrasah secara keseluruhan.

Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Penerapan Kepemimpinan Kepala Madrasah

Berdasarkan hasil wawancara, penerapan kepemimpinan kepala madrasah dalam membangun loyalitas kerja tenaga kependidikan di MAN Kota Palopo dipengaruhi oleh faktor pendukung dan penghambat. Faktor pendukung utama meliputi komunikasi yang baik, keterbukaan kepala madrasah, serta dukungan pimpinan dalam pelaksanaan tugas. Kondisi ini menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendorong tenaga kependidikan

untuk bekerja lebih bertanggung jawab. Hal tersebut sebagaimana disampaikan oleh ibu Wihdatul Ummah selaku tenaga kependidikan di MAN Kota Palopo, yaitu:

“Selama ini kepala madrasah cukup terbuka dengan kami sebagai tenaga kependidikan. Jika ada masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, biasanya bisa dibicarakan bersama. Kepala madrasah mau mendengarkan keluhan maupun masukan dari kami. Dengan adanya komunikasi seperti itu, masalah pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik. Kami merasa tidak bekerja sendiri, tetapi mendapat dukungan dari pimpinan. Hal tersebut membuat kami lebih nyaman dan semangat dalam bekerja.”

Selain itu, tenaga kependidikan juga diberikan ruang untuk menyampaikan pendapat dan saran, sehingga terjalin hubungan kerja yang baik dan suasana kerja yang kondusif. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Ibu Wihdatul Ummah sebagai berikut:

“Kami diberi kesempatan untuk menyampaikan saran atau pendapat terkait pekerjaan di madrasah. Setiap masukan biasanya didengarkan oleh pimpinan. Hal ini membuat kami merasa lebih dihargai dalam bekerja. Dengan adanya ruang untuk menyampaikan pendapat, komunikasi antara pimpinan dan staf menjadi lebih terbuka. Kami juga merasa lebih leluasa dalam menyampaikan kendala yang dihadapi. Kondisi tersebut membuat suasana kerja menjadi lebih nyaman.”

Dukungan pimpinan juga terlihat dari kejelasan pembagian tugas dan sistem pelaporan kinerja yang terstruktur, sehingga mendorong tenaga kependidikan untuk bekerja lebih disiplin dan profesional. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Bapak Muhammad Asdar:

“Segala tugas yang diberikan, termasuk rincian tugas dan tanggung jawab yang telah di-SK-kan, diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Kegiatan maupun administrasi dari tugas tersebut menjadi evidence untuk pengisian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan dilaporkan secara berjenjang kepada atasan.”

Di sisi lain, terdapat faktor penghambat berupa perbedaan karakter dan kemampuan tenaga kependidikan serta keterbatasan waktu dalam pelaksanaan tugas tertentu. Namun demikian, kepala madrasah berupaya mengatasi hambatan tersebut melalui pendekatan personal dan komunikasi yang baik. Sebagaimana disampaikan oleh Ibu Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I:

“Memang setiap staf memiliki karakter dan kemampuan yang berbeda-beda. Karena itu, saya berusaha menyesuaikan cara pendekatan kepada masing-masing staf. Saya melihat dulu bagaimana kondisi dan kemampuan mereka dalam bekerja. Dengan pendekatan yang sesuai, staf bisa lebih mudah memahami arahan yang diberikan. Hal

tersebut membantu menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman. Saya berharap dengan cara itu semua staf dapat bekerja dengan baik sesuai perannya.”

Penerapan kepemimpinan kepala madrasah di MAN Kota Palopo dalam membangun loyalitas kerja tenaga kependidikan dipengaruhi oleh faktor pendukung dan penghambat yang saling berkaitan. Faktor pendukung utama berupa komunikasi yang terbuka, keterbukaan pimpinan dalam menerima masukan, serta dukungan dalam pelaksanaan tugas mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehingga mendorong tenaga kependidikan bekerja lebih bertanggung jawab dan merasa dihargai. Selain itu, kejelasan pembagian tugas dan sistem pelaporan kinerja yang terstruktur, seperti pengisian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), turut memperkuat kedisiplinan dan profesionalisme tenaga kependidikan. Sementara itu, faktor penghambat seperti perbedaan karakter dan kemampuan tenaga kependidikan serta keterbatasan waktu dapat diatasi melalui pendekatan personal dan komunikasi yang disesuaikan oleh kepala madrasah. Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah mampu mengoptimalkan faktor pendukung dan meminimalkan hambatan sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan loyalitas kerja tenaga kependidikan.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membangun Loyalitas Kerja

Kepemimpinan kepala madrasah di MAN Kota Palopo memiliki peran penting dalam membangun loyalitas kerja tenaga kependidikan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan bersifat terbuka, partisipatif, dan mengedepankan pendekatan kekeluargaan tanpa mengabaikan profesionalitas. Melalui pemberian motivasi, arahan, serta bimbingan yang konstruktif, tenaga kependidikan merasa dihargai dan diakui sebagai bagian penting dalam mendukung kelancaran kegiatan madrasah.

Selain itu, keterlibatan tenaga kependidikan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugas mereka turut menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap kebijakan yang ditetapkan. Pola komunikasi yang terbuka dan dua arah juga menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis, sehingga mendorong tenaga

kependidikan untuk bekerja lebih sungguh-sungguh dan menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap lembaga.

Temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan George R. Terry dan Gary Yukl yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses memengaruhi orang lain melalui komunikasi, motivasi, dan kerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan kepala madrasah mencerminkan kepemimpinan demokratis yang memberi ruang partisipasi, serta kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi dan meningkatkan komitmen bawahan terhadap organisasi.

Kepemimpinan yang terbuka dan partisipatif tersebut mampu memenuhi kebutuhan psikologis tenaga kependidikan, seperti penghargaan, pengakuan, dan rasa memiliki. Kondisi ini menciptakan iklim kerja yang positif dan kondusif, sehingga loyalitas kerja tidak muncul karena keterpaksaan, melainkan sebagai bentuk kesadaran dan tanggung jawab terhadap madrasah. Hal ini terlihat dari meningkatnya komitmen dan kesediaan tenaga kependidikan untuk berkontribusi secara optimal.

Penelitian ini juga mendukung temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang humanis dan komunikatif berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja. Namun, penelitian ini memberikan kontribusi dengan menegaskan bahwa kepemimpinan kepala madrasah menjadi faktor kunci dalam mengintegrasikan komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja dalam membangun loyalitas tenaga kependidikan. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif terbukti mampu menciptakan loyalitas kerja yang tinggi di lingkungan madrasah.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditegaskan bahwa kepemimpinan kepala madrasah yang terbuka, partisipatif, dan komunikatif terbukti mampu membangun loyalitas kerja tenaga kependidikan melalui pemberian motivasi, pelibatan dalam pengambilan keputusan, serta penciptaan suasana kerja yang harmonis, sehingga tumbuh rasa memiliki, tanggung jawab, dan komitmen terhadap madrasah.

Loyalitas Kerja Tenaga Kependidikan di MAN Kota Palopo

Loyalitas kerja tenaga kependidikan di MAN Kota Palopo menunjukkan kondisi yang cukup baik dan tercermin dalam sikap serta perilaku kerja sehari-hari. Hal ini terlihat

dari kesungguhan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta kepedulian terhadap kelancaran kegiatan madrasah. Sikap tersebut tidak hanya muncul sebagai kewajiban formal, tetapi juga sebagai bentuk kesadaran individu terhadap peran penting mereka dalam mendukung sistem administrasi dan pelayanan pendidikan. Kesungguhan dalam bekerja menunjukkan adanya komitmen internal yang kuat, sehingga tenaga kependidikan mampu menjalankan tugas secara konsisten dan penuh tanggung jawab.

Selain itu, loyalitas kerja juga tercermin dari kedisiplinan dan komitmen dalam bekerja. Tenaga kependidikan berusaha hadir tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan, serta mematuhi aturan yang berlaku di madrasah. Penerapan sistem presensi online turut memperkuat kedisiplinan dan tanggung jawab dalam bekerja, karena adanya sistem pengawasan yang lebih terstruktur dan transparan. Kedisiplinan ini tidak hanya berdampak pada keteraturan kerja individu, tetapi juga berpengaruh pada efektivitas kerja secara keseluruhan. Dengan adanya kedisiplinan yang baik, proses administrasi dan pelayanan madrasah dapat berjalan lebih tertib, efisien, dan terorganisir.

Loyalitas kerja juga terlihat dari keterlibatan aktif tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan madrasah, baik kegiatan rutin maupun kegiatan tambahan di luar tugas pokok. Kesiediaan untuk membantu dan berpartisipasi menunjukkan adanya rasa tanggung jawab dan kebersamaan dalam mendukung program madrasah. Partisipasi ini mencerminkan bahwa tenaga kependidikan tidak hanya berorientasi pada tugas individu, tetapi juga memiliki kepedulian terhadap keberhasilan bersama. Keterlibatan tersebut sekaligus memperkuat hubungan kerja antarpegawai, sehingga tercipta suasana kerja yang lebih solid dan harmonis.

Temuan ini sejalan dengan konsep loyalitas kerja yang menekankan komitmen, tanggung jawab, serta kesiediaan individu untuk berkontribusi terhadap organisasi. Loyalitas tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mencakup keterlibatan emosional dan komitmen terhadap tujuan lembaga. Dalam konteks ini, tenaga kependidikan tidak hanya menjalankan peran sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai bagian dari sistem organisasi yang memiliki keterikatan psikologis terhadap madrasah. Dengan demikian, loyalitas kerja terbentuk melalui kombinasi antara kedisiplinan, tanggung jawab, dan

keterlibatan aktif dalam berbagai kegiatan madrasah, yang menunjukkan adanya komitmen yang kuat terhadap lembaga.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditegaskan bahwa loyalitas kerja tenaga kependidikan di MAN Kota Palopo tercermin melalui sikap disiplin, tanggung jawab, serta keterlibatan aktif dalam berbagai kegiatan madrasah, yang menunjukkan adanya komitmen dan kepedulian tinggi terhadap keberhasilan lembaga. Loyalitas tersebut tidak hanya mendukung kelancaran operasional madrasah, tetapi juga berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, kolaboratif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan secara optimal.

Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Penerapan Kepemimpinan Kepala Madrasah

Penerapan kepemimpinan kepala madrasah dalam membangun loyalitas kerja tenaga kependidikan di MAN Kota Palopo dipengaruhi oleh faktor pendukung dan penghambat yang saling berkaitan. Faktor pendukung utama berupa komunikasi yang terbuka, keterbukaan pimpinan dalam menerima masukan, serta dukungan dalam pelaksanaan tugas mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Komunikasi yang efektif memungkinkan terjadinya pertukaran informasi yang jelas dan mengurangi kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, keterbukaan pimpinan memberikan rasa aman bagi tenaga kependidikan untuk menyampaikan pendapat maupun kendala yang dihadapi.

Selain itu, dukungan pimpinan dalam bentuk pemberian ruang untuk menyampaikan pendapat serta kejelasan pembagian tugas dan sistem pelaporan kinerja yang terstruktur turut meningkatkan kedisiplinan dan profesionalisme tenaga kependidikan. Kejelasan tugas membantu tenaga kependidikan memahami peran dan tanggung jawabnya secara lebih terarah, sehingga dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Sistem pelaporan kinerja, seperti pengisian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), juga mendorong adanya akuntabilitas dalam bekerja, sehingga setiap tugas yang dilakukan dapat dipertanggungjawabkan secara administratif maupun profesional.

Faktor pendukung tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala madrasah dalam mengelola komunikasi dan sistem kerja secara efektif. Kondisi ini berdampak langsung pada peningkatan loyalitas kerja tenaga kependidikan, karena mereka merasa didukung dan dihargai dalam menjalankan tugas. Di sisi lain, terdapat faktor penghambat berupa perbedaan karakter dan kemampuan tenaga kependidikan serta keterbatasan waktu dalam menyelesaikan tugas tertentu. Perbedaan tersebut dapat memengaruhi pola kerja, kecepatan adaptasi, serta kualitas penyelesaian tugas masing-masing individu.

Namun demikian, kepala madrasah mampu mengatasi hambatan tersebut melalui pendekatan personal dan komunikasi yang disesuaikan dengan kondisi masing-masing tenaga kependidikan. Pendekatan ini memungkinkan kepala madrasah memahami kebutuhan dan karakter setiap individu, sehingga dapat memberikan arahan yang tepat. Upaya tersebut menunjukkan peran aktif kepala madrasah dalam mengelola dinamika kerja di madrasah serta menjaga stabilitas lingkungan kerja agar tetap kondusif.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditegaskan bahwa faktor pendukung seperti komunikasi yang baik, dukungan pimpinan, dan kejelasan sistem kerja mampu memperkuat loyalitas tenaga kependidikan, sedangkan faktor penghambat seperti perbedaan karakter dan keterbatasan waktu dapat diminimalkan melalui pendekatan yang tepat. Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah berperan strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, adaptif, dan mampu mendorong peningkatan loyalitas kerja tenaga kependidikan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan kepala madrasah telah berjalan dengan pendekatan demokratis dan partisipatif melalui komunikasi terbuka, pelibatan tenaga kependidikan, serta pelaksanaan fungsi manajerial secara berkelanjutan. Pembinaan, motivasi, dan keteladanan turut mendukung terbentuknya rasa tanggung jawab dan keterikatan terhadap madrasah.
2. Loyalitas kerja tenaga kependidikan tergolong baik, terlihat dari kepatuhan, tanggung jawab, partisipasi, dan komitmen terhadap lembaga. Namun, keterlibatan dalam

pengambilan keputusan masih perlu ditingkatkan agar loyalitas lebih bersifat emosional dan berkelanjutan.

3. Loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor pendukung seperti komunikasi yang baik, hubungan harmonis, dan dukungan pimpinan, serta faktor penghambat seperti keterbatasan sarana, beban kerja, dan kurangnya pemerataan partisipasi. Diperlukan kepemimpinan yang lebih adaptif dan konsisten untuk meningkatkan loyalitas secara optimal.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, Kepala madrasah diharapkan terus mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif dengan memperluas keterlibatan tenaga kependidikan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan, serta memperkuat pembinaan, evaluasi, dan pemberian penghargaan guna meningkatkan loyalitas kerja. Tenaga kependidikan diharapkan senantiasa meningkatkan kesadaran akan pentingnya loyalitas sebagai bagian dari tanggung jawab profesional melalui partisipasi aktif, komunikasi terbuka, dan komitmen terhadap visi dan misi madrasah. Selain itu, pihak madrasah diharapkan dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai bahan evaluasi dalam pengembangan manajemen kepemimpinan, sementara peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji loyalitas kerja dengan pendekatan yang lebih luas agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara kepemimpinan dan loyalitas kerja.

REFERENSI

- Askandari. (2020). Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan loyalitas tenaga kependidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 123–135.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, N., & Hanif, M. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan organisasi terhadap loyalitas pegawai. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 26(1), 45–56.
- Mulyasa, E. (2017). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pendi, R., et al. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas dan komitmen kerja guru. *Jurnal Pendidikan Kejuruan*, 11(2), 98–110.

- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Terry, G. R. (2016). *Principles of management*. Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Boston, MA: Pearson Education.