TUNJUK AJAR: JURNAL PENELITIAN ILMU PENDIDIKAN
Volume 9, Nomor 2, Agustus 2026
P-ISSN: 2615-062X
E-ISSN: 2622-3554
http://dx.doi.org/10.31258/jta.v9i2.119-136

IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN DISTRIBUTIF DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS MANAJEMEN MADRASAH

Eli Sutrawati[1]*

[1]Universitas Islam Al-Kifayah Riau
*sutrawatieli@gmail.com

Received: May 15th, 2026 Revised: June 24th, 2026 Accepted: July 25th, 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of distributed leadership in enhancing the effectiveness of madrasah management in six madrasahs in Pekanbaru City, Indonesia. A qualitative multi-site research design was employed to explore leadership practices from the perspectives of school leaders and teachers. The participants consisted of 15 informants, including six principals and nine teachers, selected through purposive sampling. Data were collected through semi-structured interviews and document analysis and analyzed using the interactive model of Miles, Huberman, and Saldaña, including data condensation, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that distributed leadership is implemented through delegation of responsibilities, participatory decision-making, teacher empowerment, and collaborative management. These practices strengthen teacher leadership, organizational commitment, communication, coordination, and the effectiveness of planning, implementation, and evaluation. Nevertheless, challenges include unequal leadership competencies and the need for continuous professional development. The study proposes Islamic Distributed Leadership, integrating distributed leadership with Islamic values of shūrā (consultation), amānah (trustworthiness), ta'āwun (collaboration), and justice. The findings contribute to strengthening participatory leadership and improving the quality of Islamic educational management.

Keywords: *distributed leadership; implementation; madrasah management*

PENDAHULUAN

Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam menghadapi tantangan yang semakin kompleks seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, kebijakan pendidikan, dan tuntutan peningkatan mutu pendidikan pada abad ke-21 (Erlina dan Hakim, 2025). Pengelolaan madrasah tidak lagi hanya berorientasi pada pemenuhan standar administratif, tetapi juga dituntut mampu membangun organisasi pembelajar (learning organization) yang adaptif, inovatif, dan kolaboratif (Sholihah et al, 2023). Dalam konteks tersebut, kepemimpinan kepala madrasah

menjadi faktor strategis yang menentukan efektivitas manajemen madrasah, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan program, pengelolaan sumber daya manusia, hingga evaluasi dan peningkatan mutu pendidikan. Namun demikian, praktik kepemimpinan di berbagai madrasah masih didominasi oleh pola sentralistik, di mana kewenangan pengambilan keputusan lebih banyak terpusat pada kepala madrasah sehingga partisipasi guru dan tenaga kependidikan dalam proses kepemimpinan belum berkembang secara optimal.

Perubahan paradigma manajemen pendidikan modern menuntut transformasi dari model kepemimpinan individual menuju kepemimpinan kolaboratif. Salah satu pendekatan yang dinilai mampu menjawab kebutuhan tersebut adalah kepemimpinan distributif (distributed leadership). Spillane (2016) menjelaskan bahwa kepemimpinan bukan semata-mata atribut individu pemimpin, melainkan praktik organisasi yang lahir melalui interaksi antara pemimpin, pengikut, dan konteks organisasi. Gronn (2022) menambahkan bahwa distribusi fungsi kepemimpinan memungkinkan organisasi memanfaatkan kompetensi kolektif anggotanya sehingga proses pengambilan keputusan menjadi lebih efektif. Harris (2018) juga menegaskan bahwa kepemimpinan distributif mendorong budaya kolaboratif, memperkuat kapasitas organisasi, meningkatkan profesionalisme guru, dan mempercepat inovasi dalam lembaga pendidikan.

Dalam konteks madrasah, implementasi kepemimpinan distributif memiliki karakteristik yang khas karena mengintegrasikan nilai-nilai kepemimpinan Islam seperti syūrā (musyawarah), amanah, ta'awun (kerja sama), dan tanggung jawab kolektif dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Distribusi kepemimpinan memungkinkan kepala madrasah memberikan kepercayaan kepada wakil kepala madrasah, guru, koordinator bidang, maupun tenaga kependidikan untuk memimpin berbagai program sesuai kompetensi masing-masing. Pendekatan ini tidak hanya mempercepat pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga membangun budaya partisipatif yang mendukung peningkatan mutu pendidikan Islam secara berkelanjutan.

Penelitian mengenai kepemimpinan madrasah telah berkembang cukup pesat dalam beberapa tahun terakhir. Sholihah et al. (2023) menemukan bahwa strategi kepala madrasah dalam mendistribusikan kepemimpinan kepada guru Pendidikan

Agama Islam melalui pemberian tanggung jawab memimpin berbagai program berhasil mengembangkan kapasitas kepemimpinan guru, meningkatkan kompetensi profesional, serta memperkuat kualitas sumber daya manusia madrasah. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan distributif berperan sebagai instrumen penting dalam membangun teacher leadership yang menjadi salah satu kebutuhan utama pendidikan abad ke-21.

Penelitian lain menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan madrasah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala madrasah membangun kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan. Erlina dan Hakim (2025) mengemukakan bahwa kepemimpinan partisipatif menjadi strategi penting dalam pengembangan infrastruktur dan suprastruktur pendidikan melalui pelibatan warga madrasah dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan. Demikian pula, penelitian Gistituati et al. (2024) mengenai implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) di madrasah di Provinsi Sumatera Barat menunjukkan bahwa kepemimpinan yang bersifat kolaboratif mendukung efektivitas pengelolaan organisasi, meningkatkan partisipasi warga sekolah, serta memperkuat akuntabilitas kelembagaan.

Kajian mengenai kepemimpinan transformasional juga memperlihatkan kecenderungan yang sejalan dengan prinsip-prinsip kepemimpinan distributif. Fitriyana (2024) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, meningkatkan kolaborasi antara guru, peserta didik, dan orang tua, serta mendorong peningkatan kualitas pengelolaan lembaga pendidikan Islam. Sementara itu, Neliwati et al (2025) menemukan bahwa kepemimpinan partisipatif dan transparan kepala madrasah berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru, mutu pembelajaran, dan kualitas lulusan madrasah.

Selain itu, penelitian mengenai praktik kepemimpinan distributif di lingkungan sekolah juga menunjukkan hasil yang konsisten. Studi mengenai faktor-faktor yang memengaruhi implementasi kepemimpinan distributif (2022) mengidentifikasi bahwa budaya organisasi, kepercayaan antaranggota, kompetensi pemimpin, komunikasi yang efektif, dan dukungan institusi merupakan determinan utama keberhasilan distribusi kepemimpinan. Penelitian Abdullah (2020) juga membuktikan bahwa kepemimpinan distributif berpengaruh positif terhadap

terbentuknya Professional Learning Community (PLC), yang pada akhirnya meningkatkan kolaborasi profesional guru dan efektivitas organisasi sekolah.

Meskipun demikian, hasil telaah literatur menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian masih berfokus pada pengembangan kepemimpinan guru, kepemimpinan transformasional, peningkatan kinerja guru, atau implementasi Manajemen Berbasis Sekolah. (Soetrisno dan Ali, M. (2025). Penelitian yang secara khusus mengkaji implementasi kepemimpinan distributif sebagai strategi untuk meningkatkan efektivitas manajemen madrasah masih relatif terbatas. Selain itu, sebagian besar penelitian menganalisis kepemimpinan hanya dari perspektif kepala madrasah, sedangkan mekanisme distribusi kewenangan, kolaborasi antaraktor organisasi, serta kontribusinya terhadap fungsi-fungsi manajemen madrasah belum banyak dikaji secara komprehensif. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu diisi melalui kajian yang lebih mendalam mengenai implementasi kepemimpinan distributif dalam konteks pengelolaan madrasah.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kepemimpinan distributif dalam meningkatkan efektivitas manajemen madrasah, khususnya dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi program madrasah, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat penerapannya. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis terhadap pengembangan kepemimpinan pendidikan Islam, khususnya melalui penguatan konsep Islamic Distributed Leadership yang mengintegrasikan prinsip kepemimpinan distributif dengan nilai-nilai Islam seperti shūrā (musyawarah), amānah (tanggung jawab), ta'āwun (kolaborasi), dan keadilan. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi rujukan bagi kepala madrasah dalam membangun tata kelola yang partisipatif, kolaboratif, dan adaptif, serta memperkuat peran guru dan tenaga kependidikan dalam pengelolaan madrasah. Dengan demikian, penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan: Bagaimana implementasi kepemimpinan distributif dalam meningkatkan efektivitas manajemen

madrasah, serta faktor apa saja yang mendukung dan menghambat implementasinya?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi multisitus (multi-site study). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian bertujuan memahami secara mendalam implementasi kepemimpinan distributif dalam meningkatkan efektivitas manajemen madrasah berdasarkan pengalaman, perspektif, dan praktik yang dilakukan oleh para informan. Desain multisitus digunakan agar peneliti dapat membandingkan pola implementasi kepemimpinan distributif pada beberapa madrasah sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kesamaan, perbedaan, serta faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilannya.

Lokasi penelitian meliputi enam madrasah yang berada di Kota Pekanbaru. Pemilihan lokasi dilakukan secara purposive dengan mempertimbangkan bahwa madrasah memiliki karakteristik yang relevan dengan fokus penelitian, yaitu telah menerapkan praktik pembagian tugas kepemimpinan dalam pengelolaan lembaga serta bersedia menjadi lokasi penelitian.

Subjek penelitian terdiri atas 15 orang informan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik penentuan informan berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung dalam implementasi kepemimpinan distributif di madrasah. Informan penelitian meliputi 6 kepala madrasah dan 9 guru yang berasal dari enam madrasah tersebut. Kepala madrasah dipilih karena berperan sebagai pengambil kebijakan dan penanggung jawab utama pengelolaan lembaga, sedangkan guru dipilih karena menjadi pelaksana sekaligus penerima distribusi peran kepemimpinan dalam berbagai program madrasah.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur, sehingga peneliti memiliki pedoman wawancara tetapi tetap memberikan keleluasaan kepada informan untuk menjelaskan pengalaman dan pandangannya secara mendalam. Wawancara difokuskan pada implementasi kepemimpinan distributif, mekanisme pembagian kewenangan, proses pengambilan keputusan, bentuk kolaborasi

antarwarga madrasah, faktor pendukung dan penghambat, serta dampaknya terhadap efektivitas manajemen madrasah. Untuk memperkuat validitas data, hasil wawancara didukung dengan studi dokumentasi, seperti struktur organisasi madrasah, pembagian tugas, program kerja, notulen rapat, serta dokumen lain yang relevan dengan praktik kepemimpinan dan manajemen madrasah.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti (human instrument) yang berperan secara langsung dalam merencanakan penelitian, melakukan wawancara, mengumpulkan data, menganalisis, menginterpretasikan, hingga menarik kesimpulan. Sebagai instrumen pendukung digunakan pedoman wawancara semi-terstruktur yang dikembangkan berdasarkan indikator kepemimpinan distributif yang meliputi: (1) distribusi tanggung jawab kepemimpinan, (2) partisipasi dalam pengambilan keputusan, (3) kolaborasi antarwarga madrasah, (4) pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan, serta (5) budaya saling percaya dan akuntabilitas. Sementara itu, efektivitas manajemen madrasah dikaji melalui indikator perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan program, pengawasan, evaluasi, pengelolaan sumber daya manusia, dan peningkatan mutu pendidikan.

Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari kepala madrasah dan guru, triangulasi teknik melalui perbandingan hasil wawancara dan dokumentasi, serta member checking, yaitu mengonfirmasi kembali hasil wawancara kepada informan agar sesuai dengan maksud yang disampaikan. Selain itu, peneliti juga melakukan diskusi dengan rekan sejawat (peer debriefing) untuk meningkatkan kredibilitas hasil penelitian.

Analisis data dilakukan tiga tahapan, yaitu kondensasi data (data condensation), penyajian data (data display), dan penarikan serta verifikasi kesimpulan (conclusion drawing and verification).

Data hasil wawancara ditranskripsi secara verbatim, kemudian dilakukan proses pengodean (coding) untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang berkaitan dengan implementasi kepemimpinan distributif. Selanjutnya, tema-tema tersebut dikelompokkan ke dalam kategori yang menggambarkan praktik kepemimpinan, faktor pendukung dan penghambat, serta implikasinya terhadap efektivitas manajemen madrasah. Tahap akhir dilakukan dengan menginterpretasikan temuan penelitian secara komprehensif melalui perbandingan

antar-situs dan mengaitkannya dengan teori serta hasil penelitian terdahulu sehingga diperoleh kesimpulan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara, implementasi kepemimpinan distributif dalam pengelolaan madrasah menunjukkan empat tema utama, yaitu: (1) distribusi kewenangan kepemimpinan, (2) pengambilan keputusan secara partisipatif, (3) pemberdayaan guru melalui kepemimpinan program, dan (4) peningkatan efektivitas manajemen madrasah.

Distribusi Kewenangan Kepemimpinan

Hasil penelitian mengenai distribusi kewenangan dan tanggung jawab diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur dengan enam kepala madrasah dan sembilan guru, serta diperkuat dengan analisis dokumen pembagian tugas, struktur organisasi, surat keputusan (SK) tim kerja, dan dokumen program madrasah. Analisis terhadap data tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan di enam madrasah tidak sepenuhnya terpusat pada kepala madrasah. Kewenangan dalam pengelolaan program didistribusikan kepada wakil kepala madrasah, ketua tim, koordinator bidang, dan guru berdasarkan kompetensi serta tanggung jawab masing-masing. Temuan ini terlihat dari adanya pembagian tugas secara formal, pembentukan tim kerja, penunjukan koordinator program, serta pemberian kewenangan kepada guru untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan sesuai bidangnya.Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah tidak lagi memusatkan seluruh proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan program pada dirinya sendiri. Kewenangan didistribusikan kepada wakil kepala madrasah, ketua tim, koordinator bidang, dan guru sesuai dengan kompetensi serta tanggung jawab masing-masing.

Seorang kepala madrasah menyatakan:

"Saya memberikan kewenangan kepada wakil kepala madrasah dan guru untuk mengelola program sesuai bidangnya. Kepala madrasah tidak mungkin bekerja sendiri karena keberhasilan madrasah merupakan tanggung jawab bersama." (KM-01)

Pernyataan tersebut diperkuat oleh guru berikut.

"Kami diberikan kepercayaan untuk memimpin kegiatan seperti program literasi, tahfiz, dan kegiatan keagamaan. Kepala madrasah memberikan arahan di awal, kemudian kami melaksanakan program secara mandiri." (G-03)

Hasil wawancara menunjukkan bahwa bentuk distribusi kepemimpinan dilakukan melalui pembagian tugas berdasarkan kompetensi, pembentukan tim kerja, penunjukan koordinator program, serta pelimpahan kewenangan dalam pelaksanaan dan evaluasi kegiatan madrasah. Hasil wawancara dan dokumen madrasah, distribusi kewenangan dapat diidentifikasi melalui empat bentuk utama, yaitu (1) pembagian tugas berdasarkan kompetensi, (2) pembentukan tim kerja, (3) penunjukan koordinator program, dan (4) pelimpahan kewenangan dalam pelaksanaan dan evaluasi kegiatan. Pembagian tugas berdasarkan kompetensi terlihat dari penempatan guru pada bidang yang sesuai dengan keahlian dan pengalaman mereka. Pembentukan tim kerja menunjukkan adanya pembagian tanggung jawab dalam penyelesaian program tertentu, sedangkan penunjukan koordinator memberikan ruang kepada guru untuk mengambil keputusan operasional dalam bidang yang menjadi tanggung jawabnya.

Selanjutnya, pelimpahan kewenangan dalam pelaksanaan dan evaluasi menunjukkan bahwa guru tidak hanya berperan sebagai pelaksana instruksi kepala madrasah, tetapi juga terlibat dalam proses pengambilan keputusan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi program. Dengan demikian, temuan penelitian menunjukkan bahwa distribusi kepemimpinan di enam madrasah berlangsung melalui pendelegasian kewenangan yang disertai kepercayaan, pembagian tanggung jawab, dan keterlibatan guru dalam pengelolaan program, sehingga

kepemimpinan menjadi lebih partisipatif dan tidak bertumpu pada kepala madrasah semata.

Pengambilan Keputusan Secara Partisipatif

Seluruh informan menjelaskan bahwa pengambilan keputusan dilakukan melalui rapat koordinasi dan musyawarah yang melibatkan guru serta tenaga kependidikan. Kepala madrasah memberikan kesempatan kepada seluruh warga madrasah untuk menyampaikan ide dan masukan sebelum kebijakan ditetapkan.

Sebagaimana disampaikan oleh salah seorang kepala madrasah:

"Setiap keputusan penting kami bahas bersama. Guru bebas memberikan pendapat sehingga keputusan yang diambil merupakan hasil kesepakatan bersama." (KM-04)

Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan guru:

"Kami merasa dilibatkan dalam setiap penyusunan program. Pendapat guru menjadi bahan pertimbangan kepala madrasah sebelum menetapkan kebijakan." (G-06)

Temuan ini menunjukkan bahwa budaya musyawarah menjadi bagian penting dalam implementasi kepemimpinan distributif di madrasah.

Pemberdayaan Guru Melalui Kepemimpinan Program

Penelitian juga menemukan bahwa guru memperoleh kesempatan untuk memimpin berbagai program strategis madrasah, seperti pengembangan kurikulum, kegiatan keagamaan, pembinaan karakter, literasi, digitalisasi pembelajaran, dan kegiatan ekstrakurikuler.

Salah seorang guru menyampaikan:

"Kepercayaan yang diberikan kepala madrasah membuat kami lebih bertanggung jawab. Kami belajar mengelola program dan bekerja sama dengan guru lain." (G-08)

Kepala madrasah menjelaskan bahwa pemberian tanggung jawab tersebut merupakan strategi pengembangan kompetensi guru.

"Guru harus diberi ruang untuk memimpin agar kemampuan manajerialnya berkembang. Karena itu setiap program memiliki penanggung jawab yang berbeda." (KM-05)

Temuan ini menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan distributif tidak hanya membagi pekerjaan, tetapi juga menjadi sarana pengembangan kapasitas kepemimpinan guru.

Dampak Kepemimpinan Distributif terhadap Efektivitas Manajemen Madrasah

Seluruh informan menyatakan bahwa implementasi kepemimpinan distributif memberikan dampak positif terhadap efektivitas pengelolaan madrasah. Dampak tersebut terlihat pada meningkatnya koordinasi antarbagian, percepatan pelaksanaan program, komunikasi yang lebih terbuka, serta meningkatnya rasa tanggung jawab seluruh warga madrasah.

Seorang kepala madrasah mengungkapkan:

"Setelah tugas dibagi dengan jelas, pekerjaan menjadi lebih cepat selesai. Guru tidak lagi menunggu instruksi karena sudah memahami tanggung jawab masing-masing." (KM-06)

Guru juga merasakan perubahan yang sama.

"Kami lebih termotivasi karena dipercaya memimpin kegiatan. Komunikasi antarguru juga lebih baik sehingga program berjalan lebih efektif." (G-02)

Selain berbagai dampak positif tersebut, penelitian juga menemukan beberapa kendala dalam implementasi kepemimpinan distributif. Beberapa guru masih belum memiliki pengalaman memimpin program sehingga membutuhkan pendampingan dari kepala madrasah.

Seorang kepala madrasah menjelaskan:

"Masih ada guru yang belum percaya diri ketika diberi tanggung jawab sebagai koordinator program sehingga kami melakukan pembinaan secara bertahap." (KM-02)

Guru juga menyampaikan hal serupa.

"Awalnya kami merasa ragu ketika diberi tanggung jawab memimpin kegiatan, tetapi setelah beberapa kali mendapat kesempatan kami menjadi lebih percaya diri." (G-09)

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan distributif di enam madrasah Kota Pekanbaru telah berjalan dengan baik melalui distribusi kewenangan, pengambilan keputusan yang partisipatif, pemberdayaan guru dalam kepemimpinan program, serta penguatan kolaborasi organisasi. Praktik tersebut berdampak pada meningkatnya efektivitas manajemen madrasah, meskipun masih diperlukan penguatan kapasitas kepemimpinan bagi sebagian guru agar implementasi kepemimpinan distributif dapat berlangsung secara optimal.

Pembahasan Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan distributif di enam madrasah di Kota Pekanbaru dilaksanakan melalui pembagian

kewenangan kepada wakil kepala madrasah, guru, dan koordinator program berdasarkan kompetensi masing-masing. Distribusi kepemimpinan tidak hanya diwujudkan dalam pendelegasian tugas administratif, tetapi juga dalam pelibatan guru pada proses perencanaan, pengambilan keputusan, pelaksanaan, hingga evaluasi program madrasah. Temuan ini menjawab rumusan masalah penelitian bahwa efektivitas manajemen madrasah dapat ditingkatkan melalui praktik kepemimpinan yang bersifat kolaboratif dan partisipatif.

Temuan tersebut sejalan dengan teori Distributed Leadership yang dikembangkan oleh Spillane, yang memandang kepemimpinan sebagai praktik kolektif yang muncul melalui interaksi antara pemimpin, pengikut, dan situasi organisasi. Dalam perspektif ini, kepala madrasah tidak menjadi satu-satunya pusat kepemimpinan, tetapi bertindak sebagai fasilitator yang memberdayakan warga madrasah untuk menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan sesuai kapasitasnya. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pembagian peran tersebut menghasilkan koordinasi yang lebih efektif, mempercepat penyelesaian program, serta meningkatkan rasa tanggung jawab seluruh warga madrasah. Dengan demikian, kepemimpinan distributif dalam konteks madrasah tidak sekadar mendistribusikan pekerjaan, tetapi membangun kepemilikan bersama (shared ownership) terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini juga menemukan bahwa distribusi kepemimpinan menjadi strategi yang efektif dalam mengembangkan teacher leadership. Guru tidak lagi hanya berperan sebagai pelaksana pembelajaran, tetapi dipercaya memimpin berbagai program strategis seperti pengembangan kurikulum, kegiatan keagamaan, literasi, tahfiz, digitalisasi pembelajaran, serta kegiatan ekstrakurikuler. Kepercayaan tersebut mendorong peningkatan kompetensi manajerial, kemampuan mengambil keputusan, dan rasa percaya diri guru dalam menjalankan tugas kepemimpinan.

Temuan tersebut menguatkan penelitian Sholihah et al. (2023) yang menjelaskan bahwa kepala madrasah mengembangkan teacher leadership melalui distribusi peran kepemimpinan kepada guru Pendidikan Agama Islam sehingga mereka memiliki kesempatan memimpin berbagai program madrasah. Distribusi kepemimpinan tersebut terbukti meningkatkan keterampilan kepemimpinan guru

sekaligus memperkuat kualitas sumber daya manusia madrasah dalam menghadapi tantangan pendidikan abad ke-21. Penelitian ini memperluas temuan Sholihah et al. dengan menunjukkan bahwa pengembangan teacher leadership tidak hanya meningkatkan kapasitas individu guru, tetapi juga berdampak langsung terhadap efektivitas fungsi-fungsi manajemen madrasah.

Implementasi kepemimpinan distributif dalam penelitian ini juga tercermin melalui pengambilan keputusan yang dilakukan secara partisipatif. Kepala madrasah melibatkan guru dalam rapat koordinasi, penyusunan program kerja, evaluasi kegiatan, dan penyelesaian berbagai permasalahan organisasi. Kondisi tersebut menciptakan komunikasi yang lebih terbuka, meningkatkan kepercayaan antarwarga madrasah, serta memperkuat komitmen terhadap pelaksanaan program. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Erlina dan Hakim (2025) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif merupakan strategi penting dalam pengembangan infrastruktur dan suprastruktur pendidikan karena melibatkan berbagai pemangku kepentingan dalam proses pengambilan keputusan. Meskipun penelitian tersebut berfokus pada pengembangan sarana dan prasarana, karakteristik kepemimpinan partisipatif yang ditemukan memiliki kesamaan dengan prinsip-prinsip kepemimpinan distributif yang diterapkan pada madrasah di Kota Pekanbaru.

Temuan penelitian juga mendukung hasil penelitian Gistituati et al. (2024) mengenai implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) di madrasah di Provinsi Sumatera Barat. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan yang kolaboratif memperkuat implementasi MBS melalui peningkatan partisipasi warga sekolah dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan distributif menjadi mekanisme yang memperkuat implementasi manajemen berbasis madrasah karena distribusi kewenangan memungkinkan setiap unsur organisasi berkontribusi sesuai kompetensinya. Dengan demikian, kepemimpinan distributif dapat dipandang sebagai pendekatan operasional yang mendukung keberhasilan manajemen berbasis madrasah.

Selain itu, hasil penelitian memperlihatkan bahwa implementasi kepemimpinan distributif berdampak pada meningkatnya efektivitas manajemen

madrasah. Efektivitas tersebut terlihat dari meningkatnya koordinasi antarunit kerja, percepatan penyelesaian program, berkembangnya inovasi pembelajaran, meningkatnya tanggung jawab guru, serta terciptanya budaya kerja yang lebih kolaboratif. Temuan ini memperkuat penelitian Fitriyana (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan organisasi yang inklusif dan kolaboratif sehingga meningkatkan efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan Islam. Walaupun menggunakan perspektif kepemimpinan transformasional, hasil penelitian tersebut memiliki irisan yang kuat dengan kepemimpinan distributif karena keduanya sama-sama menekankan pemberdayaan anggota organisasi, kolaborasi, dan pengembangan kapasitas sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Neliwati et al. (2025) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif dan transparan kepala madrasah berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan. Penelitian ini memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya disebabkan oleh adanya motivasi dari kepala madrasah, tetapi juga karena guru memperoleh ruang untuk berpartisipasi sebagai pemimpin dalam berbagai program madrasah. Oleh karena itu, distribusi kepemimpinan menjadi faktor penting yang menghubungkan praktik kepemimpinan dengan peningkatan mutu pendidikan.

Temuan lain menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi kepemimpinan distributif dipengaruhi oleh budaya organisasi yang dilandasi rasa saling percaya (trust), komunikasi yang terbuka, serta kompetensi kepala madrasah dalam memberdayakan guru. Hal tersebut sejalan dengan penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi amalan kepemimpinan distributif (2022), yang menyebutkan bahwa budaya organisasi, kepercayaan, komunikasi, dan kompetensi pemimpin merupakan determinan utama keberhasilan implementasi kepemimpinan distributif. Penelitian ini memperkuat hasil tersebut dengan menunjukkan bahwa distribusi kepemimpinan akan berjalan efektif apabila kepala madrasah mampu membangun budaya saling percaya melalui pemberian kewenangan yang disertai pendampingan dan evaluasi secara berkelanjutan.

Dalam perspektif pendidikan Islam, implementasi kepemimpinan distributif yang ditemukan pada penelitian ini juga mencerminkan nilai-nilai syūrā

(musyawarah), amanah, 'adl (keadilan), dan ta'āwun (kerja sama). Seluruh keputusan strategis diambil melalui musyawarah, sedangkan pembagian tugas dilakukan berdasarkan kompetensi dan tanggung jawab masing-masing. Temuan ini mendukung penelitian Yusli (2025) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan madrasah perlu dibangun berdasarkan prinsip keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional agar tercipta organisasi pendidikan Islam yang inklusif dan kolaboratif. Dengan demikian, kepemimpinan distributif dalam madrasah tidak hanya memiliki dimensi manajerial, tetapi juga mengandung dimensi nilai-nilai kepemimpinan Islam.

Walaupun demikian, penelitian ini menemukan bahwa implementasi kepemimpinan distributif belum sepenuhnya berjalan optimal. Sebagian guru masih menunjukkan keraguan dalam menerima tanggung jawab kepemimpinan karena keterbatasan pengalaman manajerial dan rendahnya rasa percaya diri. Temuan ini sejalan dengan penelitian Tomi et al. (2025) yang menjelaskan bahwa salah satu tantangan utama kepemimpinan madrasah adalah belum meratanya distribusi tanggung jawab di antara guru dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu menyediakan program pendampingan, pelatihan kepemimpinan, dan pengembangan profesional secara berkelanjutan agar kapasitas kepemimpinan guru semakin meningkat.

Berdasarkan keseluruhan temuan, penelitian ini menawarkan modifikasi konseptual terhadap teori kepemimpinan distributif dalam konteks madrasah. Jika teori Spillane menekankan interaksi antara pemimpin, pengikut, dan situasi sebagai inti praktik kepemimpinan, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada lembaga pendidikan Islam terdapat satu dimensi tambahan yang berperan penting, yaitu internalisasi nilai-nilai kepemimpinan Islam. Nilai-nilai syūrā, amanah, ta'āwun, dan keadilan menjadi landasan moral yang memperkuat implementasi kepemimpinan distributif sehingga distribusi kewenangan tidak hanya didasarkan pada efisiensi organisasi, tetapi juga pada tanggung jawab kolektif dan nilai-nilai religius. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini mengusulkan model Islamic Distributed Leadership, yaitu model kepemimpinan distributif yang mengintegrasikan pemberdayaan sumber daya manusia, kolaborasi organisasi,

dan nilai-nilai kepemimpinan Islam sebagai faktor utama dalam meningkatkan efektivitas manajemen madrasah.

SIMPULAN

Implementasi kepemimpinan distributif terbukti berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas manajemen madrasah. Hal ini ditunjukkan oleh meningkatnya koordinasi antarunit kerja, komunikasi organisasi yang lebih terbuka, percepatan pelaksanaan program, berkembangnya kepemimpinan guru (teacher leadership), serta tumbuhnya rasa tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan madrasah. Meskipun demikian, penelitian juga menemukan bahwa implementasi kepemimpinan distributif masih menghadapi kendala berupa belum meratanya kompetensi kepemimpinan guru, rendahnya kepercayaan diri sebagian guru dalam menerima tanggung jawab kepemimpinan, serta perlunya penguatan budaya kolaboratif melalui pembinaan yang berkelanjutan.

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan distributif merupakan pendekatan kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan manajemen madrasah karena mampu mengoptimalkan partisipasi seluruh warga madrasah melalui pembagian peran, kolaborasi, dan pemberdayaan sumber daya manusia. Penelitian ini juga memperkaya konsep kepemimpinan distributif dengan menunjukkan bahwa implementasinya pada madrasah dipengaruhi oleh internalisasi nilai-nilai kepemimpinan Islam, seperti syūrā (musyawarah), amanah (tanggung jawab), ta'āwun (kerja sama), dan keadilan. Integrasi antara prinsip kepemimpinan distributif dan nilai-nilai Islam tersebut menghasilkan model Islamic Distributed Leadership yang berorientasi pada efektivitas manajemen sekaligus penguatan budaya organisasi madrasah yang partisipatif, kolaboratif, dan berlandaskan nilai-nilai keislaman.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, S. S. Z. (2020). The Influence of Distributed Leadership on Professional Learning Community among Secondary School Leaders in the State of Johore. Social and Humanities, 12(2–2). https://doi.org/10.11113/SH.V12N2-2.1780

Erlina, S., & Hakim, L. (2025). Kepemimpinan kepala madrasah dalam pengembangan infrastruktur dan suprastruktur pendidikan. YASIN, 5(4), 1279–1291. https://doi.org/10.58578/yasin.v5i4.6267

Fitriyana. (2024). Penerapan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja pengelolaan lembaga pendidikan Islam. JMPA (Jurnal Manajemen Pendidikan Al-Multazam), 6(2). https://doi.org/10.54892/jmpa.v6i2.45

Fahmi, F., & Iskandar, W. (2020). Tipologi kepemimpinan dalam peningkatan mutu pendidikan Islam di madrasah. Al-Misbah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 10(1). https://doi.org/10.35673/AJMPI.V10I1.852

Gistituati, N., Yahya, Erianjoni, et al. (2024). Leadership of Educational in the Implementation of School-Based Management (MBS) in Madrasahs Throughout West Sumatra Province. Zenodo. https://doi.org/10.5281/zenodo.10989982

Gronn, P. (2022). Distributed leadership as a unit of analysis. The Leadership Quarterly, 13(4), 423–451.

Harris, A. (2018). Distributed Leadership: According to the Evidence. Routledge.

Hisbullah. (2022). Management of madrasah leadership. Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen, 10(2). https://doi.org/10.56457/jimk.v10i2.320

Hidayat, D. N., Kultsum, U., & Wang, T. (2020). An exploration into leadership practice in Madrasah Aliyahs (Islamic-based senior high schools) in Indonesia. Advances in Social Science, Education and Humanities Research, 400, 90–95. https://doi.org/10.2991/ASSEHR.K.200220.016

Karim, A. (2025). The role of Islamic leadership in enhancing teacher performance in private madrasas. Journal on Islamic Studies. https://doi.org/10.35335/s1a9kq38

Maya, N. S., Rahman, A., & Habiburrahman, S. (2022). Madrasah leadership in the post COVID-19 era: Lesson learn from crisis in Indonesia. Journal of Education and Learning Innovation, 2(2). https://doi.org/10.35877/454ri.eduline1037

Neliwati, Fuadi, W. A., Siagian, I. S., et al. (2025). Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan pada Madrasah Aliyah Plus Taruna Teknik Al Jabbar Medan. Religion, Education, and Social Laa Roiba Journal, 7(5). https://doi.org/10.47467/reslaj.v7i5.6022

Rahman, B. (2021). Kepemimpinan multidimensi kepala madrasah dari perspektif guru. Al-Jami'ah: Journal of Islamic Studies, 14(2). https://doi.org/10.24042/ajsk.v14i2.699

Sholihah, H., Syukur, F., Ismail, I., et al. (2023). Nurturing teacher leadership: A principal strategy to develop teacher leader in madrasah. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 7(4), 1120–1134. https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v7i4.6698

Soetrisno, F. W., & Ali, M. (2025). Enhancing the quality of Islamic education in Madrasah Aliyah in Indonesia: The integral role of leadership and quality management. Bulletin of Indonesian Islamic Studies, 4(1). https://doi.org/10.51214/biis.v4i1.1507

Spillane, J. P. (2016). Distributed Leadership. Jossey-Bass.

Tomi, Amalia, M., & Subiyantoro. (2025). The role of the head of madrasah in ensuring the quality of education at Islamic educational institution. Mudir: Jurnal Manajemen Pendidikan, 7(2). https://doi.org/10.55352/mudir.v7i2.1820

Yusli. (2025). Educational leadership in Madrasah Aliyah (MA) Al-Huda in the perspective of the Qur'an Surah An-Nisa Ayat 58 and Ali Imran Ayat 159.

Indonesian Journal of Islamic Education Studies, 3(3). https://doi.org/10.61227/injuries.v3i3.200

Zainal, A., & Mahmud, R. (2022). Faktor yang mempengaruhi amalan kepimpinan distributif dalam kalangan pemimpin sekolah. Figshare. https://doi.org/10.6084/m9.figshare.20506830

Zepeda, S. J. (2017). Instructional Supervision: Applying Tools and Concepts (4th ed.). Routledge.