


## Optimalisasi Peran Kepemimpinan Islami dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Islam

Dhani Sudirman<sup>1\*</sup>, Fadli Rais<sup>2</sup>, Neneng Nurhasanah<sup>3</sup>, Meilia Prehartanti<sup>4</sup>, Rendi Atnanto<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Rakeyan Santang, Karawang, Indonesia<sup>12345</sup>,

E-mail: [ghanisoedirman@gmail.com](mailto:ghanisoedirman@gmail.com)

\*Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.1761>

### ARTICLE INFO

#### Article history

Received: 04 July 2025

Revised: 10 July 2025

Accepted: 16 July 2025

#### Kata Kunci

ERP, Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), Manajemen produksi

#### Keywords

ERP, Micro Small and Medium Enterprises (MSMEs), Production Management



### ABSTRACT

Kepemimpinan Islami merupakan elemen penting dalam membangun budaya kerja yang produktif, etis, dan berorientasi pada nilai-nilai spiritual di lembaga pendidikan Islam. Namun dalam praktiknya, banyak kepala madrasah belum sepenuhnya mengintegrasikan prinsip-prinsip kepemimpinan Islami dalam manajemen kelembagaan, yang berdampak pada rendahnya motivasi dan kinerja guru. Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk mengoptimalkan peran kepemimpinan Islami guna meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Al Umm, Kecamatan Klari, Kabupaten Karawang. Metode yang digunakan adalah pendekatan Asset-Based Community Development (ABCD) yang menekankan pengembangan potensi internal komunitas melalui partisipasi aktif. Strategi kegiatan mencakup workshop, pelatihan, simulasi, coaching, dan forum refleksi yang melibatkan kepala madrasah dan guru sebagai subyek perubahan. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman tentang kepemimpinan Islami, munculnya forum komunikasi internal, perubahan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif, serta peningkatan kinerja guru secara signifikan. Selain itu, kegiatan ini mendorong terbentuknya pranata baru dan lahirnya pemimpin lokal dari kalangan guru sebagai bentuk perubahan sosial yang berkelanjutan. Implikasi dari kegiatan ini menunjukkan bahwa pendekatan berbasis aset dan nilai-nilai Islami mampu menjadi strategi efektif dalam membangun tata kelola madrasah yang berkualitas. Kegiatan ini juga berpotensi direplikasi di lembaga pendidikan Islam lain sebagai model pengembangan kapasitas kelembagaan berbasis komunitas dan nilai spiritual

Islamic leadership is a crucial element in building a productive, ethical, and spiritually oriented work culture in Islamic educational institutions. However, in practice, many madrasah principals have not fully integrated Islamic leadership principles into institutional management, resulting in low teacher motivation and performance. This community service activity aims to optimize the role of Islamic leadership to improve teacher performance at Madrasah Ibtidaiyah Al Umm, Klari District, Karawang Regency. The method used is the Asset-Based Community Development (ABCD) approach, which emphasizes developing the community's internal potential through active participation. The activity strategy includes workshops, training, simulations, coaching, and reflection forums involving madrasah principals and teachers as subjects of change. The results of the activity indicate an increased understanding of Islamic leadership, the emergence of internal communication forums, changes in leadership styles to be more participatory, and significant improvements in teacher performance. In addition, this activity encourages the formation of new institutions and the emergence of local leaders from among teachers as a form of sustainable social change. The implications of this activity indicate that an asset-based approach and Islamic values can be an effective strategy in building quality madrasah governance. This activity also has the potential to be replicated in other Islamic educational institutions as a model for developing institutional capacity based on community and spiritual values.



access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

**How to Cite:** Dhani Sudirman, et al (2025). Optimalisasi Peran Kepemimpinan Islami dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Islam . 4(1), 1486-1493 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.1761>

## PENDAHULUAN

Pendidikan Islam merupakan fondasi penting dalam membentuk karakter generasi masa depan yang berakhlak mulia, berintegritas, dan berdaya saing. Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, peran kepemimpinan menjadi sangat vital, terutama di lembaga pendidikan Islam yang memiliki kekhasan nilai-nilai spiritual dan etika. Kepemimpinan Islami hadir sebagai pendekatan yang tidak hanya menekankan pada aspek manajerial, tetapi juga nilai-nilai keimanan, keteladanan, dan tanggung jawab moral (Anas, 2025). Kepemimpinan jenis ini diyakini mampu menjadi solusi dalam menjawab berbagai tantangan manajerial dan pedagogis di satuan pendidikan Islam. Guru sebagai pelaksana kebijakan pendidikan di lapangan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala madrasah (Erwinsyah et al., 2024). Maka, sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja guru akan melahirkan kinerja yang optimal. Dengan dasar inilah, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini diselenggarakan untuk mendukung peningkatan kualitas kinerja guru melalui optimalisasi peran kepemimpinan Islami.

Penguatan peran kepemimpinan Islami dalam lembaga pendidikan tidak hanya sebatas tuntutan struktural, melainkan menjadi kebutuhan kultural dan spiritual. Kinerja guru yang tinggi sangat erat kaitannya dengan iklim kepemimpinan yang memberi ruang bagi pengembangan diri, penghargaan, dan keteladanan (Alhabsyi et al., 2022). Banyak penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami memiliki dampak positif terhadap peningkatan kualitas kerja guru dan semangat profesionalisme. Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan kepala madrasah yang belum maksimal menjalankan prinsip-prinsip kepemimpinan Islami secara menyeluruh (Supriatna et al., 2021). Terutama dalam hal komunikasi efektif, pemberdayaan guru, dan pengambilan keputusan yang kolaboratif. Hal ini menjadi salah satu alasan mengapa kegiatan pengabdian ini menjadi penting dan relevan dilaksanakan. Peningkatan kapasitas kepemimpinan Islami akan memberi dampak sistemik pada seluruh kultur madrasah.

Madrasah Ibtidaiyah Al Umm di Kecamatan Klari merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang tengah berkembang, namun masih menghadapi tantangan dalam hal penguatan tata kelola kepemimpinan. Kepala madrasah memiliki semangat pengabdian yang tinggi, namun dalam praktik manajerialnya belum sepenuhnya mengintegrasikan prinsip-prinsip kepemimpinan Islami yang transformatif. Dari hasil observasi awal dan wawancara dengan para guru, ditemukan bahwa kinerja guru cenderung stagnan dan kurang mendapatkan arahan serta motivasi yang berkelanjutan dari pimpinan. Data menunjukkan bahwa dari 18 guru tetap yang ada, hanya 60% yang memenuhi standar kinerja berdasarkan penilaian supervisor internal. Selain itu, tidak ada program pelatihan formal tentang kepemimpinan dan manajemen Islami dalam dua tahun terakhir. Hal ini memperkuat urgensi perlunya intervensi dalam bentuk pengabdian masyarakat. Melalui pendekatan berbasis pembinaan dan pendampingan, diharapkan terjadi perbaikan pada sistem kepemimpinan yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru.

Fenomena ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara idealitas nilai-nilai Islam dalam kepemimpinan dengan realitas praktik kepemimpinan di lapangan. Kepemimpinan Islami tidak hanya berhenti pada simbol-simbol religius, tetapi seharusnya tercermin dalam perilaku kepemimpinan yang adil, amanah, dan visioner (Suryana et al., 2024). Namun dalam implementasinya, masih banyak pimpinan lembaga pendidikan Islam yang belum memiliki pemahaman yang utuh dan aplikatif mengenai konsep kepemimpinan Islami. Oleh karena itu, pengabdian ini diarahkan untuk mendampingi kepala madrasah dan tim manajemen dalam mengembangkan pola kepemimpinan Islami yang kontekstual dan aplikatif. Pendampingan dilakukan melalui workshop, simulasi kepemimpinan, serta sesi coaching bersama praktisi pendidikan Islam. Dengan cara ini, nilai-nilai kepemimpinan yang Islami tidak hanya dipahami secara teoritik, tetapi diterapkan secara nyata dalam pengambilan keputusan sehari-hari. Hasil yang diharapkan adalah terwujudnya suasana kerja yang lebih harmonis, produktif, dan bertanggung jawab.

Tujuan utama dari kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah untuk mengoptimalkan peran kepemimpinan Islami dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Al Umm. Fokus kegiatan mencakup pembinaan kepala madrasah dalam menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan Islami, serta pendampingan guru dalam memahami dampak positif dari kepemimpinan tersebut terhadap

profesionalisme mereka. Kegiatan ini dirancang secara partisipatif agar komunitas pendidikan di madrasah dapat terlibat aktif dalam proses perubahan. Diharapkan setelah program ini, tercipta ekosistem madrasah yang kondusif, suportif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan. Selain itu, kegiatan ini juga memberikan ruang reflektif bagi kepala madrasah dalam mengevaluasi gaya kepemimpinannya. Dengan demikian, kegiatan pengabdian ini tidak hanya bersifat temporer, tetapi memberi dampak jangka panjang bagi penguatan budaya kerja madrasah. Keseluruhan pendekatan yang dilakukan disesuaikan dengan kondisi lokal dan kebutuhan nyata madrasah.

Pemilihan Madrasah Ibtidaiyah Al Umm sebagai subyek pengabdian didasarkan pada sejumlah pertimbangan obyektif. Pertama, madrasah ini menunjukkan semangat perubahan dan keterbukaan terhadap peningkatan mutu kepemimpinan dan manajemen lembaga. Kedua, adanya kebutuhan nyata dari guru-guru terhadap kepemimpinan yang lebih visioner dan komunikatif. Ketiga, keberadaan madrasah ini di wilayah Kecamatan Klari yang memiliki dinamika sosial keagamaan cukup aktif, sehingga berpotensi menjadi model bagi lembaga sejenis di sekitarnya. Perubahan sosial yang diharapkan mencakup terbentuknya kultur organisasi yang lebih profesional, Islami, dan inklusif. Kepala madrasah dan para guru didampingi untuk menerapkan praktik kepemimpinan Islami secara bertahap dan terukur. Dalam jangka panjang, madrasah diharapkan mampu menjadi pusat pembelajaran kepemimpinan Islami di tingkat lokal. Intervensi yang dilakukan juga menciptakan ruang kolaboratif antara akademisi dan praktisi pendidikan.

Di era modernisasi pendidikan Islam yang menuntut efisiensi dan integritas nilai, kepemimpinan Islami kembali mendapatkan perhatian serius dalam wacana pengembangan lembaga Pendidikan (Supriatna et al., 2022). Kajian pustaka menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami berlandaskan nilai-nilai seperti kejujuran, keadilan, kasih sayang, dan tanggung jawab sosial memiliki korelasi positif dengan peningkatan kinerja guru. Kebaruan dari kegiatan pengabdian ini terletak pada pendekatan partisipatif dan kontekstual yang tidak hanya menanamkan nilai kepemimpinan, tetapi mengimplementasikannya melalui praktik nyata di madrasah. Berbeda dari pengabdian terdahulu yang lebih banyak bersifat pelatihan satu arah, kegiatan ini menekankan pada pendampingan dan transformasi kultur organisasi. Persamaannya terletak pada tujuan akhir, yaitu peningkatan kualitas pendidikan berbasis nilai Islam. Namun kegiatan ini menghadirkan orisinalitas dalam hal keterlibatan aktif komunitas madrasah sebagai subyek perubahan. Inilah yang menjadi nilai tambah sekaligus kontribusi ilmiah dari pengabdian ini.

## METODE

Kegiatan pengabdian ini dirancang dan dilaksanakan menggunakan pendekatan *Asset-Based Community Development* (ABCD) yang berorientasi pada pemberdayaan komunitas berbasis aset yang dimiliki. Pendekatan ini menekankan pada penguatan kapasitas internal dan potensi lokal sebagai dasar pengembangan program, bukan berfokus pada kekurangan atau kelemahan. Dalam konteks ini, subyek pengabdian adalah kepala madrasah dan seluruh guru tetap yang mengajar di Madrasah Ibtidaiyah Al Umm Kecamatan Klari, Kabupaten Karawang, sebagai komunitas pendidikan yang menjadi mitra strategis dalam kegiatan ini. Lokasi pengabdian secara khusus dipusatkan di lingkungan madrasah tersebut, baik ruang kelas, ruang guru, maupun ruang kepala madrasah sebagai tempat pelaksanaan kegiatan pelatihan, diskusi kelompok, dan pendampingan.

Proses perencanaan aksi dilakukan melalui tahapan pengorganisasian komunitas yang dimulai dengan identifikasi aset individu dan kolektif dari komunitas madrasah. Langkah awalnya adalah melakukan observasi partisipatif dan wawancara informal kepada kepala madrasah dan guru-guru untuk menggali potensi, pengalaman, nilai-nilai lokal, dan praktik baik yang sudah berjalan. Berdasarkan hasil identifikasi ini, tim pelaksana pengabdian bersama komunitas madrasah kemudian mengadakan forum diskusi komunitas (*community forum*) untuk menyepakati tujuan bersama, menyusun agenda kegiatan, serta menetapkan bentuk kegiatan intervensi yang relevan dan kontekstual. Dalam forum ini, para guru dan kepala madrasah tidak hanya sebagai peserta, tetapi berperan aktif sebagai perancang dan pelaksana, sehingga proses pengorganisasian komunitas berjalan secara kolaboratif dan partisipatif.

Metode yang digunakan dalam mencapai tujuan pengabdian mencakup beberapa strategi utama, yaitu: (1) workshop partisipatif tentang prinsip dan praktik kepemimpinan Islami; (2) pelatihan reflektif mengenai peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru; (3) simulasi dan studi kasus untuk melatih pengambilan keputusan berbasis nilai Islami; serta (4) pendampingan intensif dan

coaching oleh tim akademisi kepada kepala madrasah dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional Islami secara nyata dalam aktivitas manajerial. Seluruh kegiatan didesain dalam format siklus aksi-refleksi, sehingga memberikan ruang evaluasi dan penguatan secara berkelanjutan.

Strategi riset dalam kegiatan pengabdian ini menggabungkan pengumpulan data kualitatif dan reflektif, seperti catatan lapangan, rekaman diskusi, lembar refleksi peserta, dan dokumentasi proses perubahan. Data ini digunakan tidak hanya sebagai bahan evaluasi kegiatan, tetapi juga sebagai bentuk penguatan kapasitas komunitas dalam melakukan penilaian mandiri (self-assessment). Selain itu, metode ABCD memungkinkan terjadinya perubahan yang berakar dari dalam komunitas, menjadikan kegiatan pengabdian ini bersifat inklusif, berkelanjutan, dan berbasis kearifan lokal. Seluruh proses dilakukan dengan pendekatan humanistik, kolaboratif, dan kontekstual sesuai dengan karakteristik madrasah sebagai institusi berbasis nilai-nilai Islam.

Melalui pendekatan ABCD, kegiatan pengabdian ini bukan sekadar intervensi satu arah, melainkan proses dialogis yang membangun kemandirian dan kepemilikan program oleh komunitas madrasah itu sendiri. Dengan demikian, hasil pengabdian yang dicapai diharapkan bukan hanya peningkatan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga transformasi budaya kepemimpinan dan kinerja di lingkungan Madrasah Ibtidaiyah Al Umm secara menyeluruh dan berkelanjutan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kegiatan pengabdian masyarakat ini berhasil dilaksanakan melalui pendekatan kolaboratif dengan komunitas madrasah sebagai subyek aktif perubahan. Proses pendampingan dimulai dari kegiatan identifikasi aset komunitas yang kemudian dilanjutkan dengan forum perencanaan bersama. Melalui forum tersebut, tim pengabdian dan komunitas menyusun program pendampingan dalam bentuk pelatihan, workshop, diskusi, serta praktik simulatif kepemimpinan Islami. Para guru dan kepala madrasah menunjukkan antusiasme tinggi dalam mengikuti rangkaian kegiatan yang difokuskan pada peningkatan mutu kepemimpinan dan kinerja. Dalam sesi awal, peserta diajak untuk merefleksikan tantangan dalam pelaksanaan kepemimpinan yang selama ini terjadi.

Rangkaian kegiatan yang dilaksanakan mencakup empat tahapan utama: (1) Workshop nilai-nilai kepemimpinan Islami, (2) Pelatihan manajerial kepala madrasah, (3) Simulasi pengambilan keputusan etis, dan (4) Coaching kinerja guru. Masing-masing tahapan diikuti oleh seluruh guru dan pimpinan madrasah dengan tingkat partisipasi yang tinggi. Materi-materi yang disampaikan dikaitkan langsung dengan konteks keseharian madrasah untuk meningkatkan relevansi dan kebermanfaatannya. Salah satu sesi yang mendapatkan apresiasi besar adalah praktik komunikasi empatik dalam kepemimpinan, yang mampu membuka ruang dialog antara pimpinan dan guru. Evaluasi harian menunjukkan bahwa peserta merasa mendapatkan pencerahan baru dan termotivasi untuk mengimplementasikannya. Dokumentasi kegiatan simulasi kepemimpinan dapat ditampilkan pada Gambar 2.

Dari hasil observasi dan umpan balik peserta, terlihat adanya perubahan perilaku dalam interaksi antara kepala madrasah dengan guru. Sebelumnya, kepala madrasah lebih dominan dalam memberi instruksi satu arah, namun setelah intervensi, mulai tumbuh pola komunikasi partisipatif dan suportif. Guru-guru menyatakan merasa lebih dihargai dan memiliki ruang aspirasi dalam pengambilan kebijakan internal madrasah. Muncul pula inisiatif dari salah satu guru untuk menjadi koordinator pengembangan mutu pembelajaran sebagai bentuk tanggung jawab kolektif. Ini menunjukkan telah tumbuh kepemimpinan lokal (local leader) yang lahir dari bawah, bukan semata ditunjuk dari atas. Perubahan ini menjadi indikator awal dari transformasi kultural dalam organisasi pendidikan di madrasah tersebut.

Hasil pengukuran kinerja guru sebelum dan sesudah kegiatan pengabdian menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan. Berdasarkan instrumen observasi sederhana, peningkatan kinerja ditunjukkan dari aspek kedisiplinan, keterlibatan dalam kegiatan madrasah, dan kualitas pembelajaran. Sebelum intervensi, hanya 11 dari 18 guru yang menunjukkan kinerja baik (61,1%), namun pasca kegiatan, jumlahnya meningkat menjadi 15 guru (83,3%). Selain itu, kualitas perencanaan pembelajaran meningkat dengan lebih banyak guru menyusun RPP yang berbasis nilai dan kolaboratif.

Perubahan sosial yang lebih luas juga mulai tampak dari pola hubungan internal madrasah yang lebih terbuka dan kolektif. Kepala madrasah mulai membentuk forum komunikasi internal mingguan yang melibatkan semua guru dalam pengambilan keputusan. Ini merupakan bentuk pranata baru yang sebelumnya tidak ada dalam struktur organisasi madrasah. Para guru merasa lebih memiliki terhadap lembaga dan menunjukkan semangat untuk berkontribusi lebih jauh. Kesadaran kolektif akan

pentingnya kepemimpinan yang adil, terbuka, dan spiritual mulai mengakar di komunitas pendidikan madrasah. Proses transformasi sosial ini menggambarkan bahwa penguatan kepemimpinan Islami tidak hanya berdampak struktural, tetapi juga kultural.

Partisipasi aktif subyek dampingan dalam setiap proses menjadi kunci keberhasilan kegiatan ini. Pendekatan ABCD memungkinkan setiap individu merasa memiliki peran dan nilai dalam proses perubahan. Dalam sesi evaluasi akhir, para peserta memberikan respon positif dan mengusulkan keberlanjutan program dalam bentuk mentoring berkala. Kepala madrasah menyampaikan komitmennya untuk melanjutkan praktik-praktik kepemimpinan Islami yang telah dipelajari dalam kegiatan ini. Bahkan, madrasah merancang agenda tahunan untuk pelatihan manajerial internal dan penguatan nilai-nilai Islam dalam praktik kepemimpinan.



Gambar 2. Refleksi Bersama Kepala Madrasah dan Guru

Berdasarkan dinamika kegiatan dan capaian yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa penguatan kepemimpinan Islami melalui pendekatan ABCD memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja guru dan kualitas manajemen madrasah. Keberhasilan program ini terletak pada kolaborasi yang kuat antara tim pelaksana dan komunitas madrasah sebagai subyek perubahan. Munculnya forum internal, peningkatan kinerja guru, serta tumbuhnya local leader menjadi indikator penting dari keberhasilan program ini. Selain itu, tercipta pula kesadaran kolektif tentang pentingnya nilai-nilai Islam dalam praktik kepemimpinan sehari-hari. Hasil ini sekaligus menunjukkan bahwa program pengabdian yang berbasis potensi komunitas dapat mendorong transformasi sosial yang berkelanjutan. Adapun ringkasan hasil kegiatan dapat dilihat dalam Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Kegiatan Pengabdian di MI Al Umm Kecamatan Klari

No	Kegiatan	Bentuk Aksi Teknis	Hasil yang Dicapai
1	Workshop Kepemimpinan Islami	Penyampaian materi, studi kasus	Pemahaman prinsip dasar kepemimpinan Islami meningkat
2	Pelatihan Manajerial Kepala MI	Simulasi keputusan, studi kasus	Kemampuan manajerial kepala madrasah meningkat
3	Coaching Kinerja Guru	Sesi mentoring individu dan kelompok	Kinerja guru meningkat dari 61,1% menjadi 83,3%
4	Forum Refleksi dan Evaluasi	Diskusi kelompok dan penyusunan rencana tindak lanjut	Terbentuk forum komunikasi guru dan kepala madrasah
5	Pembentukan Pranata Internal Baru	Penataan ulang struktur manajemen informal	Munculnya local leader dan komitmen perubahan berkelanjutan

Tabel tersebut menunjukkan bahwa setiap kegiatan dalam pengabdian masyarakat di Madrasah Ibtidaiyah Al Umm memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kapasitas komunitas pendidikan, khususnya dalam aspek kepemimpinan dan kinerja guru. Workshop dan pelatihan mampu meningkatkan pemahaman peserta terhadap prinsip-prinsip kepemimpinan Islami, sementara coaching dan simulasi berhasil mendorong perubahan perilaku kepala madrasah dalam praktik manajerial sehari-hari. Terbentuknya forum komunikasi internal serta munculnya pemimpin lokal dari kalangan guru menunjukkan adanya pergeseran struktur sosial dan pola interaksi di lingkungan madrasah. Hal ini menandakan bahwa intervensi berbasis pendekatan partisipatif dan aset komunitas dapat menghasilkan perubahan yang tidak hanya teknis, tetapi juga bersifat kultural dan sistemik. Keberhasilan ini

memperkuat asumsi bahwa transformasi sosial di lembaga pendidikan Islam sangat mungkin dicapai melalui penguatan nilai dan partisipasi komunitas secara berkelanjutan.

Hasil pengabdian masyarakat ini menunjukkan bahwa pendekatan partisipatif berbasis aset melalui metode Asset-Based Community Development (ABCD) mampu menggerakkan potensi internal komunitas untuk melakukan perubahan nyata. Pendekatan ini membuktikan bahwa ketika komunitas pendidikan dilibatkan sebagai subyek perubahan, maka akan tumbuh kesadaran dan motivasi kolektif yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja dan tata kelola lembaga. Kegiatan workshop, pelatihan, dan coaching yang dilakukan bukan hanya menjadi sarana transfer pengetahuan, tetapi menjadi wahana reflektif bagi guru dan kepala madrasah untuk mengevaluasi dan memperbaiki pola hubungan kerja mereka. Hal ini sejalan dengan teori partisipasi dalam pendidikan oleh Anggraeni & Sunarso, yang menekankan pentingnya keterlibatan aktif masyarakat dalam proses transformasi sosial melalui pendidikan yang dialogis dan transformatif (Anggraeni & Sunarso, 2025). Proses ini menciptakan ruang pembelajaran ganda—bagi komunitas dan fasilitator—yang menjadi ciri khas pendekatan ABCD. Temuan ini menguatkan gagasan bahwa perubahan sosial yang berkelanjutan harus dimulai dari kekuatan lokal, bukan dari intervensi eksternal semata.

Secara teoritik, hasil pengabdian ini juga memperkuat konsep kepemimpinan Islami sebagai model kepemimpinan berbasis nilai yang relevan dalam konteks pendidikan Islam. Kepemimpinan Islami, menurut Shofiyyah, mengintegrasikan aspek spiritual, etis, dan manajerial secara harmonis (Shofiyyah et al., 2023). Kepala madrasah sebagai figur pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menanamkan nilai-nilai keadilan, kejujuran, musyawarah, dan kasih sayang dalam setiap kebijakan dan tindakan. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa kepala madrasah yang mengikuti pelatihan mulai mempraktikkan pendekatan kepemimpinan yang lebih terbuka, komunikatif, dan mendukung partisipasi guru. Ini membuktikan bahwa implementasi nilai-nilai kepemimpinan Islami tidak hanya bersifat normatif tetapi juga aplikatif dan mampu meningkatkan relasi kerja yang produktif. Dengan kata lain, kepemimpinan Islami dapat menjadi model efektif dalam membangun kultur kerja madrasah yang kondusif dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

Transformasi sosial yang terjadi di Madrasah Ibtidaiyah Al Umm selama proses pengabdian mengindikasikan terbentuknya pranata baru, yakni forum komunikasi internal antara kepala madrasah dan guru, serta munculnya pemimpin lokal (*local leader*) dari kalangan guru. Ini memperlihatkan adanya perubahan struktur sosial dan pola interaksi di dalam komunitas pendidikan. Menurut Ninla, pranata sosial baru yang terbentuk dari hasil kolaborasi komunitas menunjukkan keberhasilan proses internalisasi nilai dan norma baru yang disepakati bersama (Ninla Elmawati Falabiba et al., 2014). Kesadaran kolektif yang muncul merupakan hasil dari proses sosial yang berlangsung secara reflektif dan dialogis, di mana komunitas tidak hanya menjadi penerima perubahan, tetapi aktor utama perubahan itu sendiri. Pengalaman ini membuktikan bahwa kegiatan pengabdian masyarakat yang terencana dan berbasis teori transformasi sosial dapat menciptakan dampak berkelanjutan bagi komunitas sasaran.

Dalam konteks literatur terkini, kegiatan ini juga mendukung temuan dari beberapa studi terdahulu yang menekankan pentingnya pendekatan kolaboratif dan berbasis komunitas dalam intervensi pendidikan. Misalnya, penelitian oleh Putranto tentang pendekatan ABCD menyimpulkan bahwa pembangunan masyarakat yang paling efektif terjadi ketika aset komunitas dikenali, dihargai, dan diorganisasikan secara strategis (Putranto et al., 2022). Hal ini senada dengan pengabdian ini yang berhasil mengidentifikasi aset komunitas seperti pengalaman, nilai-nilai keislaman, dan semangat perubahan, lalu mengorganisasikannya menjadi kekuatan kolektif untuk melakukan transformasi. Temuan ini juga melengkapi literatur tentang manajemen pendidikan Islam dengan memberikan bukti empiris bahwa perubahan tidak selalu harus datang dari reformasi struktural besar, melainkan bisa dimulai dari perubahan kecil yang partisipatif dan bernilai spiritual tinggi. Maka, kegiatan pengabdian ini tidak hanya memberikan solusi praktis tetapi juga memperkaya diskursus akademik tentang kepemimpinan Islami dan pemberdayaan komunitas pendidikan.

## SIMPULAN

Kegiatan pengabdian masyarakat yang dilakukan telah berhasil mencapai tujuan utamanya, yaitu memperkuat kapasitas kepemimpinan Islami kepala madrasah dan meningkatkan kinerja guru melalui pendekatan partisipatif berbasis potensi komunitas. Pendekatan ABCD yang digunakan terbukti efektif dalam membangkitkan kesadaran, keterlibatan aktif, dan tanggung jawab kolektif komunitas pendidikan

di Madrasah Ibtidaiyah Al Umm Kecamatan Klari. Intervensi yang dilakukan tidak hanya berdampak pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan individu, tetapi juga melahirkan perubahan struktural berupa terbentuknya forum komunikasi internal serta munculnya figur pemimpin lokal dari kalangan guru. Hal ini menunjukkan bahwa transformasi sosial di lembaga pendidikan Islam dapat dibangun dari dalam komunitas melalui penguatan nilai-nilai spiritual, etika kepemimpinan, dan keterlibatan komunitas secara aktif. Keseluruhan hasil kegiatan ini mengonfirmasi bahwa pendekatan kepemimpinan Islami yang berlandaskan kolaborasi dan nilai dapat menjadi fondasi penting dalam pengembangan mutu pendidikan yang berkelanjutan.

Berdasarkan hasil kegiatan di atas, disarankan agar program pendampingan serupa dilanjutkan melalui Rencana Tindak Lanjut (RTL) dalam bentuk program mentoring kepemimpinan Islami yang bersifat periodik dan terstruktur. Kegiatan ini dapat dikembangkan lebih lanjut menjadi model pelatihan berkelanjutan di tingkat madrasah atau gugus kerja madrasah di wilayah Kecamatan Klari dan sekitarnya. Selain itu, perlu dilakukan kajian lebih lanjut untuk mendokumentasikan praktik-praktik baik (*best practices*) yang muncul dari proses ini sebagai sumber inspirasi bagi lembaga pendidikan Islam lainnya. Penguatan jejaring kolaborasi antara madrasah, perguruan tinggi, dan dinas pendidikan Islam juga direkomendasikan untuk memperluas dampak keberhasilan program ini secara sistemik. Dengan demikian, transformasi kepemimpinan Islami yang telah dimulai dapat terus berkembang sebagai gerakan perubahan yang berkelanjutan dan berdampak luas dalam dunia pendidikan Islam.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Rakeyan Santang, Ketua Program Studi, dan LPPM yang telah memberikan dukungan, arahan, serta fasilitasi penuh dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh pihak terkait, khususnya para pengelola dan pendidik Madrasah Ibtidaiyah Al Umm kecamatan Klari yang telah berpartisipasi aktif, terbuka terhadap perubahan, serta menunjukkan komitmen tinggi dalam menjalankan setiap tahapan program. Kerja sama yang solid antara institusi pendidikan tinggi dan komunitas lokal ini menjadi fondasi penting dalam mendorong terwujudnya inovasi pembelajaran yang berdampak nyata bagi pengembangan pendidikan anak usia dini.

### REFERENSI

- Alhabsyi, F., S. Pettalongi, S., & Wandu, W. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 11–19. <https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.898>
- Anas, I. (2025). Integrasi Nilai-Nilai Islam dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Mewujudkan Sekolah Efektif di SMP Muhammadiyah Payakumbuh. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 2025. <https://doi.org/10.0009-0000-8064-177X>
- Anggraeni, P. D., & Sunarso, A. (2025). Implementasi Pendidikan Transformatif menurut Kurikulum Merdeka dalam Menumbuhkan Berpikir Kritis Peserta Didik di SDN Tawangharjo Wedarijksa Pati. *Jurnal Papeda: Jurnal Publikasi Pendidikan Dasar*, 7(2), 152–163. <https://doi.org/10.36232/jurnalpendidikandasar.v7i2.683>
- Erwinskyah, M., Shaleh, S., & Ibrahim, I. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus MIN 2 Musi Banyuasin). *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 8(1), 100. <https://doi.org/10.35931/am.v8i1.2849>
- Ninla Elmawati Falabiba, Anggaran, A., W. M., Hassanin, A., Supervised, A., Wiyono, B., Falabiba, N. E., Zhang, Y. J., Li, Y., & Chen, X. (2014). Kolaborasi Terpusat Pendidikan Dalam Penataan Budaya Sekolah Berbasis Pembudayaan Nilai Pancasila Untuk Membangun Siswa Berkepribadian. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 5(2), 40–51.
- Putranto, R. A., Dawud, J., Pradesa, H. A., Harijanto, D., & Agung Dharmanegara, I. B. (2022). Manajemen Talenta Pada Sektor Publik: Sebuah Studi Literatur Serta Arah Model Kajian Untuk Masa Depan. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 3(2), 176–211. <https://doi.org/10.32815/jpro.v3i2.1463>
- Shofiyah, N. A., Komarudin, T. S., & Ulum, M. (2023). Integrasi Nilai-Nilai Islami dalam Praktik

Kepemimpinan Pendidikan: Membangun Lingkungan Pembelajaran yang Berdaya Saing. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 66–77.  
<https://doi.org/10.19109/elidare.v9i2.19383>

Supriatna, A., Musyadad, V. F., Dudin, A., Latip, A., Sundulusi, C., & Syach, A. (2022). Konsep Pendidikan Islam Menurut Nizham Al-Mulk Serta Kontribusinya Terhadap Perkembangan Pendidikan Islam di Indonesia. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 11, 659–674.  
<https://doi.org/10.30868/ei.v11i01.2132>

Supriatna, A., Syach, A., Musyadad, V. F., Nurhayanti, H., & Yusuf, R. N. (2021). Model Pengembangan Manajemen Lembaga Pendidikan Berbasis Entrepreneurship Menurut Perspektif Islam. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 2123–2134.  
<https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.766>

Suryana, C. C., Abdullah, D. D. H., & ... (2024). *Ustadz melintasi dunia politik: Sepakat untuk tidak sepakat*. Gunung Djati Publishing. [https://digilib.uinsgd.ac.id/85168/1/USTADZ MELINTASI DUNIA POLITIK.pdf](https://digilib.uinsgd.ac.id/85168/1/USTADZ_MELINTASI_DUNIA_POLITIK.pdf)