

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Madrasah ideal mengintegrasikan ilmu agama dan ilmu umum secara seimbang. Madrasah model memiliki keunggulan dari aspek kurikulum, boarding school (asrama), pusat sumber belajar bersama, SDM yang profesional, serta muatan lokal dan ekstra kurikuler yang fleksibel dan islami. Menurut Husni Rahim, karakteristik madrasah berbasis masyarakat (*community-based*), manajemen berbasis madrasah, sebagai lembaga *tafaqquh fi dien* (mendalami agama), dan mengintegrasikan ilmu agama dengan umum (Riswadi dkk., 2021).

Salah satu faktor penentu keberhasilan mutu madrasah yaitu di lihat dari kepemimpinan kepala madrasah (Faktor Utama & Paling Krusial) Kepala Madrasah memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui: 1. Kepemimpinan yang efektif yang mendorong bimbingan, pengawasan, dan peningkatan keterampilan di antara staf pendidikan, 2. Manajemen yang terampil yang mencakup empat fungsi utama perencanaan, pengorganisasian, memotivasi, dan pengendalian, 3. Pengawasan yang teliti. Strategi kepala madrasah merupakan faktor yang penting dalam menentukan keberhasilan peningkatan mutu di madrasah (Huda, 2022).

Dalam era globalisasi yang terus berkembang dan penuh dengan dinamika perubahan saat ini, kepala madrasah dituntut untuk tidak hanya

mampu mengelola lembaga secara administratif, tetapi juga harus mampu tampil sebagai agen perubahan yang mendorong transformasi secara menyeluruh melalui pendekatan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan seluruh warga madrasah untuk berinovasi dan meningkatkan kompetensi diri demi terwujudnya peningkatan mutu pendidikan yang berkelanjutan. Melalui pendekatan ini, kepala madrasah tidak sekadar mempertahankan rutinitas kelembagaan, melainkan secara aktif mendorong lahirnya budaya madrasah yang dinamis, kolaboratif, dan berorientasi pada keunggulan, sehingga seluruh komponen madrasah bergerak bersama secara sinergis dalam mewujudkan pendidikan Islam yang berkualitas dan berdaya saing tinggi (Suhada, M. M., 2019).

Pemimpin ideal adalah sosok yang adaptif terhadap perubahan teknologi namun tetap kreatif dalam mengelola sumber daya mandiri. menekankan bahwa pemimpin yang mampu memberikan stimulasi intelektual kepada guru untuk berinovasi, serta memiliki literasi digital yang mumpuni, akan lebih berhasil membawa madrasah menuju status "Madrasah Hebat Bermartabat". Dengan demikian, kepemimpinan madrasah yang ideal adalah sosok yang mampu menyeimbangkan profesionalisme manajemen modern dengan keteladanan spiritual yang autentik (Syafuruddin, 2017).

Berdasarkan (Perdirjen GTK No. 7327 Tahun 2023, 2023), kompetensi kepribadian kepala sekolah/madrasah merupakan kemampuan dalam menunjukkan kualitas diri melalui kematangan moral, emosi, dan spiritual untuk berperilaku sesuai dengan kode etik, pengembangan diri melalui kebiasaan refleksi, dan memiliki orientasi berpusat pada peserta didik. Kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala madrasah mencakup: kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial. Kompetensi ini memainkan peran kunci dalam mempengaruhi keberhasilan kerja, terutama dalam pekerjaan yang menuntut inisiatif dan inovasi

Eksistensi madrasah di era disrupsi menuntut adanya transformasi fundamental dalam tata kelola kelembagaan. Sebagai institusi pendidikan Islam yang memiliki karakteristik khas, madrasah tidak hanya dihadapkan pada tanggung jawab transisi nilai-nilai keagamaan, tetapi juga pada tuntutan standarisasi mutu yang kompetitif di tingkat nasional maupun global. Dalam konteks ini, keberhasilan akselerasi mutu madrasah tidak dapat dipisahkan dari peran strategis kepemimpinan kepala madrasah sebagai *top manager* sekaligus *key player* dalam menentukan arah kebijakan institusi (Aristiyanto, 2023).

Sesuai dengan (Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, 2007) menegaskan bahwa kepala sekolah atau madrasah tidak cukup hanya menjalankan fungsi administratif semata, melainkan harus memiliki lima kompetensi utama,

yaitu kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Melalui kompetensi manajerial, kepala madrasah dituntut mampu menyusun perencanaan jangka panjang, mengelola perubahan dan pengembangan lembaga secara strategis, serta menciptakan budaya yang kondusif dan inovatif. Kompetensi kewirausahaan menghendaki kepala madrasah untuk senantiasa berinovasi, bekerja keras, dan pantang menyerah dalam menghadapi berbagai tantangan demi kemajuan lembaga. Sementara kompetensi kepribadian menekankan pentingnya integritas, keteladanan, dan jiwa kepemimpinan yang kuat sebagai pondasi dalam memimpin. Secara keseluruhan, regulasi ini menjadi landasan hukum yang menegaskan bahwa kepala madrasah adalah seorang pemimpin yang dituntut memiliki orientasi visioner mampu merencanakan arah pengembangan, menggerakkan perubahan, dan membawa lembaganya menjadi organisasi pendidikan yang efektif, adaptif, dan berdaya saing.

Kepala madrasah bukan sekadar administrator yang mengelola urusan teknis kelembagaan, melainkan seorang pemimpin yang dituntut untuk memiliki visi jauh ke depan, mampu membaca peluang dan tantangan zaman, serta mampu menggerakkan seluruh komponen madrasah menuju tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, kepemimpinan visioner menjadi salah satu kualitas yang mutlak diperlukan. Seorang kepala madrasah yang visioner mampu merumuskan cita-cita jangka panjang yang jelas, menginspirasi seluruh warga madrasah untuk bergerak bersama, dan merancang strategi pengembangan

pendidikan yang relevan dengan kebutuhan masyarakat serta tuntutan zaman. Tanpa visi yang kuat, arah pengembangan madrasah akan cenderung stagnan dan tidak adaptif terhadap perubahan yang terjadi secara dinamis di lingkungan pendidikan (Hidayah, 2016).

Namun, tantangan yang sering dialami oleh lembaga pendidikan Islam adalah fenomena "stagnansi kepemimpinan", di mana pengelolaan madrasah cenderung bersifat repetitif, administratif, dan kurang adaptif terhadap perubahan. Banyak lembaga pendidikan sulit berkembang karena ketiadaan arah masa depan yang tidak jelas, yang berakar pada gaya kepemimpinan yang bersifat konvensional dan transaksional (Suhada, M. M., 2019).

Peran kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan peran yang sangat dominan. Maju tidaknya suatu kegiatan organisasi akan banyak dipengaruhi oleh profesionalitas pemimpinnya. Pemimpin ibarat motor penggerak yang fungsinya bukan hanya menjadi penentu apakah organisasi bergerak maju atau stagnan. Namun sebagai motor penggerak organisasi, pemimpin juga bertanggung jawab apakah organisasi yang dipimpinnya akan mencapai tujuan yang diinginkan atau tidak. Kepala madrasah merupakan seorang pemimpin di lingkungan pendidikan madrasah. Secara teoritik, pengertian kepala sekolah dan kepala madrasah tidak memiliki perbedaan yang substansial (Jurnaris, 2023).

Di sisi lain, kepemimpinan yang efektif juga mengisyaratkan kompetensi manajerial yang memadai. Pengelolaan sumber daya

madrasah, baik sumber daya manusia, sarana dan prasarana, keuangan, maupun informasi, harus dilaksanakan secara efektif dan efisien agar dapat mendukung proses pembelajaran yang berkualitas. Kepala madrasah yang memiliki kompetensi manajerial yang tinggi akan mampu mengoptimalkan seluruh potensi yang dimiliki madrasah, menciptakan sistem kerja yang terstruktur, serta membangun koordinasi yang harmonis di antara seluruh pemangku kepentingan. Lemahnya kompetensi manajerial seorang kepala madrasah seringkali menjadi faktor penghambat terwujudnya tata kelola madrasah yang baik, meskipun potensi sumber daya yang dimiliki sebenarnya cukup memadai (Djafri, 2017).

Namun yang menjadi ciri khas dan keunggulan madrasah dibandingkan lembaga pendidikan umum lainnya adalah dimensi religius yang melekat dalam setiap aspek kehidupan dan tata kelolanya. Kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan Islam tidak cukup hanya mengandalkan kemampuan profesional semata, tetapi juga harus mampu menjadi teladan dalam pengamalan nilai-nilai keislaman. Nilai religius dalam kepemimpinan kepala madrasah tercermin dalam cara ia mengambil keputusan, membangun relasi dengan warga madrasah, membina budaya madrasah yang islami, serta menjadikan ajaran agama sebagai landasan moral dalam setiap kebijakan yang diambil. Kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai keislaman diyakini mampu melahirkan tata kelola madrasah yang amanah, transparan, dan bertanggung jawab (Nisa, 2017).

Keberhasilan transformasi pendidikan di madrasah sangat bergantung pada sejauh mana seorang pemimpin mampu menginternalisasi nilai-nilai strategis ke dalam gerak nyata organisasi. Efektivitas kepemimpinan di madrasah ditentukan oleh kemampuan kepala madrasah dalam menerapkan ciri pemimpin yang kuat sekaligus adaptif. Untuk mencapai keberhasilan yang konsisten, ia memerlukan perangkat karakter dan perangai unggul yang memungkinkannya tetap tangguh dan solutif di segala kondisi."

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat As Sajdah ayat 24 yaitu:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ إِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ٢٤

Artinya : "dan kami jadikan di antara mereka ini pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar "(sabar dalam menegakan kebenaran)". Dan adalah mereka yang meyakini ayat ayat kami". (Q.S. As Sajdah:24).

Shihab, M. Quraish. Dalam *Tafsir Al-Misbah* menafsirkan Q.S. As Sajdah [24] : 32 bahwa frasa "Setelah mereka bersabar dalam menjalankan perintah-perintah Allah, meninggalkan larangan-larangan-Nya, membenarkan rasul-rasul-Nya, dan mengikuti petunjuk yang dibawakan oleh para rasul kepada mereka, maka jadilah di antara mereka pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk kepada kebenaran dengan perintah Allah, menyeru kepada kebaikan, memerintahkan kepada kebajikan, serta mencegah kemungkaran." mengandung makna kepemimpinan adalah amanah yang menuntut kematangan personal.

Pemimpin sejati harus memancarkan keteduhan melalui tutur kata yang santun dan sifat pemaaf, namun tetap memiliki ketegasan dalam memegang komitmen tugas. Karakter ini lahir dari perpaduan antara kesabaran yang kokoh dan penyerahan diri sepenuhnya kepada Allah."

Kepala madrasah memiliki peran strategis sebagai pemimpin pendidikan yang bertanggung jawab dalam meningkatkan kompetensi dan kualitas guru serta staf di lembaganya. MAN Kota Sawahlunto sebagai lembaga pendidikan Islam formal di bawah Kementerian Agama tentu menuntut adanya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

Di samping itu, masih perlu dikaji lebih mendalam bagaimana kepala madrasah menerapkan nilai-nilai positif dan kebiasaan kerja yang baik dalam kehidupan sehari-hari di MAN Kota Sawahlunto. penerapan nilai-nilai tersebut sangat penting sebagai dasar dalam membangun budaya madrasah yang kuat dan berkarakter. Meskipun demikian, dari kondisi yang terlihat di madrasah ini sudah tampak adanya upaya yang cukup baik dalam menanamkan nilai-nilai religius dan kedisiplinan kepada seluruh warga madrasah. Hal ini terlihat jelas dari berbagai kegiatan keagamaan yang sudah menjadi kebiasaan sehari-hari di madrasah, seperti shalat berjamaah, membaca Al-Qur'an sebelum memulai pelajaran, dan peringatan hari-hari besar Islam yang selalu dirayakan secara rutin dan meriah. Kebiasaan-kebiasaan positif tersebut menunjukkan bahwa kepala madrasah telah berupaya menjadikan nilai-nilai Islam dan kedisiplinan

sebagai bagian penting dari kehidupan di MAN Kota Sawahlunto, namun bagaimana cara dan strategi kepala madrasah dalam menerapkan semua itu secara menyeluruh kepada seluruh guru, staf, dan siswa belum diketahui dan belum dikaji secara mendalam, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahuinya secara jelas dan lengkap.

Selain itu, masih perlu dikaji lebih mendalam bagaimana kepala madrasah menciptakan dan menjaga iklim kerja yang kondusif di MAN Kota Sawahlunto, mengingat iklim kerja yang nyaman dan harmonis merupakan faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap semangat dan produktivitas seluruh warga madrasah dalam bekerja dan belajar. Iklim kerja yang kondusif tidak terbentuk dengan sendirinya, melainkan membutuhkan peran aktif kepala madrasah dalam membangun komunikasi yang terbuka, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, mengelola perbedaan pendapat secara bijaksana, serta memberikan rasa aman dan nyaman bagi seluruh guru, staf, dan siswa dalam menjalankan aktivitas sehari-hari di madrasah, namun bagaimana strategi dan langkah konkret yang diterapkan kepala MAN Kota Sawahlunto dalam mewujudkan hal tersebut masih perlu diteliti dan diungkap secara lebih mendalam melalui penelitian yang sistematis dan komprehensif.

Faktor-faktor yang mendukung keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah di MAN Kota Sawahlunto merupakan hal yang sangat penting dan menarik untuk dikaji, mengingat keberhasilan suatu lembaga pendidikan tidak terlepas dari berbagai faktor pendukung yang saling

berkaitan, baik yang bersumber dari dalam lembaga seperti komitmen warga madrasah, profesionalisme guru dan staf, serta ketersediaan sarana prasarana yang memadai, maupun yang bersumber dari luar seperti dukungan pemerintah dan kepercayaan masyarakat.

Selain itu, kekuatan utama yang menjadi kunci keberhasilan kepala madrasah dalam memimpin MAN Kota Sawahlunto juga sangat penting untuk diungkap, apakah terletak pada kemampuan manajerial, kecerdasan emosional dan spiritual, kemampuan membangun komunikasi yang harmonis, ataukah pada visi kepemimpinan yang kuat dan inspiratif dalam menggerakkan seluruh warga madrasah menuju tujuan pendidikan yang dicita-citakan, sehingga penelitian ini hadir untuk mengungkap secara komprehensif kekuatan kepemimpinan kepala MAN Kota Sawahlunto sebagai model kepemimpinan pendidikan Islam yang efektif dan inspiratif.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan di MAN Kota Sawahlunto, madrasah ini mengalami perkembangan yang signifikan di bawah kepemimpinan Bapak Dafril, S.Pd.I selaku Kepala Madrasah. Transformasi yang terjadi bukan hanya menyangkut aspek fisik, melainkan juga menyentuh hal-hal mendasar seperti pengembangan sumber daya manusia dan pembentukan budaya dan iklim di madrasah. Fenomena perkembangan ini menjadi hal yang layak untuk diteliti lebih mendalam, mengingat tidak banyak madrasah yang mampu menunjukkan kemajuan secara nyata dan berkelanjutan, sehingga penting untuk mengkaji

bagaimana peran kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mendorong perubahan tersebut.

Peneliti juga melakukan wawancara awal dengan salah satu guru Sosiologi di MAN Kota Sawahlunto, yaitu Ibu Fatma. Dari hasil wawancara tersebut, Ibu Fatma membenarkan bahwa telah terjadi perubahan yang positif dalam cara kerja dan suasana di madrasah. Menurut beliau, kepemimpinan kepala madrasah saat ini berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih menghargai dan mendorong kreativitas serta inovasi. Pernyataan ini semakin memperkuat keyakinan peneliti untuk meneliti lebih jauh tentang cara atau strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah dalam membawa MAN Kota Sawahlunto menjadi madrasah yang lebih unggul dan berkualitas.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh munculnya fenomena transformasi institusional yang signifikan di MAN Kota Sawahlunto, yang merepresentasikan keberhasilan kepemimpinan dalam mengelola perubahan (*change management*). Fenomena pertama terlihat pada akselerasi digital dan penguatan literasi, di mana kepala madrasah berhasil mengintegrasikan teknologi bukan sekadar sebagai formalitas, melainkan kebutuhan substansial melalui implementasi *E-Learning* yang tertib serta penyediaan pojok literasi digital yang meningkatkan daya saing intelektual siswa. Dinamika ini berlanjut pada terciptanya ekosistem "Tiada Hari Tanpa Juara", sebuah fenomena di mana meraih prestasi akademik maupun non-akademik di tingkat nasional menjadi tradisi baru. Hal ini

menunjukkan kejelian pimpinan dalam melakukan manajemen bakat serta membangun budaya apresiasi (*reward system*) yang mampu memicu iklim kompetisi sehat di kalangan guru dan siswa.

Secara empiris dilihat dari segi sarana dan prasarana, kepemimpinan di MAN Kota Sawahlunto juga menunjukkan keberhasilan dalam penataan lingkungan berbasis *Green School* transformasi fisik gedung hasil SBSN yang dipadukan dengan lingkungan yang asri dan estetik terbukti mampu meningkatkan kenyamanan psikologis dalam proses pembelajaran. Perubahan fisik tersebut diperkuat dengan internalisasi karakter melalui budaya 5S (Senyum, Sapa, Salam, Sopan, dan Santun) yang kini menjadi nafas keseharian warga madrasah. Budaya Senyum dan Sapa digunakan untuk mencairkan hambatan komunikasi, Salam sebagai penguat identitas religius, serta Sopan dan Santun sebagai cerminan etika tinggi. Fenomena kedisiplinan ini lahir dari pola kepemimpinan keteladanan, di mana kehadiran kepala madrasah secara langsung dalam kegiatan ibadah dan tahfidz menjadi rujukan perilaku bagi civitas akademika.

Berdasarkan seluruh uraian di atas, penelitian ini dilakukan karena peneliti menyadari bahwa kepemimpinan kepala madrasah adalah faktor paling utama yang menentukan apakah sebuah madrasah bisa maju atau justru mengalami kemunduran. Di zaman yang terus berubah dengan cepat seperti sekarang ini, madrasah dituntut untuk ikut berbenah dan berinovasi. Namun pada kenyataannya, masih banyak kepala madrasah yang menjalankan kepemimpinan dengan cara yang itu-itu saja, hanya

fokus pada urusan administrasi, dan kurang berani melakukan perubahan. Kondisi seperti ini tentu menjadi penghambat serius bagi perkembangan madrasah agar bisa berkembang secara maksimal.

Sementara itu, MAN Kota Sawahlunto sebagai satu-satunya Madrasah Aliyah Negeri di wilayah kotanya memikul tanggung jawab besar sebagai kiblat pendidikan Islam di daerahnya, sehingga kualitas kepemimpinan kepala madrasah menjadi sangat menentukan madrasah. Atas dasar itulah peneliti mengambil judul **"Kepemimpinan Kepala Madrasah Di MAN Kota Sawahlunto"** Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis mengenai kepemimpinan yang efektif di lingkungan madrasah, serta menjadi referensi praktis bagi kepala madrasah lain dalam melakukan transformasi pendidikan Islam.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka terdapat identifikasi masalah tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Di MAN Kota Sawahlunto dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Belum diketahui secara jelas bagaimana kepala madrasah meningkatkan kemampuan dan kualitas guru serta staf di MAN Kota Sawahlunto.
2. Belum diketahui strategi apa yang digunakan kepala madrasah dalam memotivasi dan memberdayakan seluruh sumber daya manusia di MAN Kota Sawahlunto.

3. Belum diketahui bagaimana kepala madrasah menerapkan nilai-nilai dan kebiasaan kerja yang positif dalam kehidupan organisasi sehari-hari di MAN Kota Sawahlunto.
4. Belum diketahui bagaimana kepala madrasah menciptakan dan menjaga iklim kerja yang kondusif sehingga seluruh warga madrasah dapat bekerja dan belajar dengan nyaman di MAN Kota Sawahlunto.
5. Belum diketahui faktor-faktor apa saja yang mendukung keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah di MAN Kota Sawahlunto.
6. Belum diketahui kekuatan utama apa yang menjadi kunci keberhasilan kepala madrasah dalam memimpin MAN Kota Sawahlunto.

C. Fokus Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah dijelaskan di atas dan identifikasi masalah yang telah diuraikan maka terdapat fokus masalahnya mengenai bagaimana Kepemimpinan kepala madrasah dalam pengembangan sumber daya manusia, Kepemimpinan kepala madrasah dalam pembentukan budaya dan iklim di MAN Kota Sawahlunto dan Faktor-faktor apa saja yang mendukung keberhasilan kepemimpinan di MAN Kota Sawahlunto

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus masalah di atas maka dari itu peneliti merumuskan masalah, maka rumusan masalah pada penelitian ini untuk menciptakan sebuah penelitian yang lebih terarah, maka peneliti ini akan merumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Kepemimpinan kepala madrasah dalam pengembangan sumber daya manusia di MAN Kota Sawahlunto?
2. Bagaimana Kepemimpinan kepala madrasah dalam pembentukan budaya dan iklim di MAN Kota Sawahlunto?
3. Faktor-faktor apa saja yang mendukung keberhasilan kepemimpinan di MAN Kota Sawahlunto?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui Kepemimpinan kepala madrasah dalam pengembangan sumber daya manusia di MAN Kota Sawahlunto
2. Mengetahui Kepemimpinan kepala madrasah dalam pembentukan budaya dan iklim di MAN Kota Sawahlunto
3. Mengetahui Faktor-faktor apa saja yang mendukung keberhasilan kepemimpinan di MAN Kota Sawahlunto

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini tentang Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah MAN Kota Sawahlunto memiliki beberapa manfaat sebagai berikut

1. Manfaat Teoretis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen pendidikan dan kepemimpinan pendidikan Islam, antara lain:

- a. Menambah kajian konseptual mengenai gaya kepemimpinan kepala madrasah, khususnya dalam konteks madrasah aliyah negeri.
- b. Memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang penerapan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru, tenaga kependidikan, dan mutu pendidikan.
- c. Mengembangkan indikator-indikator keberhasilan gaya kepemimpinan kepala madrasah yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian selanjutnya.
- d. Menjadi referensi akademik bagi peneliti lain yang ingin mengkaji topik serupa, terutama terkait efektivitas kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam.

2. Manfaat Praktis.

a. Bagi Kepala Madrasah

Sebagai bahan evaluasi dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif di lingkungan madrasah. Memberikan gambaran tentang strategi kepemimpinan yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja guru.

b. Bagi Guru dan Tenaga Kependidikan

Memberikan pemahaman tentang pola kepemimpinan kepala madrasah sehingga dapat meningkatkan kerja sama dan profesionalisme. Mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

c. Bagi Lembaga (Madrasah)

Menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan mutu pengelolaan lembaga pendidikan. Membantu dalam merumuskan kebijakan yang mendukung efektivitas kepemimpinan kepala madrasah.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi sumber referensi dan perbandingan untuk penelitian yang relevan. Memberikan dasar dalam pengembangan penelitian lanjutan terkait kepemimpinan pendidikan.

e. Bagi Pemangku Kebijakan (Kementerian Agama / Dinas Pendidikan)

Sebagai masukan dalam merumuskan kebijakan terkait peningkatan kompetensi kepala madrasah. Menjadi dasar dalam pengembangan program pelatihan kepemimpinan pendidikan.

f. Bagi Peneliti

Penelitian ini menambah wawasan, pengalaman metodologis, dan kemampuan analitis peneliti dalam bidang kepemimpinan pendidikan Islam, sekaligus membuka peluang untuk pengembangan penelitian lanjutan yang lebih spesifik.

G. Defenisi Operasional

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sebuah seni dan kemampuan strategis seseorang dalam memengaruhi, memotivasi, serta

mengarahkan individu maupun kelompok untuk bekerja sama secara sukarela demi mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Inti dari kepemimpinan bukan terletak pada kekuasaan atau jabatan struktural semata, melainkan pada kekuatan pengaruh yang mampu menginspirasi orang lain untuk memberikan usaha terbaik mereka. Seorang pemimpin yang efektif biasanya memiliki kombinasi antara integritas, visi yang jelas, serta kemampuan komunikasi yang baik untuk menjembatani perbedaan di dalam tim. Dalam praktiknya, kepemimpinan juga melibatkan proses pengambilan keputusan yang bertanggung jawab dan adaptasi terhadap berbagai situasi lingkungan kerja guna memastikan produktivitas tetap terjaga sekaligus mengembangkan potensi para anggotanya. (Syafuruddin, 2017)

2. Kepala Madrasah

Kepala Madrasah adalah seseorang yang paling bertanggung jawab terhadap kegiatan madrasah / sekolah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya. (Purwanti, 2016) sedangkan menurut pendapat (Komalasari dkk., 2021) Kepala Madrasah adalah disamping sebagai tenaga pendidik, juga sebagai tenaga kependidikan yang memiliki peran penting bagi pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di Madrasah. Sebagai guru, kepala Madrasah

melaksanakan kegiatan belajar mengajar kepada para peserta didik. Sebagai tenaga kependidikan, kepala Madrasah harus memiliki tugas penting dalam mengelola administrasi Madrasah agar menjadi maju

