

Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah

Irpan^{1*}, Hieda Amini²

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Lakbok, Indonesia

² Universitas Muhammadiyah Bandung, Indonesia

*E-mail: irpan@stitlakbok.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi pustaka (library research) melalui pengkajian berbagai sumber literatur berupa buku, jurnal ilmiah, dan dokumen relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan analisis isi (content analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki peran strategis sebagai pemimpin, manajer, supervisor, motivator, dan inovator dalam meningkatkan mutu pendidikan. Strategi kepemimpinan yang diterapkan meliputi kepemimpinan transformasional, visioner, dan partisipatif yang mampu mendorong peningkatan kinerja guru serta kualitas pembelajaran. Keberhasilan strategi tersebut didukung oleh faktor sumber daya manusia yang berkualitas, sarana prasarana yang memadai, serta dukungan stakeholder, namun juga dihadapkan pada berbagai hambatan seperti keterbatasan sumber daya dan resistensi terhadap perubahan. Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, profesionalisme guru, budaya mutu, serta prestasi peserta didik. Dengan demikian, kepemimpinan yang adaptif dan inovatif menjadi kunci dalam mewujudkan mutu pendidikan yang berkelanjutan.

Kata kunci: kepemimpinan kepala madrasah, mutu pendidikan, strategi kepemimpinan, Madrasah Tsanawiyah

Abstract

This study aims to analyze the leadership strategies of madrasa principals in improving the quality of education in Madrasah Tsanawiyah. The research employs a qualitative approach using a library research method by examining various relevant sources, including books, scholarly journals, and official documents. Data were collected through documentation techniques and analyzed using content analysis. The findings reveal that madrasa principals play a strategic role as leaders, managers, supervisors, motivators, and innovators in enhancing educational quality. The leadership strategies implemented include transformational, visionary, and participative approaches, which contribute to improving teachers' performance and the effectiveness of the learning process. The success of these strategies is supported by qualified human resources, adequate facilities, and stakeholder involvement; however, several challenges remain, such as limited resources and resistance to change. Effective leadership of madrasa principals has a significant impact on improving teaching quality, teacher professionalism, quality culture, and students' achievement. Therefore, adaptive and innovative leadership is essential in achieving sustainable educational quality.

Keywords: *Madrasa principal leadership, educational quality, leadership strategies, Madrasah Tsanawiyah*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan bangsa yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Dihe & Wangdra, 2023). Dalam konteks pendidikan nasional, lembaga pendidikan tidak hanya dituntut untuk menghasilkan peserta didik yang unggul secara akademik, tetapi juga mampu membentuk karakter, moral, dan spiritual yang baik. Madrasah sebagai lembaga pendidikan berbasis Islam memiliki tanggung jawab yang lebih kompleks, yaitu mengintegrasikan antara ilmu pengetahuan umum dan nilai-nilai keislaman dalam proses pembelajaran (Azhari, 2024). Madrasah Tsanawiyah sebagai jenjang pendidikan menengah pertama memiliki peran strategis dalam membentuk fondasi keilmuan dan karakter peserta didik. Namun demikian, dalam praktiknya, mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah masih menghadapi berbagai permasalahan yang cukup kompleks dan multidimensional. Permasalahan tersebut tidak hanya berkaitan dengan aspek akademik, tetapi juga mencakup aspek manajerial, sumber daya manusia,

serta budaya organisasi di lingkungan madrasah.

Salah satu permasalahan utama yang sering ditemui adalah belum optimalnya kualitas proses pembelajaran (Alvira, Vaganza, Putra, & Setiawan, 2024). Hal ini ditunjukkan oleh masih adanya metode pembelajaran yang monoton, kurangnya inovasi dalam penggunaan media pembelajaran, serta rendahnya kemampuan guru dalam mengelola kelas secara efektif. Selain itu, tingkat profesionalisme guru di beberapa madrasah juga masih perlu ditingkatkan, baik dari segi kompetensi pedagogik, profesional, maupun sosial. Di sisi lain, keterbatasan sarana dan prasarana juga menjadi faktor penghambat dalam peningkatan mutu Pendidikan. Banyak madrasah yang masih menghadapi keterbatasan fasilitas pembelajaran, seperti kurangnya media pembelajaran berbasis teknologi, perpustakaan yang belum memadai, serta lingkungan belajar yang kurang kondusif. Kondisi ini tentunya berdampak pada rendahnya kualitas pengalaman belajar peserta didik.

Permasalahan lain yang tidak kalah penting adalah lemahnya manajemen dan tata kelola madrasah (Syarifudin, Umam, Al Fathiyah, & Al Fikri, 2025). Dalam beberapa kasus, pengelolaan madrasah belum dilakukan secara profesional dan sistematis. Perencanaan program kerja yang kurang matang, minimnya evaluasi berkelanjutan, serta kurangnya keterlibatan seluruh warga madrasah dalam pengambilan keputusan menjadi faktor yang menyebabkan mutu pendidikan sulit berkembang secara signifikan. Dalam konteks tersebut, peran kepala madrasah menjadi sangat menentukan. Kepala madrasah merupakan aktor kunci yang memiliki tanggung jawab dalam mengelola, mengarahkan, serta mengembangkan seluruh potensi yang ada di madrasah. Kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin (leader), manajer, supervisor, inovator, dan motivator bagi seluruh warga madrasah.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua kepala madrasah mampu menjalankan peran tersebut secara optimal. Masih terdapat kepala madrasah yang belum memiliki strategi kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan. Beberapa di antaranya masih menerapkan pola kepemimpinan yang bersifat administratif dan kurang inovatif, sehingga belum mampu mendorong perubahan yang signifikan dalam peningkatan kualitas Pendidikan (Randa & Yusuf, 2025). Selain itu, kurangnya kemampuan dalam merumuskan visi dan misi yang jelas serta belum optimalnya pelaksanaan supervisi akademik juga menjadi permasalahan yang sering ditemukan. Kepala madrasah juga seringkali menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia, membangun budaya kerja yang produktif, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan berorientasi pada mutu. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan ideal terhadap peran kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan dengan realitas yang terjadi di lapangan. Padahal, kepemimpinan yang efektif merupakan salah satu faktor kunci dalam keberhasilan peningkatan mutu pendidikan di suatu lembaga.

Oleh karena itu, diperlukan suatu kajian yang mendalam mengenai strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan, khususnya di Madrasah Tsanawiyah. Kajian ini menjadi penting untuk mengidentifikasi berbagai strategi yang dapat diterapkan secara efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan, serta memberikan kontribusi terhadap pengembangan model kepemimpinan pendidikan yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan mutu secara berkelanjutan. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai praktik kepemimpinan kepala madrasah, sekaligus menjadi referensi bagi para pemangku kebijakan dan praktisi pendidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan madrasah.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi pustaka (library research) (John W. Creswell, 2013). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam konsep, teori, serta hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah. Studi pustaka merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji berbagai sumber literatur

yang relevan dengan topik penelitian. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data sekunder yang diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, artikel penelitian, serta dokumen-dokumen resmi yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan dan mutu pendidikan di madrasah. Literatur yang digunakan diutamakan berasal dari sumber yang kredibel dan relevan, serta dipublikasikan dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir untuk menjaga kebaruan informasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui proses dokumentasi, yaitu dengan mengidentifikasi, mengumpulkan, dan mengorganisasi berbagai referensi yang sesuai dengan fokus penelitian. Peneliti kemudian melakukan seleksi terhadap sumber-sumber tersebut berdasarkan relevansi dan kualitas isi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis isi (*content analysis*), yaitu dengan cara mengkaji, menelaah, serta menginterpretasikan isi dari berbagai literatur yang telah dikumpulkan. Proses analisis dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu: (1) reduksi data dengan memilah informasi yang relevan, (2) penyajian data dalam bentuk deskriptif naratif, dan (3) penarikan kesimpulan berdasarkan pola-pola yang ditemukan dalam kajian literatur. Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan berbagai referensi yang berbeda guna memperoleh data yang konsisten dan dapat dipercaya. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Berdasarkan hasil kajian terhadap berbagai literatur yang relevan, diketahui bahwa kepala madrasah memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah (Shobri, 2025). Peran tersebut tidak bersifat tunggal, melainkan mencakup berbagai fungsi yang saling berkaitan dan berkontribusi secara langsung terhadap kualitas penyelenggaraan pendidikan. Dalam konteks kepemimpinan, kepala madrasah berperan sebagai figur utama yang menentukan arah kebijakan dan pengembangan lembaga. Kepala madrasah bertanggung jawab dalam merumuskan visi dan misi pendidikan yang jelas serta memastikan bahwa seluruh warga madrasah memahami dan mengimplementasikan visi tersebut dalam kegiatan sehari-hari (Nurhidayah & Nurlaeli, 2025). Kejelasan arah kebijakan ini menjadi landasan penting dalam menciptakan budaya mutu di lingkungan madrasah, sehingga seluruh komponen pendidikan memiliki orientasi yang sama dalam meningkatkan kualitas.

Selain itu, kepala madrasah juga menjalankan fungsi manajerial yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya Pendidikan (Nilna Azizatus Shofiyah, 2024). Dalam hal ini, kepala madrasah dituntut mampu mengelola sumber daya manusia, seperti guru dan tenaga kependidikan, serta sumber daya fisik berupa sarana dan prasarana secara efektif dan efisien. Pengelolaan yang baik akan mendukung kelancaran proses pembelajaran serta meningkatkan kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada peserta didik. Proses perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi program pendidikan menjadi bagian penting dari fungsi manajerial yang harus dijalankan secara sistematis dan berkelanjutan. Lebih lanjut, peran kepala madrasah sebagai supervisor juga memiliki kontribusi yang signifikan dalam peningkatan mutu pendidikan. Melalui kegiatan supervisi akademik, kepala madrasah dapat memantau dan mengevaluasi kinerja guru dalam proses pembelajaran. Supervisi ini tidak hanya bertujuan untuk menilai, tetapi juga untuk memberikan pembinaan dan umpan balik yang konstruktif guna meningkatkan kompetensi guru. Dengan adanya supervisi yang terencana dan berkelanjutan, diharapkan kualitas pembelajaran dapat terus mengalami peningkatan.

Di samping itu, kepala madrasah juga berperan sebagai motivator yang mampu mendorong semangat kerja guru dan tenaga kependidikan. Pemberian motivasi yang tepat dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, harmonis, dan produktif (Majid, 2024). Hal ini sangat penting karena kualitas pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh lingkungan kerja yang mendukung. Motivasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, seperti penghargaan atas kinerja,

dukungan dalam pengembangan profesional, serta penciptaan hubungan kerja yang baik antar warga madrasah.

Tidak kalah penting, kepala madrasah juga dituntut untuk berperan sebagai inovator dalam pengembangan Pendidikan (Husna, 2025). Dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan zaman, kepala madrasah perlu memiliki kemampuan untuk menciptakan dan mengembangkan berbagai inovasi, baik dalam aspek pembelajaran maupun manajemen pendidikan. Inovasi tersebut dapat berupa penerapan metode pembelajaran yang lebih variatif, pemanfaatan teknologi dalam proses belajar mengajar, maupun pengembangan program-program unggulan yang dapat meningkatkan daya saing madrasah. Sehingga, berdasarkan temuan dari berbagai literatur, dapat dipahami bahwa peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat kompleks dan mencakup berbagai dimensi yang saling berkaitan. Keberhasilan dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat bergantung pada kemampuan kepala madrasah dalam menjalankan fungsi kepemimpinan, manajerial, supervisi, motivasi, dan inovasi secara terpadu dan berkelanjutan.

Strategi Kepemimpinan yang Diterapkan

Berdasarkan hasil kajian literatur, strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan menunjukkan adanya variasi pendekatan yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan masing-masing lembaga. Strategi tersebut tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga mencakup pendekatan kepemimpinan yang bersifat transformasional, visioner, dan partisipatif (Dewi, 2026). Dalam praktiknya, salah satu strategi yang banyak diterapkan adalah kepemimpinan transformasional, di mana kepala madrasah berupaya mendorong perubahan positif melalui pemberdayaan seluruh warga madrasah (Sutoyo, 2025). Kepala madrasah tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menginspirasi guru dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme mereka. Melalui pendekatan ini, tercipta suasana kerja yang lebih dinamis serta adanya dorongan untuk terus berinovasi dalam proses pembelajaran.

Selain itu, strategi kepemimpinan visioner juga menjadi salah satu pendekatan yang penting (Munfarida & Munir, 2025). Kepala madrasah berperan dalam merumuskan arah pengembangan madrasah yang jelas dan berorientasi pada masa depan (Hadi, 2022). Visi yang disusun tidak hanya menjadi dokumen formal, tetapi dijadikan sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan program pendidikan. Dengan adanya visi yang kuat, seluruh aktivitas di madrasah dapat terarah dan memiliki tujuan yang jelas dalam meningkatkan mutu pendidikan. Di sisi lain, strategi kepemimpinan partisipatif juga banyak diterapkan dalam pengelolaan madrasah. Kepala madrasah melibatkan guru, tenaga kependidikan, serta pihak terkait lainnya dalam proses pengambilan keputusan. Keterlibatan ini memberikan ruang bagi seluruh warga madrasah untuk berkontribusi secara aktif dalam pengembangan lembaga. Partisipasi yang tinggi dari seluruh komponen madrasah dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap lembaga serta mendorong terciptanya kerja sama yang solid dalam mencapai tujuan pendidikan.

Lebih lanjut, strategi lain yang juga ditemukan dalam literatur adalah penerapan supervisi akademik secara berkelanjutan sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu. Kepala madrasah melakukan pemantauan terhadap proses pembelajaran serta memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru. Strategi ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembinaan yang berkesinambungan. Selain itu, kepala madrasah juga menerapkan strategi pengembangan sumber daya manusia melalui berbagai kegiatan pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru. Upaya ini dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru agar mampu mengikuti perkembangan zaman dan tuntutan pendidikan yang semakin kompleks. Dengan meningkatnya kompetensi guru, kualitas pembelajaran di madrasah juga akan mengalami peningkatan. Dengan demikian, berdasarkan hasil kajian literatur, strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan bersifat beragam dan saling melengkapi. Strategi tersebut mencerminkan adanya upaya yang sistematis dan berkelanjutan dalam mengelola serta mengembangkan madrasah agar mampu mencapai mutu pendidikan yang diharapkan.

Faktor Pendukung dan Penghambat

Berdasarkan hasil kajian terhadap berbagai sumber literatur, keberhasilan strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan tidak terlepas dari adanya faktor-faktor pendukung dan penghambat yang saling memengaruhi. Kedua faktor ini menjadi elemen penting yang menentukan sejauh mana upaya peningkatan mutu pendidikan dapat dilaksanakan secara optimal di lingkungan Madrasah Tsanawiyah. Faktor pendukung utama yang banyak ditemukan dalam literatur adalah kualitas sumber daya manusia, khususnya guru dan tenaga kependidikan. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang baik akan lebih mudah diarahkan dan dibina oleh kepala madrasah dalam mencapai tujuan pendidikan. Selain itu, adanya komitmen dan motivasi kerja yang tinggi dari seluruh warga madrasah juga menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan kepemimpinan (Satriadi, 2026). Lingkungan kerja yang kondusif, hubungan yang harmonis antar tenaga pendidik, serta adanya budaya kerja yang kolaboratif turut memperkuat implementasi berbagai strategi yang diterapkan oleh kepala madrasah.

Selanjutnya, dukungan sarana dan prasarana juga menjadi faktor pendukung yang signifikan. Ketersediaan fasilitas pembelajaran yang memadai, seperti ruang kelas yang layak, media pembelajaran yang variatif, serta akses terhadap teknologi informasi, dapat meningkatkan efektivitas proses pembelajaran. Madrasah yang didukung dengan fasilitas yang baik cenderung lebih mudah dalam mengimplementasikan inovasi pembelajaran dan program peningkatan mutu pendidikan. Selain itu, dukungan dari pihak eksternal, seperti yayasan, orang tua peserta didik, serta masyarakat sekitar, juga berperan penting dalam mendukung keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah. Partisipasi aktif dari berbagai pihak ini dapat membantu dalam penyediaan sumber daya, baik dalam bentuk material maupun nonmaterial. Dukungan kebijakan dari pemerintah, khususnya dalam bentuk regulasi dan program peningkatan mutu pendidikan, juga menjadi faktor pendukung yang tidak kalah penting (Fadilah et al., 2025).

Di sisi lain, terdapat berbagai faktor penghambat yang dapat mengganggu efektivitas strategi kepemimpinan kepala madrasah. Salah satu faktor yang paling dominan adalah keterbatasan sumber daya manusia, baik dari segi jumlah maupun kualitas (Hasan Luthfi, Fathor Rosi, & Badri, 2025). Masih terdapat guru yang belum memiliki kompetensi yang memadai atau kurang terbuka terhadap perubahan, sehingga menyulitkan dalam penerapan inovasi pembelajaran. Selain itu, rendahnya motivasi kerja dan kurangnya kesadaran akan pentingnya peningkatan mutu juga menjadi kendala dalam pengembangan madrasah. Keterbatasan sarana dan prasarana juga menjadi hambatan yang sering ditemukan, terutama pada madrasah yang berada di daerah dengan akses terbatas. Kurangnya fasilitas pendukung pembelajaran dapat menghambat pelaksanaan program pendidikan yang inovatif dan berkualitas. Kondisi ini berdampak pada terbatasnya variasi metode pembelajaran yang dapat diterapkan oleh guru.

Permasalahan lain yang juga menjadi penghambat adalah lemahnya manajemen dan kurang optimalnya kepemimpinan kepala madrasah itu sendiri. Dalam beberapa kasus, kepala madrasah belum mampu mengelola sumber daya secara efektif, kurang memiliki visi yang jelas, serta belum optimal dalam melakukan supervisi dan evaluasi program Pendidikan (Laksono, 2025). Hal ini menyebabkan program peningkatan mutu tidak berjalan secara maksimal. Selain itu, resistensi terhadap perubahan juga menjadi faktor penghambat yang cukup signifikan. Sebagian guru dan tenaga kependidikan cenderung mempertahankan pola kerja lama dan kurang responsif terhadap inovasi yang diperkenalkan oleh kepala madrasah. Sikap ini dapat memperlambat proses perubahan menuju peningkatan mutu pendidikan. Dengan demikian, berdasarkan hasil kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh interaksi antara faktor pendukung dan faktor penghambat. Optimalisasi faktor pendukung serta upaya mengatasi berbagai hambatan menjadi kunci penting dalam mewujudkan peningkatan mutu pendidikan yang berkelanjutan di Madrasah Tsanawiyah.

Dampak Kepemimpinan terhadap Mutu Pendidikan

Berdasarkan hasil kajian dari berbagai literatur, kepemimpinan kepala madrasah memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah. Dampak

tersebut terlihat pada berbagai aspek penyelenggaraan pendidikan, mulai dari peningkatan kualitas pembelajaran, kinerja tenaga pendidik, hingga hasil belajar peserta didik. Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif terbukti mampu meningkatkan kualitas proses pembelajaran di kelas (Hamini, 2025). Kepala madrasah yang aktif dalam melakukan supervisi akademik serta memberikan arahan yang jelas kepada guru akan mendorong terciptanya proses pembelajaran yang lebih terencana, sistematis, dan inovatif (Zauabi et al., 2025). Guru menjadi lebih termotivasi untuk menggunakan metode pembelajaran yang variatif serta memanfaatkan media pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran serta terciptanya suasana belajar yang lebih aktif dan menyenangkan. Selain itu, kepemimpinan yang baik juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan profesionalisme guru. Kepala madrasah yang mampu memberikan motivasi, pembinaan, serta kesempatan pengembangan profesional akan mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensinya. Berbagai kegiatan seperti pelatihan, workshop, dan diskusi ilmiah menjadi sarana yang efektif dalam meningkatkan kemampuan guru. Dengan meningkatnya kualitas guru, maka kualitas pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik juga akan mengalami peningkatan.

Dampak lain yang dapat diamati adalah meningkatnya budaya mutu di lingkungan madrasah. Kepemimpinan kepala madrasah yang visioner dan konsisten dalam menerapkan standar mutu akan membentuk kebiasaan kerja yang berorientasi pada kualitas. Seluruh warga madrasah menjadi lebih disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen dalam mencapai tujuan pendidikan. Budaya mutu ini tidak hanya berdampak pada proses pembelajaran, tetapi juga pada pengelolaan administrasi dan kegiatan non-akademik di madrasah. Lebih lanjut, kepemimpinan kepala madrasah juga berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik, baik dalam bidang akademik maupun non-akademik. Lingkungan belajar yang kondusif, dukungan dari guru yang kompeten, serta program-program unggulan yang dirancang oleh kepala madrasah dapat mendorong siswa untuk mengembangkan potensi mereka secara optimal. Hal ini tercermin dari meningkatnya hasil belajar serta partisipasi siswa dalam berbagai kegiatan kompetitif.

Di samping itu, kepemimpinan yang efektif juga mampu meningkatkan citra dan kepercayaan masyarakat terhadap madrasah (RIDHO, 2019). Madrasah yang dikelola dengan baik dan menunjukkan peningkatan mutu pendidikan akan mendapatkan kepercayaan yang lebih besar dari masyarakat. Hal ini berdampak pada meningkatnya minat masyarakat untuk menyekolahkan anaknya di madrasah tersebut, sehingga secara tidak langsung turut mendukung keberlanjutan dan pengembangan lembaga. Namun demikian, literatur juga menunjukkan bahwa dampak kepemimpinan terhadap mutu pendidikan sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan yang diterapkan. Kepemimpinan yang kurang efektif justru dapat menghambat peningkatan mutu pendidikan, seperti rendahnya kinerja guru, kurangnya inovasi dalam pembelajaran, serta lemahnya budaya kerja di lingkungan madrasah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dan memberikan dampak yang luas terhadap mutu pendidikan. Dampak tersebut mencakup berbagai aspek yang saling berkaitan, sehingga keberhasilan peningkatan mutu pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan kepala madrasah dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya secara optimal dan berkelanjutan.

Pembahasan

Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian, peran kepala madrasah yang mencakup fungsi sebagai pemimpin, manajer, supervisor, motivator, dan inovator sejalan dengan konsep kepemimpinan pendidikan yang dikemukakan oleh E. Mulyasa yang menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki peran sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator (EMASLIM). Hal ini menunjukkan bahwa kepala madrasah tidak hanya bertugas sebagai pengelola administratif, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam peningkatan mutu pendidikan. Selain itu, dalam perspektif Nanang Fattah, kepemimpinan pendidikan yang efektif ditandai dengan kemampuan dalam mengelola

sumber daya secara optimal serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa kepala madrasah berperan dalam mengelola sumber daya manusia dan sarana prasarana secara sistematis guna mendukung peningkatan kualitas pembelajaran.

Peran supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah juga sesuai dengan pandangan Sergiovanni yang menekankan pentingnya supervisi akademik sebagai upaya peningkatan profesionalisme guru. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa peran kepala madrasah dalam penelitian ini telah mencerminkan teori kepemimpinan pendidikan yang menekankan pentingnya integrasi berbagai fungsi kepemimpinan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Strategi Kepemimpinan yang Diterapkan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan yang diterapkan meliputi kepemimpinan transformasional, visioner, dan partisipatif. Temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bernard M. Bass yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu menginspirasi, memotivasi, dan mendorong perubahan positif dalam organisasi. Dalam konteks madrasah, kepala madrasah yang menerapkan gaya ini mampu meningkatkan kinerja guru serta menciptakan inovasi dalam pembelajaran. Selanjutnya, kepemimpinan visioner yang ditemukan dalam penelitian ini sesuai dengan pandangan Peter Senge yang menekankan pentingnya visi bersama dalam membangun organisasi pembelajar. Visi yang jelas akan menjadi arah dalam setiap kebijakan dan program pendidikan, sehingga seluruh warga madrasah memiliki tujuan yang sama dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Sementara itu, strategi kepemimpinan partisipatif yang melibatkan seluruh warga madrasah sejalan dengan teori kepemimpinan demokratis yang dikemukakan oleh Kurt Lewin. Dalam teori ini dijelaskan bahwa keterlibatan anggota organisasi dalam pengambilan keputusan akan meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap tujuan bersama. Hal ini terbukti dalam penelitian bahwa partisipasi aktif guru dan tenaga kependidikan dapat memperkuat implementasi program peningkatan mutu pendidikan.

Faktor Pendukung dan Penghambat

Faktor pendukung yang ditemukan dalam penelitian, seperti kualitas sumber daya manusia, sarana prasarana, serta dukungan stakeholder, sejalan dengan teori manajemen pendidikan yang dikemukakan oleh George R. Terry yang menyatakan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan dalam mengelola sumber daya (man, money, materials, methods). Dalam konteks madrasah, kualitas guru sebagai sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan peningkatan mutu pendidikan. Selain itu, dukungan lingkungan dan budaya organisasi juga sesuai dengan teori budaya organisasi dari Edgar H. Schein yang menyatakan bahwa nilai, norma, dan kebiasaan dalam organisasi akan memengaruhi perilaku anggota serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif akan memperkuat implementasi strategi kepemimpinan kepala madrasah.

Di sisi lain, faktor penghambat seperti keterbatasan sumber daya, rendahnya kompetensi guru, serta resistensi terhadap perubahan dapat dijelaskan melalui teori perubahan organisasi yang dikemukakan oleh John P. Kotter. Dalam teorinya, disebutkan bahwa salah satu hambatan utama dalam perubahan adalah adanya resistensi dari anggota organisasi yang belum siap menerima perubahan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa sikap kurang terbuka terhadap inovasi menjadi penghambat dalam peningkatan mutu pendidikan.

Dampak Kepemimpinan terhadap Mutu Pendidikan

Dampak kepemimpinan kepala madrasah terhadap mutu pendidikan yang ditemukan dalam penelitian ini sejalan dengan teori efektivitas sekolah yang dikemukakan oleh Edmonds yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Kepala madrasah yang efektif mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif serta meningkatkan kinerja guru dan prestasi siswa.

Selain itu, peningkatan profesionalisme guru sebagai dampak dari kepemimpinan kepala

madrasah juga sesuai dengan teori pengembangan sumber daya manusia yang menekankan pentingnya pelatihan dan pembinaan berkelanjutan. Dalam hal ini, kepala madrasah berperan sebagai fasilitator yang mendukung peningkatan kompetensi guru. Lebih lanjut, terbentuknya budaya mutu di madrasah sejalan dengan konsep Total Quality Management (TQM) dalam pendidikan yang menekankan pentingnya perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) dalam seluruh aspek organisasi. Kepemimpinan yang konsisten dan berorientasi pada mutu akan menciptakan budaya kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan berkomitmen terhadap kualitas. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kepemimpinan kepala madrasah tidak hanya berdampak pada aspek akademik, tetapi juga mencakup aspek budaya organisasi, kinerja guru, serta kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif merupakan faktor kunci dalam mewujudkan mutu pendidikan yang berkelanjutan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah. Kepala madrasah tidak hanya berfungsi sebagai pengelola administratif, tetapi juga sebagai pemimpin yang mampu mengarahkan, mengelola, membina, memotivasi, serta menciptakan inovasi dalam penyelenggaraan pendidikan. Strategi kepemimpinan yang diterapkan, seperti kepemimpinan transformasional, visioner, dan partisipatif, terbukti mampu mendorong peningkatan kinerja guru, efektivitas proses pembelajaran, serta terciptanya budaya mutu di lingkungan madrasah. Keberhasilan dalam meningkatkan mutu pendidikan juga dipengaruhi oleh adanya faktor pendukung, seperti kualitas sumber daya manusia, sarana prasarana, serta dukungan dari berbagai pihak, sementara faktor penghambat, seperti keterbatasan sumber daya, rendahnya kompetensi, dan resistensi terhadap perubahan, dapat menjadi kendala yang perlu diatasi secara tepat. Secara keseluruhan, kepemimpinan kepala madrasah yang efektif dan adaptif memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan, baik dari segi proses maupun hasil, sehingga menjadi kunci utama dalam mewujudkan mutu pendidikan yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvira, E. M., Vaganza, A., Putra, A., & Setiawan, B. (2024). Analisis Permasalahan Belajar: Faktor-Faktor Efektivitas Proses Pembelajaran Pada Siswa. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial (Jupendis)*, 2(1), 142–153. <https://doi.org/https://doi.org/10.54066/jupendis.v2i1.1186>
- Azhari, M. (2024). Integrasi Pendidikan Karakter Berbasis Nilai-nilai Keislaman di Madrasah: Implementasi dan Evaluasi. *Future Academia : The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 2(4), 691–700. <https://doi.org/10.61579/future.v2i4.240>
- Dewi, N. S. (2026). Strategi Kepemimpinan Progresif dalam Mengintegrasikan Kurikulum Umum dan Kurikulum Kepesantrenan di Madrasah Tsanawiyah. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 5(2), 2955–2965.
- Dihe, L., & Wangdra, Y. (2023). Pendidikan Adalah Faktor Penentu Daya Saing Bangsa. *Seminar Nasional Ilmu Sosial Dan Teknologi*, (September), 84–90. Batam.
- Fadilah, F. Z., Rizanah, S., Naga, F. Y., Prayogi, G., Azizah, S. N., & Nasor, M. (2025). Analisis Kebijakan Dalam Pendidikan. *Unisan Jurnal*, 4(8), 108–119. Retrieved from <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/4362>
- Hadi, M. (2022). Manajemen Pendidikan Islam Menggunakan Pendekatan Kasih Sayang Di Yayasan Pondok Pesantren Al-Furqon Dan Panti Asuhan Beabdurrohim Al-Furqon Wedoroanom Dryorejo Gresik. *Dar El-Ilmi : Jurnal Studi Keagamaan, Pendidikan Dan Humaniora*, 9(2), 153–167. <https://doi.org/10.52166/darelilmi.v9i2.3494>
- Hamini, A. A. T. (2025). Peran Kepemimpinan Dalam Perspektif Majajemen Mutu Terpadu (MMT) Strategi Inovatif Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 15(2), 208–216. <https://doi.org/10.24246/j.js.2025.v15.i2.p208-216>
- Hasan Luthfi, M., Fathor Rosi, & Badri. (2025). Manajemen Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kualitas Pendidikan. *Tarunaedu: Journal of Education and Learning*, 3(2), 60–77. <https://doi.org/10.54298/tarunaedu.v3i2.624>
- Husna, T. N. Al. (2025). Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam inovasi pendidikan berbasis teknologi. *Jurnal Tarbiyatuna*, 6(2), 85–100.
- John W. Creswell. (2013). *Qualitative Inquiry and Research Design, Qualitative Inquiry and Research Design*.
- Laksono, T. A. (2025). Implementasi Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk Pemberdayaan Sumber

- Daya Manusia di Lembaga Pendidikan. *AL MIDAD: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Studi Keislaman*, 2(1), 1–11. Retrieved from <https://ejournal.staidhtlungagung.ac.id/index.php/almidad/article/view/101%0Ahttps://ejournal.staidhtlungagung.ac.id/index.php/almidad/article/download/101/108>
- Majid, M. A. A. (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Motivator: Upaya Meningkatkan Kinerja Guru. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(2), 138–152. <https://doi.org/https://doi.org/10.31538/adrg.v4i2.1306>
- Munfarida, I., & Munir, N. (2025). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Perempuan dalam Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan. *IRSYADUNA: Jurnal Studi Kemahasiswaan*, 5(1), 43–56.
- Nilna Azizatus Shofiyah, M. I. Z. (2024). The Evolution of Madrasah Education: Nurturing Transformative Islamic Scholars. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 6032–6042. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v8i1.13320>
- Nurhidayah, L., & Nurlaeli, A. (2025). Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam di Madrasah Aliyah Negeri 2 Karawang. *JUPI: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 23(2), 627–634.
- Randa, M., & Yusuf, M. (2025). Strategi Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan Inovatif dalam Mendorong Kinerja Guru Sekolah Berkelanjutan di Indonesia. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 6(2), 203–211.
- RIDHO, M. A. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Efektif di Sekolah Dasar. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 3(2), 114. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v3n2.p114-129>
- Satriadi, T. I. (2026). Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Madrasah Tsanawiyah Darussalam Pangkalpinang. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 4(2), 206–217. <https://doi.org/10.21154/excelencia.v5i2.5246>
- Shobri, M. (2025). Peran Kepala Madrasah sebagai Leader Visioner: Strategi Penguatan Mutu dan Integritas Lembaga Pendidikan Islam. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(3), 191–210. <https://doi.org/10.37348/aksi.v3i3.720>
- Sutoyo, S. (2025). Implementasi prinsip-prinsip manajemen strategi pada madrasah tsanawiyah dalam mewujudkan madrasah yang bermutu. *EDUTEACH: Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Pembelajaran*, 06(02), 76–85.
- Syaifudin, M., Umam, M. A., Al Fathiyah, S. F., & Al Fikri, S. M. (2025). Optimalisasi Tata Kelola Madrasah melalui Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) di MTs Riyadussolihin Al-Islamy Semarang. *Efada : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(02), 104–111. <https://doi.org/10.54214/efada.vol2.iss02.937>
- Zauabi, M., Almaajid, R., Faza, H., Bidawi, N., Tania, F. N., Sholehah, D., & Tuffahati, J. (2025). Peran Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Manajemen Kelas yang Efektif. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(2), 700–716. Retrieved from <https://jurnal.permapendis-sumut.org/index.php/edusociety/article/download/1301/1079>