
Urgensi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja dan Mutu Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Darul Ulum PP Banyuanyar Poto'an Daya Palengaan Pamekasan

A. Shaleh¹, Taufiqurrahman², Fauzan³

¹Institut Darul Ulum Banyuanyar Pamekasan

²UIN Madura

³IAI Al-Khairat Pamekasan

correspondence e-mail*, Ahmadsholeh2293@gmail.com , fahimulfurqan@gmail.com ,
masfauzan@gmail.com

Submitted:

Revised: 2026/01/18 ;

Accepted: 2026/02/01 ; Published: 2026/02/24

Abstract

This study aimed to find out the form of leadership, duties, and roles of the principal of Madrasah Ibtidaiyah (The Islamic Elementary School) at Pondok Pesantren Darul Ulum Banyuanyar, Potoan Daya, Palengaan Pamekasan. This educational institution is one of the formal schools in this boarding house. Most students at this school live at the Banyuanyar Islamic boarding house, although some still go from their respective houses (called nyulokin Madurese). The research used a qualitative descriptive method. The data were collected through observation, interviews, and documentation. And to find out the validity of the data, several methods were carried out, such as extending observations, increasing research, and ensuring triangulation. This study found that the leadership of the head of Madrasah Ibtidaiyah (MI) Darul Ulum Banyuanyar was democratic in nature as a policy holder in the organization. He did not act on his own will. Every action he made always prioritized a joint decision. In his program, the head of MI Darul Ulum Banyuanyar often carried out control, supervision, guidance, and protection for his subordinates. Supervision was actualized to the head of the teachers so that teachers could have innovations in teaching to ensure students could have a better level of learning development. As an organizational manager, he provides control to all staff and madrasah managers. Besides, he provides protection for all teachers. Interestingly, the head of MI Darul Ulum Banyuanyar prefers to be called a servant in his organization, a servant who serves all the needs of his subordinates, from the managers to the students who are targets in the organization he is leading

Keywords

Transformational Leadership, Teacher Performance, Educational Quality



© 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

PENDAHULUAN

Keadaan Pendidikan di tingkat dasar, terutama di madrasah ibtidaiyah menjumpai masalah dan tantangan yang sangat serius dalam mengembangkan mutu dan tujuan

pendidikan ditengah masalah sosial yang selalu berubah-ubah.¹ Di era yng sudah sangat berkembang, Banyak kepala madrasah masih menerpkan model-model tradisional dalam kepemimpinannya hal itu sangat responsif bagi kondisi sosial guru, siswa, serta peningkatan suasana eksternal di madrasah.² Akibatnya, Terdapat perbedaan antara kualitas pendidikan yang diharapkan masyarakat dan apa yang telah dicapai, terutama dalam hal inovasi pembelajaran, dorongan guru, dan budaya kerja sama di sekolah.³

Kondisi seperti itu menyatakan bahwa kepala sekolah tidak hanya diminta menjadi pimpinan dalam organisasi sekolah serta pengelola administrasi sekolah saja, melainkan menjadi agen of change yang dapat memberikan motivasi, menginspirasi para pelaku pendidikan baik untuk tenaga pendidik, tenaga kependidikan maupun peserta didik, serta dapat memajukan program yang inovativ dalam segala aspek manajemen pendidikan.⁴ Di dalam menciptakan lingkungan sekolah yang baik, adaptis dan dinamis, sangat penting gaya kepemimpinan yang bersifat teranspormatif guna visi misi pendidikan berjalan dengan baik dan tidak menoton atau fakum.⁵ Berbicara kontek indonesia, seorang pemimpin yang menjalankan kepemimpinannya dengan gaya transformasional yang fokus pada inspirasi, motivasi dan pemberdayaan anggota dimadrasah sangan terbukti dan berdampak mampu meperkuat hubungan guru dn pengelola, saling berkolaborasi dan membangun profesionalisme dilingkungan madrasah.⁶

Oleh karena itu, ada perbedaan nyata antara kinerja manajerial yang diperlukan

¹ Baitiyah, Anis Khofifatun Nafilah, and Mabnunah, "Vol 12 Special Issue No 1 2024 JDPP," *Jurnal Dimensi Pendidikan Dan Pembelajaran* 12, no. 1 (2024).

² Bashori, MardivtaYolanda, and Sonia Wulandari, "Lembaga Pendidikan Tinggi Islam," *Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2020): 123–38.

³ Muhammad Yakob, Tengku Muhammad Sahudra, and Sukirno Sukirno, "Transformational Leadership of Principals: Driving Excellence in Education Quality," *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan* 17, no. 1 (2025): 1658–67, <https://doi.org/10.35445/alishlah.v17i1.6887>.

⁴ Asep Roni Muhayar, "Representasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kualitas Sekolah Melalui Supervisi Pendidikan Islam," *Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam* 18, no. 3 (2025): 605–30, <https://doi.org/10.32832/tawazun.v18i3.21794>.

⁵ Khairul amri sillahi and Syafri fadillah marpaung, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalm Mengurangi Stres Kerja Guru : Studi Kasus Di SMK," *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan (JDMP)* 32, no. 3 (2021): 167–86.

⁶ Slamet Riyadi, "Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan* 4, no. 1 (2025): 1983–89, <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.1881>.

untuk mencapai standar pendidikan yang diharapkan oleh masyarakat dan pemangku kebijakan pendidikan dan pola kepemimpinan yang masih bersifat birokratis. Perbedaan ini memberi ruang kuat untuk penelitian tentang pentingnya peran kepala madrasah sebagai pemimpin transformasional dalam menanggapi tantangan pendidikan modern.

Studi sebelumnya telah menekankan hubungan antara peningkatan kualitas pendidikan dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah atau madrasah. Misalnya, penelitian oleh Gunawan & Cahyani (2024) menemukan bahwa kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk meningkatkan motivasi guru, menciptakan lingkungan kerja sama yang lebih baik, dan meningkatkan budaya madrasah yang unggul. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang visioner dan inspiratif sangat memengaruhi keberhasilan lembaga pendidikan dalam menghadapi tantangan perubahan.⁷

Selain itu, penelitian yang terdahulu menemukan bahwa transformasional leadership kepala sekolah menguntungkan keterlibatan guru, inovasi pembelajaran, dan budaya sekolah yang produktif dan inklusif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang fleksibel dan partisipatif merupakan komponen penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.⁸

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat seberapa penting kepala Madrasah Ibtidaiyah Darul Ulum Potoan Daya Palengaan Pamekasan menggunakan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Fokus penelitian adalah bagaimana dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional (idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration) berfungsi untuk menciptakan budaya sekolah yang produktif dan inovatif. Penelitian ini penting karena memberikan kontribusi praktis dan empiris tentang kebutuhan akan model kepemimpinan yang dapat menyelesaikan

⁷ Bintang Saema Gunawan and sella Cahyani, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dan Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Iman Bandung," *Shibyan: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah* 2, no. 1 (2024): 31–47, <https://doi.org/10.30999/shibyan.v2i1.3806>.

⁸ Yakob, Sahudra, and Sukirno, "Transformational Leadership of Principals: Driving Excellence in Education Quality."

perbedaan antara kepemimpinan madrasah yang masih konvensional dan tuntutan peningkatan kualitas pendidikan. Penelitian ini diharapkan dapat membantu pembuat kebijakan, pengawas pendidikan, dan pelatih kepala sekolah membuat program pengembangan kepemimpinan transformasional yang berhasil. Tujuannya adalah untuk memperkuat pendidikan Islam di tingkat dasar.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif Sesuai dengan objek kajian ini maka jenis penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kepustakaan (library research), yaitu dengan mencatat semua temuan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini. Secara umum pada setiap pembahasan penelitian yang didapatkan dalam literatur-literatur dan sumber-sumber, atau analisis terbaru mengenai kepemimpinan di madrasah ibtidaiyah.

Untuk mendapatkan segala kebutuhan tersebut, bisa dihasilkan melalui studi kepustakaan, buku-buku, artikel, atau jurnal yang berkaitan dengan pembahasan yang akan diteliti, dengan menggunakan data-data dari berbagai referensi tersebut dikumpulkan dengan jalan membaca (text reading), mengkaji, mempelajari, dan mencatat literatur yang ada kaitannya dengan masalah yang dibahas dalam tulisan ini. Teknik pengumpulan data, dalam hal ini penulis akan melakukan penganalisisan dari berbagai sumber yang tersedia atau berbagai informasi lainnya yang berkaitan dengan kajian tentang konsep kepemimpinan dalam pengembangan lembaga pendidikan tinggi Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pola kepemimpinan kepala madrasah di MI Darul Ulum Potoan Daya Palengaan Pamekasan

Kepemimpinan kepala madrasah di MI Darul Ulum Banyuanyar dilakukan dengan sistem kerjasama tim. Semua bagian bekerja sama, saling bahu memebahu dalam melakukan tugas. Kepala madrasah lebih mengedepankan kerja sama tim. Karena menurutnya, kalau kerjasama tim itu tidak bisa terlaksana dengan baik, maka organisasinya tidak akan baik pula.

Kepala madrasah (presiden direktur madrasah) sebagai tenaga pengelola satuan

pendidikan. Karena istilah ini lebih identik dengan kekuasaan seorang dalam menguasai suatu tempat. Di mana wewenang, tanggung jawab dan kebijaksanaan ada di tangan kepala madrasah, madrasah lain atau Negara lain tak berhak ikut campur dalam urusan suatu, madrasah yang menjadi hak otonomi madrasahnyanya.

Seperti yang dinyatakan oleh Humphill kepemimpinan adalah langkah pertama yang hasilnya berupa pola interaksi kelompok yang konsisten dan bertujuan menyelesaikan problem-problem yang saling berkaitan.⁹ Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.¹⁰ Sedangkan menurut Tannenbaum kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu.¹¹

Kepala madrasah adalah guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala madrasah. Meskipun sebagai guru yang mendapat tugas tambahan kepala madrasah merupakan orang yang paling bertanggung jawab terhadap aplikasi prinsip-prinsip administrasi pendidikan yang inovatif di madrasah.¹² Sebagai orang yang mendapat tugas tambahan berarti tugas pokok kepala madrasah tersebut adalah guru yaitu sebagai tenaga pengajar dan pendidik, di sini berarti dalam suatu madrasah seorang kepala madrasah harus mempunyai tugas sebagai seorang guru yang melaksanakan atau memberikan pelajaran atau mengajar bidang studi tertentu atau memberikan bimbingan. Berarti kepala madrasah menduduki dua fungsi yaitu sebagai tenaga kependidikan dan tenaga pendidik.

Kemudian informasi lainnya didapat bahwa kepala madrasah dalam melakukan

⁹ Bashori, Mardivta Yolanda, and Sonia Wulandari, "Lembaga Pendidikan Tinggi Islam."

¹⁰ Kepemimpinan Yang Melayani, Dosen Dermawan Waruwu, and M Si, "Kepemimpinan Yang Melayani," no. 0361 (2020): 1–20.

¹¹ Arifin Hidayat, "Kepemimpinan Dan Manajemen Serta Implikasinya Dalam Kehidupan" 32, no. 3 (2021): 167–86.

¹² Neny Sunarti, "Pembinaan Pengawas Terhadap Kemampuan Tugas Kewirausahaan Kepala Madrasah Tingkat Madrasah Aliyah Negeri Kota Pekanbaru," *Journal of Islamic Education El Madani* 2, no. 2 (2023): 101–13, <https://doi.org/10.55438/jiee.v2i2.64>.

tugasnya tidak memaksakan kehendaknya sendiri, tapi mengutamakan kerja sama antara pengelola dan guru yang ada di MI Darul Ulum Banyuanyar. Dan berkenaan sikap pengambilan keputusan yang dilakukan kepalaselalu memasrahkan pada hasil keputusan bersama. Dalam satu forum musyawarah misalnya, keputusan kepala madrasah disesuaikan dengan keputusan musyawarah. Kalau ada masukan pemikiran dari para guru dan itu kemudian disepakati dalam forum, itu yang diambil oleh kepala madrasah sebagai keputusan.

Kepala madrasah tidak pernah bertindak dengan kehendaknya sendiri. Segala keputusan selalu dipasrahkan pada keputusan bersama. Dalam pengambilan keputusan kepala madrasah selalu terbuka. Siapa saja yang memiliki pendapat yang kemudian dianggap tepat oleh mayoritas anggota musyawarah, maka itu yang kemudian diambil. Dalam kepemimpinannya, kadang ada keputusan yang harus diambil mendadak dan tanpa harus menunggu kesepakatan bersama. Tapi itu khusus dilakukan jika ada instruksi dari atasan yang sudah tidak bisa diganggu gugat. Karena MI Darul Ulum Banyuanyar berada di bawah naungan madrasah, pondok pesantren, dan yayasan, Pondok Pesantren Banyuanyar.

Ada beberapa tipe kepemimpinan sebagaimana disebutkan sebelumnya. Di antaranya adalah sebagai berikut :



Kepemimpinan Otokratik

Para ilmuwan yang berusaha mendalami berbagai segi kepemimpinan mengatakan bahwa seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang negative.¹³ Seorang pemimpin yang otoriter akan menunjukkan berbagai sikap yang menonjolkan “keangkuhannya” antara lain:

Cendrung memperlakukan bawahan sama dengan alat-alat lain dalam organisasi, seperti mesin, dan dengan demikian kurang menghargai harkat dan martabat mereka. Pengutamaan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengkaitkan pelaksanaan itu dengan kepentingan dan kebutuhan bawahan. Pengabaian peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan dengan cara memberitahukan kepada bawahan tersebut bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahan itu diharapkan bahkan dituntut untuk melaksanakannya saja.¹⁴

Kepemimpinan Pseudo-Demokratik

Seorang pemimpin yang bersifat pseudo-demokratik sering memakai “topeng”. Ia pura-pura memperlihatkan sifat demokratis di dalam kepemimpinannya, ia memberi hak dan kuasa kepada bawahannya untuk menetapkan dan memutuskan sesuatu, tetapi sesungguhnya dia bekerja dengan perhitungan, ia mengatur siasat agar kemauanya terwujud kelak. Dengan tingkah laku, bahasa yang dipakainya, dan sikapnya, ia ingin memberi kesan bahwa ia adalah pemimpin yang sungguh-sungguh demokratis.¹⁵

Kepemimpinan Paternalistik

Tipe pemimpin yang paternalistik banyak terdapat di lingkungan masyarakat yang masih bersifat tradisional, umumnya di masyarakat agraris. Popularitas pemimpin yang paternalistik di lingkungan masyarakat yang demikian mungkin sekali disebabkan oleh beberapa faktor : Kuatnya ikatan primordial, Extended family system, Kehidupan masyarakat yang komunalistik, Peran adat istiadat yang sangat kuat dalam kehidupan

¹³ Rosina Zahra, Dian Armanto, and Anita Yus, “Model Kepemimpinan Guru Dalam Membentuk,” *Jurnal Sintaksis* 4, no. 1 (2022): 61–70.

¹⁴ Andi Nur Fahmi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maros” (2021).

¹⁵ Nur Fazillah, “Konsep Kepemimpinan Dalam Persepektif Islam,” *Jurnal Of Education Sciences and Teacher Training* 12, no. 1 (2023): 112–34.

bermasyarakat. Masih dimungkinkannya hubungan pribadi yang sangat intim antara seorang anggota masyarakat dengan anggota masyarakat lainnya.¹⁶

Kepemimpinan Kharismatik

Leteratur yang ada tentang kepemimpinan tidak memberikan petunjuk yang cukup bagi penulis untuk melakukan analisis tentang kepemimpinan yang kharismatik berdasarkan kriteria persepsi, nilai-nilai yang dianut, sikap, perilaku, dan gaya kepemimpinan. Artinya, tidak banyak hal yang dapat disimak dari literature yang ada tentang kriteria kepemimpinan yang kharismatik itu.

Kepemimpinan Laissez-Faire

Pemimpin yang bersifat laissez-faire yang menghendaki supaya bawahanya diberikan banyak kebebasan. Ia berpendapat : “biarlah guru-guru bekerja sesuka hatinya, berinisiatif, dan menurut kebijaksanaannya sendiri. Berikan kepercayaan kepada mereka, hargailah usaha-usaha mereka masing-masing, jangan menghalang-halangi mereka dalam pekerjaannya, dan mereka tidak usah diawasi dalam melaksanakan tugas, segala sesuatu pasti akan beres”.¹⁷

Kepemimpinan Demokratik

Terlepas dari kelemahanya, pemimpin yang demokratik tetap dipandang sebagai pemimpin terbaik karena kelebihan-kelebihanya mengalahkan kekurangan-kekurangannya. Pertama ditinjau dari segi persepsinya tentang kehadiran atau keberadaanya dan pranannya selaku pemimpin dalam kehidupan keorganisasional. Pemimpin yang demokratik biasanya memandang peranannya selaku kordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai sesuatu totalitas.¹⁸ Kepemimpinan kepala madrasah berlangsung hangat dan penuh kebersamaan. Kepala madrasah sebagai pemegang kebijakan dalam organisasi tidak bertindak dengan kemauannya sendiri. Segala yang dilakukan selalu dikedepankan pada keputusan bersama. Dari sini dapat disimpulkan bahwa pola kepemimpinan di MI Darul

¹⁶ Fazillah.

¹⁷ Muhammad Amin, “Gya Dan Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah,” *Joernal of Islamic Education El Madani* 32, no. 3 (2023): 167–86.

¹⁸ Ninik Mega Pratiwi and Leonard Adrie Manafe, “Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalm Memotivasi Kinerja Karyawan,” *Jurnal Visionida* 8, no. 1 (2022): 1–12.

Ulum Banyuanyar bercorak demokratik. Tugas-tugas kepala madrasah di MI Darul Ulum Banyuanyar Potoan Daya Palengaan Pamekasan

Aspek kunci lain berkaitan dengan peran Kepala Madrasah dalam melaksanakan upaya perbaikan kualitas pendidikan adalah dengan memberikan bimbingan kepada guru dalam memperbaiki mutu proses belajar mengajar. Ukuran keberhasilan Kepala Madrasah dalam menjalankan peran dan tugasnya adalah dengan mengukur kemampuan dia dalam menciptakan "iklim pembelajaran", dengan mempengaruhi, mengajak, dan mendorong guru, siswa, dan staf lainnya untuk menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya. Terciptanya iklim pembelajaran yang kondusif, tertib, lancar, dan efektif tidak terlepas dari kapasitasnya sebagai pimpinan madrasah. Dengan demikian, pembinaan yang intensif dari Kepala Madrasah dapat meningkatkan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di madrasah.

Tugas-tugas Kepala Madrasah Ibtidayiah Darul Ulum Banyuanyar peneliti melakukan wawancara langsung dengan kepala madrasah dan beberapa pengelola, serta beberapa guru yang dianggap penting untuk diambil keterangannya. Tugas kepala MI Darul Ulum Banyuanyar sebagai kepala madrasah sebagai pemimpin bertugas sebagai leader untuk memberikan arahan kepada bawahannya, mengontrol, dan mengayomi mereka dalam menjalankan tugas. Arahan tersebut berkenaan dengan tugas yang akan dijalankan, apakah itu sudah sesuai dengan yang diagendakan atau tidak. Selain itu juga Kepala Madrasah mengontrol terhadap pelaksanaan tugas. Dan bila ada yang melakukan kesalahan Kepala Madrasah memberikan ayoman kepadanya. Teguran yang dilakukan berupa nasehat agar kemudian kewajiban tugasnya dilakukan dengan baik dan benar.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh pakar tentang jenis-jenis tenaga kependidikan sebagai berikut: tenaga pendidik terdiri atas pembimbing, penguji, pengajar dan pelatih, tenaga fungsional pendidikan, terdiri atas penilik, pengawas, peneliti dan pengembang di bidang kependidikan, dan pustakawan, tenaga teknis kependidikan terdiri atas laporan dan teknisi sumber belajar, tenaga pengelola satuan pendidikan, terdiri atas kepala madrasah, direktur, ketua, rektor, dan pimpinan satuan pendidikan

luar madrasah, tenaga lain yang mengurus masalah-masalah manajerial atau administratif kependidikan.¹⁹

Kepala madrasah (presiden direktur madrasah) sebagai tenaga pengelola satuan pendidikan. Karena istilah ini lebih identik dengan kekuasaan seorang dalam menguasai suatu tempat. Di mana wewenang, tanggung jawab dan kebijaksanaan ada di tangan kepala madrasah, madrasah lain atau Negara lain tak berhak ikut capur dalam urusan suatu madrasah yang menjadi hak otonomi madrasah. Selain itu Kepala MI Darul Ulum Banyuwangi juga sering melakukan kontrol pada kinerja bawahannya, itu dilakukannya hampir setiap hari. Apabila ditemukan kelalaian dari salah satunya, maka dia tidak segan memberikan teguran, tapi dengan cukup ramah dan penuh pengayoman. Apabila salah satu dari bawahan yang melakukan kesalahan, akan dipanggil ke ruangannya, kemudian diberikan arahan dan nasihat.

Kepala MI Darul Ulum Banyuwangi menjadi tenaga pendidik dan pembimbing serta pelatih bagi bawahannya. Dia bisa menjadi pelatih yang dapat mengayomi para bawahannya dalam melaksanakan tugas. Contohnya dalam urusan memberikan masukan kepada guru-guru. Kemudian Kepala menyiapkan tim untuk pengembangan kurikulum, menggunakan hasil penelitian, keahlian guru, dan rekomendasi kalangan profesional untuk membuat keputusan kurikuler. Berdasarkan landasan teori tersebut, dapat digarisbawahi bahwa tugas-tugas kepala madrasah dasar dapat diklasifikasi menjadi dua, yaitu tugas-tugas di bidang administrasi dan tugas-tugas di bidang supervisi.

Tugas di bidang administrasi adalah tugas-tugas kepala madrasah yang berkaitan dengan pengelolaan bidang garapan pendidikan di madrasah, yang meliputi pengelolaan pengajaran, kesiswaan, kepegawaian, keuangan, sarana-prasarana, dan hubungan madrasah masyarakat. Dari keenam bidang tersebut, bisa diklasifikasi menjadi dua, yaitu mengelola komponen organisasi madrasah yang berupa manusia, dan komponen organisasi madrasah yang berupa benda.

¹⁹ Pahinggian Arafad, M Feri Fernadi, and Sahidin Wahyudi, "Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Al-Ishlah Desa Sukadamai Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan," *Jurnal Keguruan Dan Ilmu Pendidikan* 6 (2023): 1–10.

Setiap guru di lingkungan MI Darul Ulum Banyuanyar dievaluasi untuk kemudian kepala MI Darul Ulum Banyuanyar memberi arahan. Itu dilakukan dengan harapan agar guru bisa memiliki kemampuan untuk mengembangkan minat belajar siswa di dalam kelas. Kepala madrasah memperbaikinya dengan memantau semua kelas dan madrasah, mendorong penggunaan metode mengajar yang inovatif dan mendorong guru mencobakan program inovatif yang melibatkan murid, serta menyiapkan program untuk memenuhi kebutuhan pendidikan khusus dan kecakapan murid yang terbatas.

Sedangkan menurut PERMEN DIKNAS No 13 tahun 2007 tentang Standar kepala madrasah/Madrasah kepala madrasah harus memiliki kompetensi atau kemampuan yang meliputi dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan supervisi dan sosial.²⁰ Secara lebih rinci penjelasan kelima kompetensi tersebut dapat dilihat di bawah ini: Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan madrasah, Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan madrasah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif, Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pimpinan madrasah, Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi madrasah, Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa madrasah sebagai sumber belajar peserta didik,

Di samping kompetensi yang tersebut diatas yang harus dimiliki oleh kepala madrasah, mereka juga harus mampu mengakomodasi tiga jenis keterampilan baik secara perjenis maupun secara terintegrasi tercermin dalam mekanisme kerja administrasi madrasah sebagai proses sosial. Tiga keterampilan tersebut meliputi: Keterampilan teknis (technical skill), Keterampilan melakukan hubungan-hubungan kemanusiaan (human skill), Keterampilan konseptual (conceptual skill). Kepala MI Darul Ulum Banyuanyar juga memberikan dorongan dalam penggunaan metode mengajar. Jadi guru diajak agar inovatif dalam menyampaikan pelajaran kepada siswa dengan diberikan dorongan dan cara oleh kepala madrasah. Ini dilakukan untuk memperbaiki. Kadang beliau berjalan ke

²⁰ Dewi Siti Solihah and Sofyan Iskandar, "Pentingnya Kompetensi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan" 32, no. 3 (2021): 167–86.

semua kelas dan tidak tanggung-tanggung untuk melibatkan murid untuk memenuhi kebutuhan pendidikan dan kecakapannya yang tidak terlalu banyak. Tugas di bidang supervisi dilakukan adalah tugas-tugas yang sering dilakukan oleh Kepala MI Darul Ulum Banyuanyar guna memberikan pembinaan kepada guru-guru di lingkungan MI Darul Ulum Banyuanyar. Ini dilakukan untuk memperbaiki atau meningkatkan proses dan situasi belajar mengajar.

Peran kepala madrasah di MI Darul Ulum Banyuanyar Potoan Daya Palengaan Pamekasan Tugas dan peran kepala madrasah yang harus dimiliki berkenaan dengan manajemen kurikulum yaitu berhubungan dengan kompetensi kepala madrasah dalam memahami madrasah sebagai sistem yang harus dipimpin dan dikelola dengan baik, diantaranya adalah pengetahuan tentang manajemen itu sendiri.

Tugas dan peran kepala madrasah yang berkenaan dengan manajemen kurikulum terdapat pada kompetensi manajerial, yaitu: Menyusun perencanaan madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan. Mengembangkan organisasi madrasah sesuai dengan kebutuhan. Memimpin madrasah dalam rangka mendayagunakan sumber daya madrasah secara optimal, Mengelola perubahan dan pengembangan madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif, Menciptakan budaya dan iklim madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik,

Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, Mengelola sarana dan prasarana madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal, Mengelola hubungan madrasah dan masyarakat dalam rangka pendirian dukungan ide, sumber belajar dan pembinaan madrasah, Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik, Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional, Mengelola keuangan madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan dan efisien, Mengelola ketatausahaan madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan madrasah. Mengelola unit layanan madrasah / madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di

madrasah, Mengelola system informasi madrasah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan Keputusan, Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen madrasah, Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan madrasah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjut,

Secara umum tugas dan peran kepala madrasah dalam manajemen kurikulum ini juga termasuk di dalamnya kemampuan dalam system administrasi/ pengelolaan madrasah. Jadi dalam hal ini Kepala madrasah adalah pengelola lembaga pendidikan sesuai dengan jenjang pendidikannya masing-masing. Namun demikian penegasan terhadap eksistensi seorang kepala madrasah sebagai manajer dalam suatu lembaga pendidikan dapat dinilai dari kompetensi mengelola kelembagaan yang mencakup: menyusun system administrasi kepala madrasah; mengembangkan kebijakan operasional madrasah. mengembangkan pengaturan madrasah yang berkaitan kualifikasi, spesifikasi, prosedur kerja, pedoman kerja, petunjuk kerja dsb; melakukan analisis kelembagaan untuk menghasilkan struktur organisasi yang efisien dan efektif; mengembangkan unit-unit organisasi madrasah atas dasar fungsi.

Peran Kepala MI Darul Ulum Banyuanyar sebagai pimpinan organisasi adalah memberikan arahan dan kontrol terhadap kegiatan organisasi yang dipimpinnya. Selain itu dia sebagai pelayan untuk bawahannya. Pelayan yang harus melayani segala kebutuhan yang ada di dalam organisasi termasuk kebutuhan siswa yang menjadi target dalam organisasi yang dipimpinnya. Setidaknya ada empat belas peranan kepala madrasah dasar, yaitu: (1) kepala madrasah sebagai business manager, (2) kepala madrasah sebagai pengelola kantor, (3) kepala madrasah sebagai administrator, (4) kepala madrasah sebagai pemimpin profesional, (5) kepala madrasah sebagai organisator, (6) kepala madrasah sebagai motivator atau penggerak staf, (7) kepala madrasah sebagai supervisor, (8) kepala madrasah sebagai konsultan kurikulum, (9) kepala madrasah sebagai pendidik, (10) kepala madrasah sebagai psikolog, (11) kepala madrasah sebagai penguasa madrasah, (12) kepala madrasah sebagai eksekutif yang baik, (13) kepala

madrasah sebagai petugas hubungan madrasah dengan masyarakat, dan (14) kepala madrasah sebagai pemimpin masyarakat.

Peran kepala MI Darul Ulum Banyuanyar juga memberi beberapa arahan terkait terlaksananya kegiatan yang dilakukan. Kemudian juga memberi arahan sehingga organisasi bisa berjalan sesuai harapan. Selain itu Kepala MI Darul Ulum Banyuanyar menjadi pengelola organisasi, termasuk memberikan kontrol dan arahan untuk bawahannya. Kemudian menangani organisasi memberikan arahan dan kontrol kepada semua staf dan pengelola madrasah. Selain itu memberikan ayoman untuk semua guru di lembaga ini. Ini sebagaimana diketahui sebelumnya, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Madrasah/ Madrasah telah ditetapkan bahwa ada 5 (lima) dimensi kompetensi yaitu: Kepribadian, Manajerial, Kewirausahaan, Supervisi dan Sosial.

Sejalan dengan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap akuntabilitas madrasah, maka meningkat pula tuntutan terhadap para kepala madrasah. Mereka diharapkan mampu melaksanakan fungsinya baik sebagai manajer dan leader. Untuk meningkatkan kemampuan kepala madrasah dan tenaga kependidikan yang lain, pemerintah Indonesia telah menunjukkan good will, dengan memperhatikan kesejahteraan melalui beberapa langkah antara lain: pemberian gaji, kewenangan, dan otonomi yang cukup untuk memperkuat peran manajerial mereka di madrasah. Dengan diterbitkannya instrumen kebijakan baru, maka para kepala madrasah akan segera mendapat kompensasi meningkat, dukungan profesional, dan otonomi.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pola kepemimpinan Kepala MI Darul Ulum Banyuanyar Potoan Daya Palengaan Pamekasan bercorak demokratis-partisipatif. Hal ini tercermin dari sikap kepala madrasah yang tidak memaksakan kehendak pribadi dalam pengambilan keputusan, melainkan mengedepankan prinsip musyawarah dan mufakat. Setiap kebijakan yang ditetapkan merupakan hasil kesepakatan bersama melalui forum diskusi yang terbuka, sehingga menciptakan iklim kerja yang kolaboratif, transparan, dan inklusif.

Selain itu, kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai pengambil kebijakan, tetapi juga sebagai supervisor, pembimbing, dan penggerak pengembangan profesional guru. Pengawasan terhadap kinerja dilakukan secara rutin dan berkelanjutan, disertai pendekatan persuasif dan pembinaan yang bersifat edukatif. Dalam konteks pengembangan kelembagaan, kepala madrasah aktif membentuk tim pengembangan kurikulum dengan memanfaatkan hasil penelitian, kompetensi guru, serta rekomendasi profesional sebagai dasar pengambilan keputusan. Kegiatan supervisi pembelajaran juga dilaksanakan secara sistematis guna mendorong inovasi pembelajaran dan peningkatan kualitas hasil belajar peserta didik. Dengan demikian, kepemimpinan Kepala MI Darul Ulum Banyuwangi menunjukkan integrasi antara fungsi manajerial, supervisi akademik, dan pengembangan sumber daya manusia, yang secara keseluruhan berkontribusi terhadap terciptanya tata kelola madrasah yang efektif dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Muhammad. "Gaya Dan Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah." *Journal of Islamic Education El Madani* 32, no. 3 (2023): 167–86.
- Baitiyah, Anis Khofifatun Nafilah, and Mabnunah. "Vol 12 Special Issue No 1 2024 JDPP." *Jurnal Dimensi Pendidikan Dan Pembelajaran* 12, no. 1 (2024).
- Bashori, MardivtaYolanda, and Sonia Wulandari. "Lembaga Pendidikan Tinggi Islam." *Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2020): 123–38.
- Dewi Siti Solihah, and Sofyan Iskandar. "Pentingnya Kompetensi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan" 32, no. 3 (2021): 167–86.
- Fahmi, Andi Nur. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maros," 2021.
- Fazillah, Nur. "Konsep Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam." *Journal Of Education Sciences and Teacher Training* 12, no. 1 (2023): 112–34.
- Gunawan, Bintang Saema, and Sella Cahyani. "Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dan Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Iman

- Bandung." *Shibyan: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah* 2, no. 1 (2024): 31–47. <https://doi.org/10.30999/shibyan.v2i1.3806>.
- Hidayat, Arifin. "Kepemimpinan Dan Manajemen Serta Implikasinya Dalam Kehidupan" 32, no. 3 (2021): 167–86.
- Khairul amri sillahi, and Syafri fadillah marpaung. "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalm Mengurangi Stres Kerja Guru : Studi Kasus Di SMK." *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan (JDMP)* 32, no. 3 (2021): 167–86.
- Melayani, Kepemimpinan Yang, Dosen Dermawan Waruwu, and M Si. "Kepemimpinan Yang Melayani," no. 0361 (2020): 1–20.
- Muhayar, Asep Roni. "Representasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kualitas Sekolah Melalui Supervisi Pendidikan Islam." *Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam* 18, no. 3 (2025): 605–30. <https://doi.org/10.32832/tawazun.v18i3.21794>.
- Ninik Mega Pratiwi, and Leonard Adrie Manafe. "Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalm Memotivasi Kinerja Karyawan." *Jurnal Visionida* 8, no. 1 (2022): 1–12.
- Pahingguan Arafad, M Feri Fernadi, and Sahidin Wahyudi. "Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Al-Ishlah Desa Sukadamai Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan." *Jurnal Keguruan Dan Ilmu Pendidikan* 6 (2023): 1–10.
- Slamet Riyadi. "Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan* 4, no. 1 (2025): 1983–89. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.1881>.
- Sunarti, Neny. "Pembinaan Pengawas Terhadap Kemampuan Tugas Kewirausahaan Kepala Madrasah Tingkat Madrasah Aliyah Negeri Kota Pekanbaru." *Journal of Islamic Education El Madani* 2, no. 2 (2023): 101–13. <https://doi.org/10.55438/jiee.v2i2.64>.
- Yakob, Muhammad, Tengku Muhammad Sahudra, and Sukirno Sukirno. "Transformational Leadership of Principals: Driving Excellence in Education Quality." *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan* 17, no. 1 (2025): 1658–67. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v17i1.6887>.

Zahra, Rosina, Dian Armanto, and Anita Yus. "Model Kepemimpinan Guru Dalam Membentuk." *Jurnal Sintaksis* 4, no. 1 (2022): 61–70.