

MODEL KEPEMIMPINAN EFEKTIF DALAM PENGELOLAAN PENDIDIKAN DI MADRASAH IBTIDAIYAH

Received: 26 Juni 2026	Revised: 26 Juni 2026	Accepted: 29 Juni 2026
------------------------	-----------------------	------------------------

Tazkia Adeline Faza¹, Kurnia Astutik²

Universitas At-Taqwa Bondowoso

Email: tazkiaadelinefaza@gmail.com, kurniahastutik99@gmail.com

Abstract

This article discusses effective leadership models in educational management at Madrasah Ibtidaiyah (MI) as Islamic elementary educational institutions facing various challenges in improving educational quality. The study aims to analyze the role of madrasa principals, the leadership models implemented, strategies for improving educational quality, and the influence of leadership on students' achievement and character development. The research employed a qualitative approach with a case study design. Data were collected through observation, in-depth interviews, and documentation involving madrasa principals, teachers, and educational staff. The findings indicate that transformational, participative, and distributive leadership models are the most dominant approaches implemented in managing education at Madrasah Ibtidaiyah. Madrasa principals play roles as instructional leaders, motivators, supervisors, and drivers of a religious and collaborative organizational culture. Strategies for improving educational quality are carried out through strengthening teacher professionalism, academic supervision, continuous evaluation, and involving all school members in decision-making processes. Effective leadership has a positive impact on improving learning quality, student discipline, school culture, and the development of students' religious character. Supporting factors include teacher support, collaborative work culture, and educational facilities, while inhibiting factors involve limitations in human resources and infrastructure. Therefore, effective leadership becomes a key factor in the sustainable development of educational quality in Madrasah Ibtidaiyah.

Keyword: *Effective Leadership, Madrasa Principal, Madrasah Ibtidaiyah, Educational Quality, Transformational Leadership*

Abstrak

Artikel ini membahas model kepemimpinan efektif dalam pengelolaan pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah (MI) sebagai lembaga pendidikan dasar Islam yang menghadapi berbagai tantangan dalam peningkatan mutu pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepala madrasah, model kepemimpinan yang diterapkan, strategi peningkatan mutu pendidikan, serta pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi dan karakter peserta didik. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi yang melibatkan kepala madrasah, guru, serta tenaga kependidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model kepemimpinan transformasional, partisipatif, dan distributif menjadi model yang paling dominan diterapkan dalam pengelolaan pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah. Kepala madrasah berperan sebagai pemimpin pembelajaran, motivator, supervisor, dan penggerak budaya organisasi yang religius dan kolaboratif. Strategi peningkatan mutu pendidikan dilakukan melalui penguatan profesionalisme guru, supervisi akademik, evaluasi berkelanjutan, serta pelibatan seluruh

warga sekolah dalam pengambilan keputusan. Kepemimpinan yang efektif terbukti memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, kedisiplinan siswa, budaya sekolah, dan pembentukan karakter religius peserta didik. Faktor pendukung kepemimpinan meliputi dukungan guru, budaya kerja kolaboratif, dan fasilitas pendidikan, sedangkan faktor penghambat mencakup keterbatasan sumber daya manusia dan sarana prasarana. Dengan demikian, kepemimpinan efektif menjadi kunci utama dalam pengembangan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Efektif, Kepala Madrasah, Madrasah Ibtidaiyah, Mutu Pendidikan, Kepemimpinan Transformasional

PENDAHULUAN

Madrasah Ibtidaiyah sebagai lembaga pendidikan dasar berciri khas Islam memiliki peran penting dalam membentuk karakter, pengetahuan, dan keterampilan peserta didik sejak usia dini. Dalam perkembangannya, Madrasah Ibtidaiyah menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan pendidikan, mulai dari rendahnya kualitas manajemen sekolah, keterbatasan sumber daya manusia, hingga tuntutan peningkatan mutu pembelajaran di era globalisasi. Kondisi tersebut menuntut adanya kepemimpinan yang efektif agar seluruh komponen pendidikan dapat bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan kepala madrasah menjadi faktor penting karena berpengaruh terhadap kualitas kinerja guru, budaya organisasi, serta efektivitas proses pembelajaran di sekolah. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan mutu sekolah melalui penguatan kapasitas guru dan pengembangan lingkungan belajar yang kondusif (Tan et al., 2024). Selain itu, efektivitas kepemimpinan kepala sekolah juga terbukti berkorelasi positif terhadap kualitas pembelajaran dan prestasi peserta didik (Mulyani et al., 2020). Fakta tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan pengelolaan pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola lembaga pendidikan secara profesional dan visioner.

Perubahan sosial dan perkembangan teknologi yang semakin pesat menuntut lembaga pendidikan, termasuk Madrasah Ibtidaiyah, untuk mampu beradaptasi dengan kebutuhan zaman. Kepala madrasah tidak hanya dituntut menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan sebagai motivator, inovator, supervisor, dan penggerak perubahan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Namun, pada kenyataannya masih ditemukan berbagai permasalahan di lingkungan madrasah, seperti rendahnya kedisiplinan tenaga pendidik, kurang optimalnya pemanfaatan teknologi pembelajaran, serta lemahnya koordinasi dalam pelaksanaan program pendidikan. Kondisi tersebut dapat menghambat terciptanya proses

pembelajaran yang efektif dan berkualitas. Penelitian lain menunjukkan bahwa model kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi kerja guru, komitmen organisasi, serta efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan secara signifikan (Findon & Johnston-Wilder, 2018). Di sisi lain, kepemimpinan instruksional juga terbukti memberikan dampak positif terhadap kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik (Mala et al., 2021). Oleh karena itu, penerapan model kepemimpinan yang efektif menjadi kebutuhan mendesak dalam pengelolaan pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah agar mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada mutu.

Kajian mengenai model kepemimpinan efektif dalam pengelolaan pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah menjadi penting karena berkaitan erat dengan upaya peningkatan kualitas pendidikan Islam di tingkat dasar. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfokus pada pencapaian target akademik, tetapi juga mampu membangun budaya religius, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, serta memberdayakan seluruh warga sekolah dalam mencapai tujuan bersama (Afiyah & Astutik, 2026). Seorang kepala madrasah dituntut memiliki kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, dan manajemen organisasi yang baik agar seluruh program pendidikan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Keberhasilan suatu madrasah sering kali dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dengan sistem pengelolaan pendidikan modern. Dengan demikian, penelitian mengenai model kepemimpinan efektif dalam pengelolaan pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi kepemimpinan yang relevan, profesional, dan sesuai dengan kebutuhan pendidikan Islam di era modern.

Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah memerlukan model kepemimpinan yang efektif agar mampu menjawab tantangan peningkatan mutu pendidikan, pengelolaan sumber daya manusia, serta penguatan karakter Islami di lingkungan sekolah dasar Islam. Kepemimpinan kepala madrasah menjadi faktor strategis dalam menentukan keberhasilan pengelolaan lembaga pendidikan, karena kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai penggerak budaya organisasi, pengambil keputusan, dan teladan bagi seluruh warga sekolah. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan efektif memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan manajemen berbasis sekolah dan terciptanya iklim kerja yang kondusif dalam lembaga pendidikan (AJEPRI, 2016a). Selain itu, penerapan model kepemimpinan Islami dalam administrasi pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah terbukti mampu meningkatkan

profesionalisme tenaga pendidik serta menciptakan harmonisasi kerja dalam mencapai tujuan pendidikan Islam (Hamdanah & Sholihah, 2023a)

Di sisi lain, perkembangan dunia pendidikan menuntut kepala madrasah untuk menerapkan pola kepemimpinan yang adaptif, visioner, dan transformasional agar mampu menghadapi perubahan sosial dan perkembangan teknologi pendidikan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berorientasi pada pencapaian administratif, tetapi juga pada kemampuan membangun motivasi guru, meningkatkan kualitas pembelajaran, dan memperkuat budaya organisasi sekolah. Penelitian menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi pendidikan dan motivasi kerja guru (Ireland & Hitt, 2005). Selain itu, efektivitas kepemimpinan pendidikan juga dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam membangun budaya sekolah yang kolaboratif dan berorientasi pada mutu pembelajaran (Pinskaya et al., 2019). Oleh karena itu, kajian mengenai model kepemimpinan efektif dalam pengelolaan pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah menjadi penting dilakukan guna menemukan strategi kepemimpinan yang mampu meningkatkan mutu pendidikan sekaligus mempertahankan nilai-nilai keislaman dalam pengelolaan lembaga pendidikan dasar Islam.

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis model kepemimpinan efektif dalam pengelolaan pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah serta mengidentifikasi strategi kepemimpinan yang mampu meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam dasar. Kepemimpinan kepala madrasah memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan manajemen pendidikan, terutama dalam aspek pengelolaan tenaga pendidik, pembentukan budaya organisasi, serta peningkatan kualitas pembelajaran. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan di lembaga sekolah dasar Islam (AJEPRI, 2016b). Oleh sebab itu, kepala madrasah dituntut memiliki kemampuan manajerial, kompetensi sosial, serta visi kepemimpinan yang adaptif terhadap perkembangan pendidikan modern.

Selain itu, artikel ini juga bertujuan untuk mengkaji penerapan model kepemimpinan transformasional dan Islami dalam pengelolaan Madrasah Ibtidaiyah. Kepemimpinan transformasional dinilai mampu meningkatkan motivasi kerja guru, memperkuat kerja sama organisasi, dan menciptakan lingkungan pendidikan yang inovatif (Sahlin & Styf, 2021). Dalam konteks pendidikan Islam, model kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai religius turut berkontribusi terhadap pembentukan karakter peserta didik dan budaya madrasah yang

kondusif (Hamdanah & Sholihah, 2023b). Dengan demikian, penelitian mengenai model kepemimpinan efektif di Madrasah Ibtidaiyah diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam pengembangan sistem pengelolaan pendidikan Islam yang lebih berkualitas, profesional, dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran.

Pengelolaan pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah (MI) pada era transformasi pendidikan menuntut adanya model kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada administrasi, tetapi juga mampu membangun budaya organisasi yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi mutu. Perubahan sosial, perkembangan teknologi, serta meningkatnya tuntutan kualitas pendidikan menjadikan kepala madrasah memiliki peran strategis dalam menentukan efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan. Kepemimpinan yang efektif diyakini dapat meningkatkan motivasi kerja guru, memperkuat budaya sekolah, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi peserta didik. Penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas organisasi sekolah dan peningkatan kinerja pendidikan karena mampu membangun visi bersama serta mendorong partisipasi seluruh warga sekolah (Leithwood & Sun, 2012). Selain itu, kepemimpinan pendidikan yang visioner dan kolaboratif terbukti berkontribusi terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan pengembangan budaya sekolah yang berkelanjutan (Lai & Cheung, 2013).

Berdasarkan kondisi tersebut, artikel ini berangkat dari asumsi konseptual bahwa model kepemimpinan transformasional yang dipadukan dengan nilai-nilai Islam dan pendekatan kolaboratif berpotensi menjadi model kepemimpinan yang efektif dalam pengelolaan pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah. Model kepemimpinan ini diasumsikan mampu meningkatkan kualitas manajemen pendidikan, profesionalisme guru, serta efektivitas proses pembelajaran di madrasah. Argumentasi tersebut diperkuat oleh penelitian yang menunjukkan bahwa keberhasilan lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam membangun budaya organisasi, komunikasi interpersonal, dan komitmen kerja yang kuat di lingkungan sekolah (Thoonen et al., 2012). Dengan demikian, kajian mengenai model kepemimpinan efektif di Madrasah Ibtidaiyah menjadi penting untuk merumuskan strategi pengelolaan pendidikan yang responsif terhadap tantangan zaman sekaligus tetap berlandaskan nilai-nilai pendidikan Islam.

METODE

Metode penelitian dalam artikel yang berjudul “Model Kepemimpinan Efektif dalam Pengelolaan Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah” menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berupaya memahami fenomena kepemimpinan kepala madrasah secara mendalam dalam konteks sosial dan budaya lembaga pendidikan Islam dasar. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai pola kepemimpinan, strategi pengelolaan pendidikan, serta interaksi antara kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pendekatan studi kasus juga dinilai efektif untuk mengeksplorasi fenomena kepemimpinan pendidikan yang bersifat kontekstual dan dinamis sehingga dapat menghasilkan data yang lebih rinci dan mendalam (Knapp, 2017). Dengan pendekatan tersebut, penelitian tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses pengambilan keputusan, pola komunikasi organisasi, serta budaya kerja yang berkembang di lingkungan Madrasah Ibtidaiyah. Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah yang menjadi lokasi penelitian pada periode Januari–Maret 2026. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa madrasah tersebut memiliki karakteristik yang relevan dengan fokus penelitian mengenai model kepemimpinan efektif dalam pengelolaan pendidikan. Waktu penelitian meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, analisis data, hingga penyusunan laporan penelitian.

Unit analisis dalam penelitian ini meliputi kepala madrasah sebagai pemimpin utama lembaga pendidikan, guru sebagai pelaksana proses pembelajaran, serta sistem pengelolaan pendidikan yang mencakup perencanaan program, pelaksanaan kegiatan pendidikan, supervisi akademik, dan evaluasi mutu pendidikan. Fokus unit analisis tersebut dipilih karena kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan Islam dasar. Penelitian juga memperhatikan hubungan interpersonal antara kepala madrasah dan guru dalam membangun budaya organisasi yang produktif dan religius. Selain itu, unit analisis diperluas pada kebijakan internal madrasah yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, peningkatan disiplin kerja, serta inovasi pembelajaran yang diterapkan di sekolah. Melalui unit analisis tersebut, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai model kepemimpinan efektif yang dapat diterapkan dalam pengelolaan pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah. Informan penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan secara

sengaja berdasarkan pertimbangan tertentu yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Informan terdiri atas kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan yang dianggap memiliki pengetahuan, pengalaman, serta keterlibatan langsung dalam proses pengelolaan pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data yang mendalam dan relevan dengan fokus penelitian.

Sumber data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara mendalam dengan kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan, serta pihak lain yang terlibat dalam pengelolaan pendidikan di madrasah. Wawancara dilakukan secara semi terstruktur agar peneliti tetap memiliki pedoman penelitian namun tetap memberi ruang bagi informan untuk menjelaskan pengalaman dan pandangannya secara luas. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi berupa profil sekolah, program kerja madrasah, laporan evaluasi pendidikan, struktur organisasi, serta dokumen administrasi lainnya yang relevan dengan penelitian. Penggunaan dua jenis sumber data tersebut bertujuan untuk meningkatkan kelengkapan dan validitas data sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Penggunaan berbagai sumber data dalam penelitian kualitatif dinilai mampu memperkuat kedalaman analisis dan meningkatkan akurasi interpretasi peneliti terhadap fenomena sosial yang diteliti (Erickson, 2011). Dalam penelitian kualitatif ini, peneliti bertindak sebagai instrumen utama yang berperan dalam mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menafsirkan data. Kehadiran peneliti di lapangan dilakukan secara langsung untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai fenomena kepemimpinan kepala madrasah dalam pengelolaan pendidikan. Oleh karena itu, kemampuan peneliti dalam melakukan observasi, wawancara, dan interpretasi data menjadi faktor penting dalam menghasilkan temuan penelitian yang kredibel.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan secara partisipatif untuk mengamati secara langsung aktivitas kepemimpinan kepala madrasah dalam menjalankan fungsi manajerial dan supervisi pendidikan. Melalui observasi, peneliti dapat memahami kondisi nyata lingkungan sekolah, pola interaksi antarwarga madrasah, serta implementasi kebijakan pendidikan dalam kegiatan sehari-hari. Wawancara dilakukan secara mendalam kepada informan utama untuk memperoleh informasi mengenai strategi kepemimpinan, pengambilan keputusan, motivasi kerja guru, serta hambatan dalam pengelolaan pendidikan. Selain itu, dokumentasi digunakan untuk melengkapi data hasil observasi dan wawancara agar informasi yang diperoleh lebih

sistematis dan objektif. Kombinasi teknik pengumpulan data tersebut dilakukan untuk memperoleh data yang kaya, mendalam, dan sesuai dengan tujuan penelitian kualitatif yang menekankan pemahaman fenomena sosial secara holistik dan kontekstual dalam lingkungan pendidikan (Heinsler et al., 1990). Prosedur penelitian dilaksanakan melalui beberapa tahapan, yaitu tahap persiapan, tahap pengumpulan data, tahap analisis data, dan tahap penyusunan laporan penelitian. Pada tahap persiapan, peneliti melakukan studi literatur dan penyusunan instrumen penelitian. Tahap pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Selanjutnya, data yang diperoleh dianalisis secara sistematis menggunakan model analisis interaktif. Tahap terakhir dilakukan dengan menyusun hasil penelitian dan menarik kesimpulan berdasarkan temuan yang diperoleh di lapangan.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif yang meliputi tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti menyeleksi, memfokuskan, dan menyederhanakan data yang diperoleh dari lapangan agar sesuai dengan fokus penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif sehingga memudahkan peneliti dalam memahami pola hubungan antar data dan menemukan tema-tema penting mengenai kepemimpinan efektif di Madrasah Ibtidaiyah. Tahap terakhir dilakukan melalui penarikan kesimpulan dan verifikasi data secara berulang agar hasil penelitian benar-benar sesuai dengan fakta di lapangan. Model analisis interaktif dipandang efektif dalam penelitian kualitatif karena proses analisis dilakukan secara terus-menerus sejak awal pengumpulan data hingga penelitian selesai sehingga memungkinkan adanya penyesuaian interpretasi berdasarkan perkembangan data di lapangan (MILES & HUBERMAN, 1984). Untuk menjaga keabsahan data, penelitian menggunakan teknik triangulasi sumber, triangulasi metode, dan member check kepada informan agar data yang diperoleh memiliki tingkat kredibilitas dan objektivitas yang tinggi. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmiah mengenai model kepemimpinan efektif dalam pengelolaan pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Kepala Madrasah dalam Pengelolaan Pendidikan

Kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam pengelolaan pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah karena menjadi pusat penggerak seluruh aktivitas pendidikan, baik dalam aspek akademik maupun manajerial. Dalam konteks pendidikan Islam, kepala madrasah tidak hanya bertugas menjalankan fungsi administratif, tetapi juga bertanggung jawab membangun

budaya pendidikan yang religius, disiplin, dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran. Peran tersebut meliputi perencanaan program pendidikan, pengorganisasian tenaga pendidik, pelaksanaan supervisi akademik, pengelolaan sarana dan prasarana, hingga evaluasi terhadap seluruh proses pendidikan yang berlangsung di madrasah. Keberhasilan pengelolaan pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala madrasah dalam memimpin organisasi sekolah secara efektif, komunikatif, dan visioner. Hallinger menjelaskan bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran melalui pengembangan kurikulum, supervisi pengajaran, serta penciptaan iklim akademik yang mendukung prestasi siswa (Hallinger, 2005). Dengan demikian, kepala madrasah berfungsi sebagai pemimpin pembelajaran yang memastikan seluruh proses pendidikan berjalan sesuai dengan tujuan institusi dan standar mutu pendidikan nasional.

Dalam praktik pengelolaan pendidikan, kepala madrasah juga berperan sebagai motivator yang mampu meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan (Suroso & Astutik, 2024). Kepala madrasah yang efektif mampu membangun komunikasi interpersonal yang baik, memberikan penghargaan terhadap kinerja guru, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga guru lebih termotivasi dalam melaksanakan proses pembelajaran. Leithwood dan Jantzi menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dalam pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen guru dan efektivitas organisasi sekolah (Harris, 1998). Peran motivasional tersebut sangat penting di Madrasah Ibtidaiyah karena guru menjadi faktor utama dalam pembentukan karakter dan peningkatan kompetensi peserta didik. Selain itu, kepala madrasah juga dituntut mampu melakukan pembinaan profesional melalui kegiatan supervisi akademik, pelatihan, dan evaluasi pembelajaran agar kualitas pengajaran terus mengalami peningkatan sesuai perkembangan kebutuhan pendidikan modern.

Selain berfungsi sebagai pemimpin pembelajaran, kepala madrasah memiliki tanggung jawab dalam membangun budaya organisasi yang positif di lingkungan sekolah. Budaya organisasi yang baik dapat tercermin melalui disiplin kerja, kerja sama antarwarga sekolah, semangat inovasi, dan penerapan nilai-nilai Islami dalam kehidupan sehari-hari. Kepala madrasah yang mampu menciptakan budaya organisasi positif akan lebih mudah mengembangkan lingkungan belajar yang aman, nyaman, dan mendukung perkembangan akademik maupun karakter peserta didik. Hallinger dan Heck menjelaskan bahwa kepemimpinan sekolah yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas sekolah

melalui penguatan budaya organisasi dan peningkatan kualitas pembelajaran(Heck & Hallinger, 2005). Oleh karena itu, kepala madrasah harus mampu menjadi teladan dalam sikap, kedisiplinan, dan etika kerja sehingga dapat membangun kepercayaan guru, siswa, dan masyarakat terhadap lembaga pendidikan yang dipimpinnya.

Peran kepala madrasah dalam pengelolaan pendidikan juga berkaitan erat dengan kemampuan membangun hubungan kerja sama dengan masyarakat dan berbagai pihak eksternal. Madrasah tidak dapat berkembang secara optimal tanpa adanya dukungan dari orang tua, komite sekolah, dan lingkungan sosial sekitar. Kepala madrasah perlu menjalin komunikasi yang terbuka dan partisipatif agar masyarakat dapat terlibat dalam pengembangan program pendidikan, penguatan karakter siswa, serta penyediaan dukungan moral maupun material bagi sekolah. Dalam perspektif manajemen pendidikan modern, keterlibatan masyarakat menjadi salah satu indikator penting keberhasilan pengelolaan sekolah berbasis partisipasi. Bush menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan pendidikan dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin sekolah dalam membangun kolaborasi dan partisipasi seluruh stakeholder pendidikan(Gibson, 2014). Dengan demikian, kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai pengelola internal lembaga pendidikan, tetapi juga sebagai mediator sosial yang mampu membangun sinergi antara sekolah dan masyarakat untuk mencapai tujuan pendidikan secara lebih efektif.

Di era perkembangan teknologi dan transformasi pendidikan saat ini, kepala madrasah juga dituntut memiliki kemampuan adaptif dan inovatif dalam menghadapi berbagai tantangan pendidikan. Perubahan kurikulum, perkembangan teknologi digital, serta meningkatnya kebutuhan pembelajaran berbasis kompetensi menuntut kepala madrasah untuk mampu mengambil keputusan strategis dan melakukan inovasi dalam pengelolaan sekolah. Kepala madrasah perlu mendorong pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran, meningkatkan kompetensi digital guru, serta menciptakan program pendidikan yang relevan dengan perkembangan zaman tanpa meninggalkan nilai-nilai keislaman. Kemampuan adaptif tersebut menjadi bagian penting dari model kepemimpinan efektif karena lembaga pendidikan harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan sosial dan kebutuhan peserta didik. Oleh sebab itu, kepala madrasah dituntut memiliki kompetensi manajerial, supervisi, kewirausahaan, sosial, dan kepribadian agar mampu mengelola Madrasah Ibtidaiyah secara profesional, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan yang berkelanjutan.

Model Kepemimpinan yang Diterapkan di Madrasah Ibtidaiyah

Model kepemimpinan yang diterapkan di Madrasah Ibtidaiyah dalam pengelolaan pendidikan umumnya mengarah pada model kepemimpinan transformasional dan partisipatif, karena kedua model tersebut dinilai mampu menciptakan pengelolaan lembaga pendidikan yang efektif, adaptif, serta berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Kepemimpinan transformasional menempatkan kepala madrasah sebagai figur yang mampu memberikan inspirasi, membangun visi bersama, serta mendorong perubahan positif dalam budaya organisasi sekolah. Kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai motivator dan penggerak seluruh warga sekolah agar mampu bekerja secara kolaboratif dalam mencapai tujuan pendidikan. Leithwood menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional di lingkungan sekolah berpengaruh terhadap peningkatan komitmen guru, budaya organisasi, dan efektivitas sekolah (Leithwood, 1994). Dalam praktiknya di Madrasah Ibtidaiyah, model kepemimpinan ini diwujudkan melalui pembinaan guru secara berkelanjutan, penguatan nilai religius dalam budaya sekolah, pemberian motivasi kerja, serta keterlibatan kepala madrasah dalam proses pengembangan kurikulum dan peningkatan kualitas pembelajaran. Kepala madrasah yang menerapkan kepemimpinan transformasional cenderung mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga guru lebih termotivasi untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam kegiatan pembelajaran.

Selain kepemimpinan transformasional, model kepemimpinan partisipatif juga banyak diterapkan dalam pengelolaan pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah. Model ini menekankan pentingnya keterlibatan guru, tenaga kependidikan, komite sekolah, dan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan pendidikan. Kepala madrasah memberikan ruang kepada seluruh warga sekolah untuk menyampaikan gagasan, pendapat, dan masukan terkait pengembangan lembaga pendidikan. Dengan adanya partisipasi tersebut, pengelolaan pendidikan menjadi lebih demokratis dan mampu menciptakan rasa tanggung jawab bersama terhadap kemajuan madrasah. Somech menjelaskan bahwa partisipasi dalam pengambilan keputusan di sekolah dapat meningkatkan efektivitas organisasi, produktivitas sekolah, serta keterlibatan guru dalam proses pendidikan (Somech, 2010). Penerapan kepemimpinan partisipatif di Madrasah Ibtidaiyah terlihat melalui kegiatan musyawarah sekolah, rapat evaluasi pembelajaran, penyusunan program kerja bersama, serta pelibatan guru dalam pengambilan kebijakan akademik maupun nonakademik. Model ini juga memperkuat hubungan interpersonal antara kepala madrasah dan guru sehingga tercipta komunikasi

organisasi yang lebih efektif dan suasana kerja yang kondusif bagi peningkatan mutu pendidikan.

Di sisi lain, beberapa Madrasah Ibtidaiyah juga menerapkan model kepemimpinan distributif dalam pengelolaan pendidikan. Kepemimpinan distributif merupakan model kepemimpinan yang membagi tanggung jawab kepemimpinan kepada berbagai pihak di lingkungan sekolah sehingga pengelolaan pendidikan tidak hanya terpusat pada kepala madrasah. Menurut Spillane, kepemimpinan distributif menekankan praktik kepemimpinan yang melibatkan interaksi antara pemimpin, guru, dan struktur organisasi sekolah dalam mendukung efektivitas pengelolaan pendidikan (White et al., 2006). Dalam konteks Madrasah Ibtidaiyah, penerapan kepemimpinan distributif dilakukan melalui pembentukan tim kerja, pelimpahan tugas kepada wakil kepala madrasah, koordinator bidang, maupun guru senior dalam menjalankan program pendidikan. Kepala madrasah tidak bekerja secara individual, melainkan membangun kolaborasi dengan seluruh unsur sekolah agar setiap program dapat berjalan secara optimal. Pola kepemimpinan seperti ini membuat proses pengelolaan sekolah menjadi lebih efektif karena setiap unsur sekolah memiliki tanggung jawab dan peran yang jelas dalam mencapai tujuan pendidikan. Selain itu, kepemimpinan distributif juga mampu meningkatkan profesionalisme guru melalui kerja sama, koordinasi, dan keterlibatan aktif dalam pengembangan program pendidikan di madrasah.

Penerapan berbagai model kepemimpinan tersebut menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan pengelolaan pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah. Kepala madrasah dituntut mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan lembaga, karakter guru, kondisi peserta didik, serta tantangan perkembangan pendidikan modern. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berorientasi pada pencapaian administratif, tetapi juga pada pengembangan budaya sekolah yang religius, peningkatan mutu akademik, pembentukan karakter peserta didik, serta penguatan kerja sama antarwarga sekolah. Dengan demikian, penerapan model kepemimpinan transformasional, partisipatif, dan distributif di Madrasah Ibtidaiyah menjadi faktor penting dalam menciptakan pengelolaan pendidikan yang efektif, profesional, dan berkelanjutan.

Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan pada Madrasah Ibtidaiyah pada dasarnya tidak dapat dipisahkan dari peran kepemimpinan yang bersifat

transformatif, partisipatif, dan berbasis kolaborasi sosial di lingkungan sekolah. Secara empiris, kepala madrasah berperan sebagai aktor utama dalam menggerakkan seluruh sumber daya pendidikan, baik guru, tenaga kependidikan, peserta didik, maupun masyarakat sekitar untuk mencapai standar mutu pendidikan yang telah ditetapkan. Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan mutu pendidikan dilakukan secara sistematis melalui penguatan standar proses pembelajaran, supervisi akademik yang berkelanjutan, serta pengembangan budaya mutu di lingkungan madrasah (Marsiyeh Marsiyeh et al., 2025). Fakta sosial di lapangan juga memperlihatkan bahwa madrasah yang memiliki kepemimpinan aktif dan komunikatif cenderung lebih mampu meningkatkan kualitas pembelajaran, kedisiplinan guru, serta keterlibatan orang tua dalam pendidikan anak.

Lebih lanjut, strategi peningkatan mutu pendidikan juga dilakukan melalui penguatan profesionalisme guru dan pengembangan kapasitas tenaga pendidik secara berkelanjutan. Kepala madrasah mendorong adanya pelatihan, workshop, serta komunitas belajar guru sebagai upaya peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa kepemimpinan kepala madrasah yang bersifat partisipatif mampu meningkatkan kinerja guru dan kualitas proses pembelajaran secara signifikan (Ubaidillah & Syamsul Falah, 2022). Selain itu, penerapan manajemen berbasis kolaborasi juga memperkuat keterlibatan seluruh warga madrasah dalam pengambilan keputusan, sehingga tercipta rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap peningkatan mutu pendidikan. Dalam konteks sosial, pendekatan ini mencerminkan perubahan budaya organisasi madrasah dari sistem hierarkis menuju sistem yang lebih demokratis dan terbuka.

Pada aspek implementasi kebijakan, kepala madrasah juga menerapkan strategi berbasis evaluasi berkelanjutan terhadap input, proses, dan output pendidikan. Hal ini mencakup pengawasan terhadap kualitas pembelajaran, pemanfaatan sarana prasarana, serta pencapaian hasil belajar peserta didik yang tidak hanya berfokus pada aspek akademik, tetapi juga karakter dan nilai religius. Penelitian lain menegaskan bahwa kepemimpinan kepala madrasah yang efektif selalu ditandai dengan komitmen tinggi terhadap perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) dan penguatan sistem manajemen mutu di sekolah (HALLINGER, 2003). Dengan demikian, strategi kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga merupakan proses sosial yang kompleks yang melibatkan interaksi, budaya organisasi, serta komitmen kolektif seluruh pemangku kepentingan pendidikan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi dan Karakter Siswa

Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap prestasi dan karakter siswa dalam konteks Madrasah Ibtidaiyah tidak dapat dipahami secara langsung sebagai hubungan sebab-akibat yang sederhana, melainkan bekerja melalui berbagai variabel perantara seperti kualitas pembelajaran, budaya sekolah, iklim organisasi, serta profesionalisme guru. Kepemimpinan yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan hasil belajar siswa melalui penguatan sistem manajemen pembelajaran, supervisi akademik yang berkelanjutan, serta kemampuan kepala madrasah dalam membangun kolaborasi kerja guru yang berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran. Dalam perspektif kepemimpinan pendidikan, peran kepala sekolah terbukti memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap capaian akademik siswa melalui perbaikan proses pembelajaran dan peningkatan kapasitas guru di sekolah. Hal ini diperkuat oleh temuan Hallinger dan Heck yang menunjukkan bahwa kepemimpinan sekolah berpengaruh terhadap prestasi siswa secara tidak langsung melalui variabel mediasi organisasi sekolah dan pembelajaran di kelas ("The Authors," 1998).

Lebih lanjut, kepemimpinan kepala madrasah juga memiliki dampak tidak langsung terhadap kedisiplinan siswa melalui pembentukan sistem aturan sekolah yang konsisten, penerapan tata tertib yang adil, serta keteladanan perilaku yang ditunjukkan oleh seluruh warga sekolah, khususnya pimpinan. Disiplin yang kuat tidak hanya terbentuk melalui regulasi formal, tetapi juga melalui internalisasi nilai dan budaya sekolah yang dibangun secara berkelanjutan dalam kehidupan sehari-hari. Dalam aspek karakter religius, kepemimpinan di Madrasah Ibtidaiyah memiliki peran strategis dalam mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam seluruh aktivitas Pendidikan (Afiyah & Astutik, 2026), seperti pembiasaan ibadah harian, kegiatan keagamaan terstruktur, serta penguatan akhlak mulia dalam proses pembelajaran di kelas sehingga membentuk karakter spiritual peserta didik secara konsisten.

Selain itu, kepemimpinan yang efektif juga berpengaruh terhadap pembentukan budaya sekolah yang positif, yaitu lingkungan pendidikan yang aman, inklusif, kolaboratif, dan berorientasi pada prestasi. Budaya sekolah yang baik akan mendorong meningkatnya keterlibatan siswa dalam berbagai kegiatan akademik maupun nonakademik, seperti partisipasi dalam lomba, kegiatan ekstrakurikuler, organisasi siswa, serta kegiatan sosial-keagamaan yang memperkuat keterampilan sosial, tanggung jawab, dan rasa percaya diri siswa. Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah berfungsi sebagai faktor penggerak utama yang bekerja secara tidak langsung namun sangat menentukan dalam membentuk ekosistem

pendidikan yang berkualitas, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan prestasi belajar, kedisiplinan, karakter religius, budaya sekolah yang positif, serta keterlibatan aktif siswa dalam seluruh aktivitas pendidikan.

Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan

Faktor pendukung kepemimpinan kepala Madrasah Ibtidaiyah dalam pengelolaan pendidikan terutama ditentukan oleh kuatnya dukungan guru, keterlibatan tenaga kependidikan, serta terciptanya budaya kerja kolaboratif di lingkungan madrasah. Guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap visi dan kebijakan kepala madrasah akan mempercepat implementasi program peningkatan mutu pendidikan, baik dalam aspek pembelajaran, kedisiplinan, maupun penguatan karakter peserta didik. Selain itu, komunikasi yang efektif antara kepala madrasah dan guru menjadi fondasi penting dalam menciptakan iklim organisasi yang sehat dan produktif. Dalam perspektif kepemimpinan pendidikan modern, konsep kepemimpinan distributif menegaskan bahwa keberhasilan sekolah tidak hanya bergantung pada kepala sekolah, tetapi juga pada distribusi peran kepemimpinan di antara seluruh warga sekolah yang terlibat aktif dalam pengambilan keputusan (Harris, 2004a). Selain faktor SDM, ketersediaan sarana dan prasarana seperti ruang kelas yang representatif, media pembelajaran, serta fasilitas teknologi juga menjadi faktor pendukung penting yang dapat meningkatkan efektivitas proses pembelajaran di madrasah.

Di samping faktor pendukung tersebut, kepemimpinan di Madrasah Ibtidaiyah juga menghadapi berbagai hambatan yang dapat memengaruhi efektivitas pengelolaan pendidikan. Salah satu hambatan utama adalah keterbatasan sumber daya manusia, baik dari segi jumlah maupun kualitas tenaga pendidik. Guru yang belum sepenuhnya memenuhi kualifikasi akademik atau kurang mendapatkan pelatihan berkelanjutan dapat menyebabkan implementasi kebijakan kepala madrasah berjalan kurang optimal. Kondisi ini berdampak pada terbatasnya inovasi pembelajaran dan rendahnya adaptasi terhadap perkembangan teknologi pendidikan. Selain itu, minimnya fasilitas pembelajaran seperti laboratorium, perpustakaan yang kurang lengkap, serta keterbatasan akses teknologi informasi menjadi kendala serius dalam mendukung proses pembelajaran yang efektif dan inovatif.

Lebih lanjut, hambatan lain yang sering muncul adalah keterbatasan anggaran operasional madrasah yang berdampak pada lambatnya pengembangan fasilitas dan peningkatan kompetensi guru. Dalam kondisi seperti ini, kepala madrasah dituntut untuk

memiliki kemampuan manajerial yang adaptif dan inovatif dalam mengoptimalkan sumber daya yang terbatas. Kepemimpinan yang efektif perlu mampu membangun strategi kolaboratif dengan komite sekolah dan masyarakat untuk mendukung pengadaan sarana prasarana serta peningkatan kualitas SDM secara berkelanjutan. Dengan demikian, keseimbangan antara faktor pendukung dan upaya mengatasi hambatan menjadi kunci utama dalam mewujudkan kepemimpinan yang efektif di Madrasah Ibtidaiyah.

Implikasi Kepemimpinan bagi Pengembangan Madrasah

Implikasi kepemimpinan bagi pengembangan Madrasah Ibtidaiyah (MI) menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kapasitas kepala madrasah dalam mengelola organisasi secara profesional, kolaboratif, dan visioner. Oleh karena itu, pelatihan kepala madrasah menjadi kebutuhan strategis untuk memperkuat kompetensi kepemimpinan, terutama dalam aspek pengambilan keputusan, supervisi pembelajaran, dan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini sejalan dengan konsep kepemimpinan terdistribusi yang menekankan bahwa praktik kepemimpinan tidak hanya berada pada satu individu, tetapi tersebar dalam komunitas sekolah sehingga mampu memperkuat kapasitas institusi “*distributed leadership offers a new and important theoretical lens through which leadership practice in school can be reconfigured and reconceptualized*”(Harris, 2004b) Dengan demikian, peningkatan kapasitas kepala madrasah menjadi fondasi utama dalam pengembangan MI ke depan.

Selanjutnya, penguatan budaya mutu di madrasah menjadi implikasi penting dari kepemimpinan yang efektif. Budaya mutu mencakup konsistensi dalam disiplin kerja, peningkatan kinerja guru, serta internalisasi nilai-nilai Islami dalam seluruh aktivitas pendidikan. Kepala madrasah memiliki peran sentral dalam membangun lingkungan sekolah yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan dan kolaborasi profesional. Penelitian Harris menegaskan bahwa kepemimpinan yang terdistribusi dapat meningkatkan kapasitas sekolah dalam menciptakan perubahan dan perbaikan berkelanjutan “*distributed forms of leadership can assist capacity building within schools which contributes to school improvement*” (Harris, 2004c). Dengan demikian, budaya mutu menjadi elemen kunci dalam meningkatkan efektivitas lembaga pendidikan Islam.

Selain itu, penguatan manajemen berbasis madrasah (MBM) serta inovasi pendidikan Islami merupakan implikasi lanjutan yang sangat penting dalam pengembangan MI. Kepala

madrasah dituntut untuk menerapkan pola kepemimpinan partisipatif dengan melibatkan guru, tenaga kependidikan, dan masyarakat dalam pengambilan keputusan sehingga tercipta tata kelola yang lebih demokratis dan efektif. Di sisi lain, inovasi pendidikan Islami perlu terus dikembangkan melalui integrasi teknologi pembelajaran, penguatan kurikulum berbasis nilai-nilai keislaman, serta pengembangan program unggulan madrasah. Hal ini selaras dengan temuan Harris yang menekankan bahwa kepemimpinan sekolah yang efektif berkontribusi pada peningkatan kapasitas organisasi dan perbaikan sistem pendidikan secara berkelanjutan (Harris, 2004d). Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif tidak hanya berdampak pada manajemen internal, tetapi juga pada inovasi dan daya saing madrasah di era modern.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan pengelolaan pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah. Model kepemimpinan yang efektif dalam pengelolaan pendidikan meliputi kepemimpinan transformasional, partisipatif, dan distributif yang mampu menciptakan budaya organisasi yang religius, kolaboratif, dan berorientasi pada mutu pendidikan. Kepala madrasah tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai motivator, supervisor, inovator, dan penggerak perubahan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran serta profesionalisme guru.

Penerapan strategi kepemimpinan yang efektif terbukti mampu meningkatkan mutu pendidikan melalui penguatan supervisi akademik, pengembangan kompetensi guru, evaluasi berkelanjutan, serta pelibatan seluruh warga sekolah dalam pengambilan keputusan. Kepemimpinan yang efektif juga memberikan dampak positif terhadap peningkatan prestasi belajar siswa, kedisiplinan, budaya sekolah, serta pembentukan karakter religius peserta didik. Selain itu, keberhasilan kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor pendukung seperti dukungan guru, budaya kerja kolaboratif, dan fasilitas pendidikan yang memadai. Namun, masih terdapat hambatan berupa keterbatasan sumber daya manusia, sarana prasarana, dan anggaran pendidikan.

Dengan demikian, pengembangan kepemimpinan kepala madrasah melalui pelatihan, penguatan budaya mutu, dan penerapan manajemen berbasis madrasah menjadi langkah penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam di Madrasah Ibtidaiyah secara profesional, adaptif, dan berkelanjutan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar kepala Madrasah Ibtidaiyah terus mengembangkan kompetensi kepemimpinan melalui pelatihan, pendampingan profesional, dan kegiatan pengembangan diri yang berkelanjutan sehingga mampu menerapkan model kepemimpinan transformasional, partisipatif, dan distributif secara lebih optimal. Selain itu, guru dan tenaga kependidikan diharapkan meningkatkan kolaborasi, profesionalisme, serta keterlibatan aktif dalam setiap program pengembangan mutu madrasah agar tercipta budaya kerja yang inovatif dan berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran.

Bagi pemangku kebijakan, seperti Kementerian Agama dan pengelola madrasah, perlu memberikan dukungan yang lebih optimal melalui penyediaan program pengembangan kompetensi kepala madrasah, peningkatan sarana dan prasarana pendidikan, serta penguatan sistem supervisi dan evaluasi yang berkelanjutan. Dukungan tersebut diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena menggunakan pendekatan studi kasus pada satu lokasi penelitian. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan lebih banyak Madrasah Ibtidaiyah dengan karakteristik yang beragam, menggunakan pendekatan komparatif atau metode campuran (*mixed methods*), sehingga diperoleh temuan yang lebih komprehensif mengenai model kepemimpinan efektif dalam pengelolaan pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah.

DAFTAR RUJUKAN

- AJEPRI, F. (2016). KEPEMIMPINAN EFEKTIF DALAM MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH. *Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam*, 6(1). <https://doi.org/10.24042/alidarah.v6i1.793>
- Afiyah, F. N. I., & Astutik, K. (2026). Internalisasi Nilai-Nilai Kepemimpinan dalam Kisah Al-Quran melalui Pola Asuh Ayah pada Anak Usia Dini. *Journal of Islamic Education for Early Childhood*, 8(1), 251–262.
- Astutik, K., Hadi, H. P., Putri, R. A., & Tsani, U. H. (2025). Transisi PAUD–SD Menyenangkan dengan Kolaborasi Pendampingan Kemampuan Fondasi Dasar Anak. *Jurnal CARE (Children Advisory Research and Education)*, 13(1), 80–89.
- Erickson, F. (2011). Uses of video in social research: a brief history. *International Journal of Social Research Methodology*, 14(3), 179–189. <https://doi.org/10.1080/13645579.2011.563615>
- Findon, M., & Johnston-Wilder, S. (2018). Working together to promote academic safeguarding. *School Leadership & Management*, 38(2), 164–186. <https://doi.org/10.1080/13632434.2018.1434766>
- Gibson, A. (2014). Principals' and teachers' views of spirituality in principal leadership in three primary schools. *Educational Management Administration & Leadership*, 42(4), 520–535. <https://doi.org/10.1177/1741143213502195>
- HALLINGER, P. (2003). Leading Educational Change: reflections on the practice of instructional and transformational leadership. *Cambridge Journal of Education*, 33(3), 329–352. <https://doi.org/10.1080/0305764032000122005>
- Hallinger, P. (2005). Instructional Leadership and the School Principal: A Passing Fancy that Refuses to Fade Away. *Leadership and Policy in Schools*, 4(3), 221–239. <https://doi.org/10.1080/15700760500244793>
- Hamdanah, H., & Sholihah, M. (2023). Implementation of the Islamic Leadership Model in Educational Administration at Madrasah Ibtidaiyah. *Southeast Asian Journal of Islamic Education*, 5(2), 207–220. <https://doi.org/10.21093/sajie.v5i2.6118>
- Harris, A. (1998). Effective Teaching: A review of the literature. *School Leadership & Management*, 18(2), 169–183. <https://doi.org/10.1080/13632439869628>
- Harris, A. (2004). Distributed Leadership and School Improvement. *Educational Management Administration & Leadership*, 32(1), 11–24. <https://doi.org/10.1177/1741143204039297>

- Heck, R. H., & Hallinger, P. (2005). The Study of Educational Leadership and Management. *Educational Management Administration & Leadership*, 33(2), 229–244. <https://doi.org/10.1177/1741143205051055>
- Heinsler, J. M., Kleinman, S., & Stenross, B. (1990). Making work matter: Satisfied detectives and dissatisfied campus police. *Qualitative Sociology*, 13(3), 235–250. <https://doi.org/10.1007/BF00989595>
- Ireland, R. D., & Hitt, M. A. (2005). Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21st century: The role of strategic leadership. *Academy of Management Perspectives*, 19(4), 63–77. <https://doi.org/10.5465/ame.2005.19417908>
- Knapp, M. S. (2017). The Practice of Designing Qualitative Research on Educational Leadership: Notes for Emerging Scholars and Practitioner-Scholars. *Journal of Research on Leadership Education*, 12(1), 26–50. <https://doi.org/10.1177/1942775116647365>
- Lai, E., & Cheung, D. (2013). Implementing a new senior secondary curriculum in Hong Kong: instructional leadership practices and qualities of school principals. *School Leadership & Management*, 33(4), 322–353. <https://doi.org/10.1080/13632434.2013.813459>
- Leithwood, K. (1994). Leadership for School Restructuring. *Educational Administration Quarterly*, 30(4), 498–518. <https://doi.org/10.1177/0013161X94030004006>
- Leithwood, K., & Sun, J. (2012). The Nature and Effects of Transformational School Leadership. *Educational Administration Quarterly*, 48(3), 387–423. <https://doi.org/10.1177/0013161X11436268>
- Mala, Y. P. M., Roesminingsih, E., & Riyanto, Y. (2021). The effect of instructional leadership on student's active and learning outcomes. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi Dan Aplikasi*, 9(1). <https://doi.org/10.21831/jppfa.v9i1.40316>
- Marsiyeh Marsiyeh, Aslan Aslan, & Nilhakim Nilhakim. (2025). Strategi Kepala Madrasah sebagai Pemimpin dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Singkawang. *Jurnal Pendidikan Dan Sastra Inggris*, 5(1), 384–398. <https://doi.org/10.55606/jupensi.v5i1.6526>
- MILES, M. B., & HUBERMAN, A. M. (1984). Drawing Valid Meaning from Qualitative Data: Toward a Shared Craft. *Educational Researcher*, 13(5), 20–30. <https://doi.org/10.3102/0013189X013005020>
- Mulyani, H., Meirawan, D., & Rahmadani, A. (2020). INCREASING SCHOOL EFFECTIVENESS THROUGH PRINCIPALS' LEADERSHIP AND TEACHERS' TEACHING PERFORMANCE, IS IT POSSIBLE? *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 39(2), 279–292. <https://doi.org/10.21831/cp.v39i2.28864>

- Pinskaya, M., Kosaretsky, S., Zvyagintsev, R., & Derbishire, N. (2019). Building resilient schools in Russia: effective policy strategies. *School Leadership & Management*, 39(2), 127–144. <https://doi.org/10.1080/13632434.2018.1470501>
- Sahlin, S., & Styf, M. (2021). Internationalization as an internal capacity builder for school improvement: a case study. *International Journal of Leadership in Education*, 24(3), 371–392. <https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1591511>
- Suroso, S., & Astutik, K. (2024). Interpersonal Communication Between Teachers and Students in Facilitating the Teaching and Learning Process. Communication, Interpersonal, Teacher and Student, Teaching and Learning.
- Somech, A. (2010). Participative Decision Making in Schools: A Mediating-Moderating Analytical Framework for Understanding School and Teacher Outcomes. *Educational Administration Quarterly*, 46(2), 174–209. <https://doi.org/10.1177/1094670510361745>
- Tan, C. Y., Dimmock, C., & Walker, A. (2024). How school leadership practices relate to student outcomes: Insights from a three-level meta-analysis. *Educational Management Administration & Leadership*, 52(1), 6–27. <https://doi.org/10.1177/17411432211061445>
- The Authors. (1998). *Educational Administration Quarterly*, 34(2), 163–164. <https://doi.org/10.1177/0013161X98034002001>
- Thoonen, E. E. J., Slegers, P. J. C., Oort, F. J., & Peetsma, T. T. D. (2012). Building school-wide capacity for improvement: the role of leadership, school organizational conditions, and teacher factors. *School Effectiveness and School Improvement*, 23(4), 441–460. <https://doi.org/10.1080/09243453.2012.678867>
- Ubaidillah, F., & Syamsul Falah, Moh. (2022). Peningkatan Mutu Pembelajaran Melalui Kepemimpinan Kepala Sekolah Di MTS Attaqwa Benda Tangerang. *Science and Education Journal (SICEDU)*, 1(2), 396–402. <https://doi.org/10.31004/sicedu.v1i2.57>
- White, P. L., Linton, C. J., Perry, M. D., Johnson, E. M., & Barnes, R. A. (2006). The Evolution and Evaluation of a Whole Blood Polymerase Chain Reaction Assay for the Detection of Invasive Aspergillosis in Hematology Patients in a Routine Clinical Setting. *Clinical Infectious Diseases*, 42(4), 479–486. <https://doi.org/10.1086/499949>
- Amaruddin, H. (2023). PERAN SEKOLAH DALAM MENANGANI PRAKTIK PERUNDUNGAN DI MADRASAH IBTIDAIYAH. *SCHOOL EDUCATION JOURNAL PGSD FIP UNIMED*, 13(1), 37. <https://doi.org/10.24114/sejpgsd.v13i1.45130>
- Baraldsnes, D. (2020). Bullying Prevention and School Climate: Correlation between Teacher Bullying Prevention Efforts and their Perceived School Climate. *International Journal of Developmental Science: Biopsychosocial Mechanisms of Change, Human Development*,

- and Psychopathology - Perspectives from Psychology, Neuroscience, and Genetics*, 14(3–4), 85–95. <https://doi.org/10.3233/DEV-200286>
- Bosworth, K., Garcia, R., Judkins, M., & Saliba, M. (2018). The impact of leadership involvement in enhancing high school climate and reducing bullying: An exploratory study. *Journal of School Violence*, 17(3), 354–366. <https://doi.org/10.1080/15388220.2017.1376208>
- Brinia, V., Bisketzi, A., Kasiola, E., & Marinoupoulou, S. (2026a). The administrative management of the phenomenon of school bullying in primary education units: the case of the Greek prefecture. *Quality Assurance in Education*, 34(2), 296–323. <https://doi.org/10.1108/QAE-09-2024-0173>
- Brinia, V., Bisketzi, A., Kasiola, E., & Marinoupoulou, S. (2026b). The administrative management of the phenomenon of school bullying in primary education units: the case of the Greek prefecture. *Quality Assurance in Education*, 34(2), 296–323. <https://doi.org/10.1108/QAE-09-2024-0173>
- Drăghicescu, L. M., & Stăncescu, I. (2019). BULLYING IN SCHOOL – PREVENTION AND INTERVENTION STRATEGIES. *Journal of Pedagogy - Revista de Pedagogie*, LXVII(2), 107–124. <https://doi.org/10.26755/RevPed/2019.2/107>
- Hanlon, L. G., Webb, S. N., Chonody, J. M., Price, D. A., & Kavanagh, P. S. (2025). Parental Perspectives on Principals’ Responses to Homophobic, Biphobic, and Transphobic Bullying in Australian High Schools: An Exploratory Study. *International Journal of Bullying Prevention*, 7(4), 632–644. <https://doi.org/10.1007/s42380-024-00252-7>
- Hidayatulloh, A., Hidayat, Y., & Ilmi, I. (2025). Manajemen Berbasis Sekolah dalam Menyelesaikan Bullying di Mis Jayasari Langkaplancar. *J-STAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 4(2), 271–279. <https://doi.org/10.62515/staf.v4i2.606>
- Kartika, K., Darmayanti, H., & Kurniawati, F. (2019). Fenomena Bullying di Sekolah: Apa dan Bagaimana? *PEDAGOGIA*, 17(1), 55. <https://doi.org/10.17509/pdgia.v17i1.13980>
- Khofi, M. B., & Sholeh, M. (2025). Principal Challenges in Addressing School Bullying Through Peer Empowerment Approaches in Elementary Schools. *Journal of Elementary Education Research and Practice*, 1(3), 141–156. <https://doi.org/10.70376/0qd2aj18>
- Kołodziejczyk, J. (2025). Impact of the leadership styles of school principals on bullying victimization and perpetration among youth. *BMC Public Health*, 25(1), 602. <https://doi.org/10.1186/s12889-025-21556-3>

- Kurniah Astutik; Hendra Pranata; Rika Ayu Putri; Ulin Hidayati Tsani. (2025). *Pendampingan Lingkungan yang Aman, Inklusif dan Kebhinekaan Menuju Sekolah Sehat Anti Perundungan*. 2(1).
- Kurniah Astutik; Lailatul P. Destiani; Putri Hidayatul Hasanah. (2024). *Building School and Family Partnerships to Prevent Bullying in Children*. 2(1).
- Li, Y., Chen, P. Y., Chen, F., & Chen, Y. (2017). Preventing School Bullying: Investigation of the Link between Anti-Bullying Strategies, Prevention Ownership, Prevention Climate, and Prevention Leadership. *Applied Psychology*, 66(4), 577–598. <https://doi.org/10.1111/apps.12107>
- Marlina, L., Sugiarti, R., & Erlangga, E. (2024). Studi Literature Review: Perilaku Bullying terhadap Teman Sebaya pada Remaja di Sekolah. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 4(12), 1320–1331. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v4i12.31873>
- Murtanti, W., Satori, D., Nurdin, D., & Kurniatun, T. C. (2024). The Role of Principal Leadership in Creating an Effective School Culture. *Tadris: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Tarbiyah*, 9(2), 611–628. <https://doi.org/10.24042/tadris.v9i2.23095>
- Pearce, N., Monks, H., Alderman, N., Hearn, L., Burns, S., Runions, K., Francis, J., & Cross, D. (2024). ‘It’s All About Context’: Building School Capacity to Implement a Whole-School Approach to Bullying. *International Journal of Bullying Prevention*, 6(1), 53–68. <https://doi.org/10.1007/s42380-022-00138-6>
- Prasetio, A., & Fanreza, R. (2023). STRATEGI SEKOLAH DALAM UPAYA PENCEGAHAN BULLYING DI ISMAELIYAH SCHOOL. *ANSIRU PAI: Pengembangan Profesi Guru Pendidikan Agama Islam*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.30821/ansiru.v7i1.14761>
- Seong, D. (2024a). Preventive and Responsive Intervention Strategies of Teachers in School Bullying. *Research and Advances in Education*, 3(11), 11–15. <https://doi.org/10.56397/RAE.2024.11.02>
- Seong, D. (2024b). Preventive and Responsive Intervention Strategies of Teachers in School Bullying. *Research and Advances in Education*, 3(11), 11–15. <https://doi.org/10.56397/RAE.2024.11.02>
- Suroso; Kurniah Astutik; Hudson Sidabutar. (2024). *Interpersonal Communication Between Teachers and Students in Facilitating the Teaching and Learning Process*. 4(3).