



Published by Institut Sasak Muda Berkarya

JMI: Journal of Multidisciplinary in Islam

Vol. 1 No. 2 (2025): December, pp. 141–160

E-ISSN (3110-4711)

Journal Homepage: <https://ejournal.institutsmb.id/index.php/JMI>

KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN CITRA MADRASAH

Muhammad Ilyas¹, Abdul Haq AS², Khoirul Ulum³

¹⁻³ Institut Agama Islam (IAI) At-Taqwa Bondowoso, Indonesia

Article Info

Corresponding Author:

Muhammad Ilyas

✉ ily831983@gmail.com

Abduh14888@gmail.com

kulum@yahoo.com

Keyword:

[Leadership of Madrasah Principals in Improving Madrasah Image.]

Kata Kunci:

[Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Citra Madrasah.]

Abstract

This study aims to analyze the leadership styles of madrasah principals, strategies for strengthening institutional image, and their impact on public perceptions. Madrasah leadership plays a crucial role in shaping institutional direction, work culture, and the quality of Islamic education. This study employs a descriptive qualitative approach through a literature review, with data collected from document analysis and relevant national and international scholarly articles. Data were analyzed using thematic analysis and empirical synthesis. The findings indicate that madrasah principals apply transformational, transactional, democratic-participatory, and religious-spiritual leadership styles in an integrative manner, contributing to increased teacher motivation, student achievement, instructional innovation, and a value-based collaborative work culture. Effective leadership strengthens the institutional image of madrasahs and enhances public trust. Future research is recommended to examine madrasah leadership through empirical field-based approaches to enrich contextual and practical insights.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis gaya kepemimpinan kepala madrasah, strategi penguatan citra lembaga, serta dampaknya terhadap persepsi masyarakat. Kepemimpinan kepala madrasah menjadi faktor penting dalam menentukan arah, budaya kerja, dan mutu pendidikan Islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui studi literatur dengan teknik pengumpulan data berupa telaah dokumen dan artikel ilmiah nasional serta internasional yang relevan. Data dianalisis menggunakan analisis tematik dan sintesis temuan empiris. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepala madrasah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, demokratis-partisipatif, dan religius-spiritual secara integratif, yang berdampak pada peningkatan motivasi guru, prestasi siswa, inovasi pembelajaran, serta budaya kerja kolaboratif berbasis nilai. Kepemimpinan yang efektif memperkuat citra madrasah dan meningkatkan kepercayaan masyarakat. Penelitian selanjutnya disarankan mengkaji kepemimpinan kepala madrasah melalui pendekatan empiris lapangan untuk memperkaya temuan kontekstual.

INTRODUCTION

Kepemimpinan kepala madrasah memiliki peran strategis dalam membentuk arah, kualitas, dan citra lembaga pendidikan. Kepala madrasah yang profesional dan berkompeten mampu meningkatkan efektivitas manajemen serta mutu pembelajaran dengan menguasai berbagai kompetensi seperti advokasi pendidikan, perencanaan strategis, kepemimpinan instruksional, dan manajemen sumber daya (Ibrahim dkk., 2024). Kepemimpinan yang memiliki keterampilan manajemen yang baik juga dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. (Putri 2025). Selain itu, kepemimpinan yang komunikatif dan terbuka dari kepala madrasah sangat penting karena berperan dalam menciptakan lingkungan kolaboratif internal dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap madrasah. (Yakin, Alfaridli, and Lestari 2024).

Selain aspek manajerial, kepemimpinan transformasional yang menekankan visi, inspirasi, keteladanan, dan perhatian individual secara konsisten berkontribusi pada penguatan karakter, moral, dan perilaku prososial siswa. Di madrasah, praktik kepemimpinan transformasional meningkatkan iklim sekolah/madrasah, motivasi guru, dan efikasi moral siswa melalui keteladanan nilai-nilai etis dan kolaborasi (Supriatna, D. 2025). Kepala madrasah yang menerapkan gaya kepemimpinan ini mampu menginspirasi, memotivasi, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif untuk menumbuhkan nilai-nilai etika, spiritualitas, dan tanggung jawab sosial (Effendi and Sahertian 2022; Saputro, Tukiran, and Supardi 2022). Selain itu, kepemimpinan transformasional juga berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan kinerja guru, yang pada akhirnya memperkuat efektivitas pelaksanaan program pendidikan karakter di madrasah (Roesminingsih and Windasari 2025). Hal ini menunjukkan bahwa aspek kepemimpinan memiliki peran sentral dalam mewujudkan tujuan pendidikan yang berkarakter.

Di era digital dan globalisasi, kepala madrasah dituntut untuk mengembangkan kepemimpinan inovatif dan adaptif. kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kesiapan madrasah dalam mengintegrasikan teknologi digital, meningkatkan kompetensi guru, dan memperkuat proses pembelajaran berbasis teknologi (Schmitz dkk., 2023; Afany & Syukri, 2024). Kepala madrasah inovatif memang mampu menyesuaikan

strategi manajerialnya dengan dinamika sosial dan kebutuhan abad ke-21, menjaga relevansi serta daya saing lembaga pendidikan Islam (Sugiarto, & Ahmad Farid. 2024). Pendekatan ini juga mendorong kolaborasi profesional di antara guru serta menumbuhkan budaya pembelajaran yang kreatif dan berkelanjutan.

Selain itu, keberhasilan lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh perencanaan suksesi kepemimpinan dan penerapan kepemimpinan kewirausahaan sosial. Suksesi yang terencana dengan baik dapat memastikan keberlanjutan visi lembaga, sementara kepemimpinan kewirausahaan sosial berfokus pada inovasi, empati, dan kolaborasi untuk meningkatkan motivasi serta kinerja guru (Öz, 2025; Collins dkk., 2024). Kepala madrasah yang mampu mengintegrasikan kedua pendekatan tersebut dapat membangun budaya kerja yang positif sekaligus memperkuat ketahanan organisasi terhadap perubahan.

Fenomena di MI Nururrahman Tamanan menunjukkan bahwa peningkatan citra madrasah memerlukan strategi komprehensif, baik melalui penguatan internal maupun eksternal. Strategi internal mencakup peningkatan kualitas sumber daya manusia, pelatihan guru, dan pengembangan sarana prasarana, sedangkan strategi eksternal dilakukan melalui publikasi, kerja sama dengan lembaga lain, dan optimalisasi media (Amir dkk., 2024; Shintawatia, 2025). Dengan mengimplementasikan kepemimpinan yang profesional, inovatif, dan berkarakter Islami, kepala madrasah dapat membangun kepercayaan publik serta mewujudkan madrasah unggul yang berorientasi pada nilai-nilai religius, akademik, dan keberlanjutan (Nuriah dkk., 2023; Erwinsyah dkk., 2024).

RESEARCH METHOD

Mardawani, (2020). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan di MI Nururrahman Tamanan. Subjek penelitian ini adalah kepala madrasah. Penentuan subjek dalam penelitian dilakukan menggunakan teknik purposive. Mamik (2015), Ada 2 jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan 3 metode, yaitu (1) metode wawancara, (2) metode observasi, dan (3) metode dokumentasi. Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan teori Miles dan Huberman dengan 4 langkah, yaitu pengkondisian data, penyajian data, pengurangan data, dan penarikan kesimpulan (Sahri

2023).

RESULTS AND DISCUSSION

1. Gaya dan Model Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor kunci yang menentukan arah, budaya kerja, dan keberhasilan lembaga pendidikan Islam, karena kepala madrasah tidak hanya bertugas sebagai administrator dan manajer, tetapi juga sebagai pemimpin visioner yang mampu menggerakkan seluruh unsur madrasah menuju tercapainya tujuan pendidikan secara efektif. Gaya kepemimpinan yang diterapkan sangat memengaruhi kualitas manajemen dan prestasi madrasah, karena mencerminkan pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi dan mengarahkan bawahan yang berlandaskan nilai-nilai keislaman seperti amanah, musyawarah, keadilan, dan keteladanan. Oleh karena itu, dalam kajian teori kepemimpinan modern, gaya kepemimpinan kepala madrasah dapat dikategorikan ke dalam beberapa bentuk, yang kesemuanya pada akhirnya berperan strategis dalam memperkuat kinerja lembaga dan bermuara pada upaya meningkatkan citra madrasah di mata masyarakat. Maka dari itu teori kepemimpinan kepala madrasah dapat dikategorikan ke dalam beberapa bentuk. Antara lain:

a. Kepemimpinan Transformasional. Fitri Wahyuni & Binti Maunah (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional di madrasah merupakan upaya strategis dalam membangun hubungan yang lebih manusiawi dan bermakna, di mana setiap individu diperlakukan sebagai pribadi yang memiliki nilai dan potensi, bukan sekadar bagian dari sistem birokratis. Pemimpin transformasional memandang guru, siswa, dan tenaga kependidikan sebagai individu yang dapat berkembang apabila mendapat dukungan, kepercayaan, dan lingkungan yang kondusif. Gaya kepemimpinan ini tidak bersifat koersif, tetapi mendorong hadirnya inovasi melalui motivasi, pemberian kepercayaan, serta peluang bagi guru untuk berkreasi dan mengembangkan profesionalismenya. Pendekatan tersebut mampu membentuk budaya kerja yang inspiratif, kolaboratif, dan inovatif, sekaligus meningkatkan komitmen seluruh warga madrasah terhadap tujuan organisasi pendidikan (Lamirin, Santoso, J., & Selwen, P., 2023). Selain itu, Rahmawati et al. (2024) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan

kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi warga madrasah agar bekerja melampaui kepentingan pribadi demi terwujudnya visi dan kemajuan bersama. Kepala madrasah dengan gaya kepemimpinan ini memiliki visi yang jelas, mampu membangun komitmen kolektif, serta mendorong terjadinya inovasi baik dalam proses pembelajaran maupun dalam manajemen madrasah secara menyeluruh.

b. Kepemimpinan Transaksional, adalah salah satu gaya kepemimpinan yang berfokus pada tiga komponen utama: penghargaan kontingensi (menetapkan ekspektasi dan memberi penghargaan atas pencapaian), manajemen pengecualian aktif (memantau dan mengoreksi penyimpangan), dan manajemen pengecualian pasif (hanya melakukan intervensi ketika masalah muncul). (Udin, Dananjoyo, and Shaikh 2025). Dalam konteks madrasah, kepala madrasah transaksional biasanya menerapkan aturan dan target kinerja yang tegas serta memberikan penghargaan bagi guru atau staf yang berprestasi.

c. Kepemimpinan Demokratis (Partisipatif), yaitu model kepemimpinan yang menekankan partisipasi seluruh anggota madrasah dalam pengambilan keputusan. (Rohman, F., & Muna, N. 2019). Kepala madrasah dengan gaya ini cenderung terbuka terhadap masukan dan menjadikan musyawarah sebagai sarana utama untuk mencapai kesepakatan dan meningkatkan rasa memiliki terhadap lembaga.

d. Kepemimpinan religius-spiritual merupakan model kepemimpinan yang menekankan visi, harapan atau iman, serta cinta altruistik untuk menumbuhkan komitmen dan meningkatkan produktivitas organisasi dengan mengintegrasikan nilai-nilai agama dan etika (Mahfud, I., 2023). Dalam konteks madrasah, gaya kepemimpinan ini menonjolkan dimensi moral dan spiritual, di mana kepala madrasah menjadikan nilai-nilai Islam sebagai dasar dalam setiap kebijakan dan tindakan, sekaligus menjadi teladan dalam ibadah, akhlak, dan integritas. Melalui keteladanan tersebut, kepala madrasah mampu menciptakan suasana religius yang kondusif bagi pembentukan karakter peserta didik, sehingga tujuan akademik dan moral dapat dicapai secara seimbang.

Dengan demikian, Model kepemimpinan kepala madrasah merupakan kerangka yang memadukan berbagai gaya kepemimpinan dalam praktik, dan model yang dianggap ideal adalah kepemimpinan integratif yang menggabungkan pendekatan transformasional,

demokratis, serta spiritual-religius, sehingga kepala madrasah tidak hanya efektif dalam mengelola aspek administratif dan akademik, tetapi juga mampu menumbuhkan budaya kerja kolaboratif, disiplin, dan berorientasi pada nilai-nilai Islam; dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah yang efektif tidak hanya bersifat teknis manajerial, tetapi juga moral dan spiritual, di mana kepala madrasah berperan sebagai inspirator, motivator, inovator, sekaligus teladan moral bagi seluruh warga madrasah dalam mewujudkan pendidikan Islam yang unggul dan berkarakter.

2. Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Citra Madrasah

Citra madrasah merupakan persepsi atau pandangan masyarakat terhadap mutu, kualitas, dan reputasi madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam. (Hanun Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama 2016). Citra yang positif menjadi modal penting bagi madrasah dalam menarik kepercayaan masyarakat, meningkatkan jumlah peserta didik, serta memperkuat eksistensi lembaga di tengah kompetisi lembaga pendidikan yang semakin ketat. Dalam konteks ini, kepala madrasah memegang peranan sentral sebagai pemimpin, penggerak, dan pengambil kebijakan strategis yang menentukan arah pengembangan citra lembaga.

Secara konseptual, citra madrasah terbentuk dari berbagai faktor utama, seperti kualitas akademik, profesionalisme guru, lingkungan religius, prestasi peserta didik, pelayanan administrasi, serta hubungan madrasah dengan masyarakat (public relations). Di antara faktor-faktor tersebut, profesionalisme guru yang mencakup penguasaan materi pelajaran, penguasaan metode pengajaran, dan komitmen terhadap perkembangan peserta didik secara konsisten diakui sebagai penentu utama dalam membentuk kualitas sekaligus citra madrasah. Berbagai studi menunjukkan adanya korelasi positif yang kuat antara profesionalisme guru dengan prestasi belajar siswa serta persepsi publik terhadap lembaga pendidikan, sehingga semakin tinggi profesionalisme guru, semakin baik pula citra madrasah di mata masyarakat (Sholeh, M., 2022).

Oleh karena itu, strategi kepala madrasah dalam meningkatkan citra lembaga harus mencakup dimensi manajerial, pedagogis, dan sosial. Penguatan aspek internal dilakukan melalui pengembangan kurikulum yang kuat, penerapan metode pembelajaran inovatif termasuk integrasi teknologi, serta penciptaan lingkungan belajar yang suportif. Kepala

madrasah juga perlu membangun tim kerja yang solid, melakukan evaluasi dan pemantauan berkala, serta menjalin kolaborasi dengan orang tua untuk memastikan peningkatan berkelanjutan pada bidang akademik maupun non-akademik (Mahmud & Malik, 2024).

Beberapa strategi yang secara teoritis dan empiris terbukti efektif dalam meningkatkan citra madrasah dapat dilihat dari literatur kepemimpinan pendidikan dan pemasaran lembaga pendidikan, yaitu :

a. Peningkatan Kualitas Akademik dan Profesionalisme Guru.

Kepala madrasah perlu memastikan pelaksanaan pembelajaran yang berkualitas melalui supervisi akademik, pelatihan guru, dan pembinaan kompetensi pedagogik serta profesional. Profesionalisme guru memiliki pengaruh yang kuat terhadap mutu madrasah dan reputasi lembaga (Hartono, 2023). Guru yang berkinerja baik akan menciptakan pembelajaran yang bermakna dan membentuk persepsi positif masyarakat terhadap madrasah.

b. Penguatan Nilai dan Budaya Religius.

Madrasah dikenal sebagai lembaga pendidikan yang mengintegrasikan ilmu pengetahuan dan nilai-nilai Islam. Penguatan budaya religius terbukti meningkatkan iklim madrasah dan karakter peserta didik, yang pada akhirnya mendukung citra lembaga (Ilahi & Taufiqurrahman, 2023).

c. Peningkatan Prestasi Siswa dan Guru.

Prestasi akademik maupun non-akademik menjadi indikator penting yang berpengaruh terhadap reputasi madrasah. Kepemimpinan transformasional terbukti mampu meningkatkan motivasi guru dan siswa sehingga prestasi meningkat (Heenan et al., 2023).

d. Pengelolaan Hubungan Masyarakat (Humas) yang Efektif.

Hubungan masyarakat yang komunikatif dan partisipatif membantu memperkuat kepercayaan publik terhadap madrasah. Kegiatan kemitraan, kolaborasi dengan masyarakat, serta keterlibatan alumni menjadi bagian dari strategi membangun citra institusi (Rofiki & Susmiati, 2024).

e. Pemanfaatan Teknologi dan Media Digital.

Pemanfaatan media sosial, website, dan platform digital efektif meningkatkan visibilitas serta kredibilitas madrasah. Strategi pemasaran digital terbukti memperkuat citra lembaga pendidikan melalui penyebaran konten positif (Ilahi & Taufiqurrahman, 2023).

f. Penguatan Manajemen dan Tata Kelola Lembaga.

Tata kelola yang transparan, akuntabel, dan profesional merupakan bagian penting dari kepercayaan masyarakat terhadap madrasah. Manajemen pendidikan yang baik meningkatkan kepercayaan publik dan memperkuat reputasi madrasah (Heenan et al., 2023).

g. Kepemimpinan Visioner dan Keteladanan.

Kepemimpinan visioner dan berbasis nilai sangat menentukan citra madrasah. Pemimpin yang menjalankan kepemimpinan transformatif mampu menggerakkan guru, meningkatkan budaya madrasah, dan berkontribusi pada citra positif lembaga (Heenan et al., 2023; Hartono, 2023).

Dengan demikian, strategi kepala madrasah dalam meningkatkan citra madrasah bukan hanya bersifat teknis dan administratif, tetapi juga bersifat ideologis dan moral. Keberhasilan strategi tersebut bergantung pada kemampuan kepala madrasah mengintegrasikan aspek manajerial, spiritual, dan sosial secara sinergis. Madrasah yang memiliki citra positif akan menjadi lembaga yang dipercaya, diminati, dan dihormati masyarakat sebagai pusat pendidikan yang unggul dan berkarakter Islami.

3. Dampak Kepemimpinan terhadap Citra Madrasah

Kepemimpinan merupakan unsur kunci dalam keberhasilan penyelenggaraan lembaga pendidikan, termasuk madrasah. Kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi memiliki peran strategis dalam mengarahkan seluruh aktivitas kelembagaan, membina sumber daya manusia, serta menjaga hubungan harmonis dengan masyarakat, yang selanjutnya berkontribusi pada pembentukan citra lembaga (Suryana & Kirana, 2022). Dalam konteks ini, kualitas kepemimpinan kepala madrasah memiliki dampak langsung maupun tidak langsung terhadap citra lembaga di mata masyarakat serta partisipasi

stakeholder pendidikan lainnya.

a. Dampak Langsung Kepemimpinan terhadap Citra Madrasah

Kepemimpinan kepala madrasah berperan penting dalam membangun kepercayaan, rasa hormat, dan kekaguman dari warga madrasah maupun masyarakat. Kepala madrasah yang memiliki visi inovatif dan jelas, integritas tinggi, serta gaya kepemimpinan komunikatif mampu menciptakan budaya kerja yang positif dan kondusif. Sikap kepemimpinan yang terbuka, disiplin, dan berorientasi pada pelayanan publik tidak hanya meningkatkan motivasi guru dan staf, tetapi juga mendorong munculnya inovasi dalam pembelajaran. Ketika kinerja guru meningkat dan mutu pendidikan membaik, citra madrasah di mata masyarakat pun semakin kuat. (Oktafia, Adripen, & Muchlis, 2021).

b. Dampak Tidak Langsung Melalui Kinerja dan Budaya Lembaga

Kepemimpinan transformasional, partisipatif, dan berbasis agama tidak hanya memberikan pengaruh langsung terhadap kualitas pengelolaan madrasah, tetapi juga menghasilkan dampak tidak langsung melalui peningkatan kinerja guru dan penguatan budaya lembaga. Pemimpin yang mampu membangun lingkungan kerja kolaboratif akan mendorong munculnya komitmen organisasi dan motivasi profesional guru, sehingga berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran. Studi internasional menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional membentuk reputasi dan persepsi publik secara tidak langsung melalui peningkatan budaya kerja dan kinerja institusi. Heenan, De Paor, Lafferty, dan Mannix McNamara (2023) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memperkuat budaya madrasah yang positif, yang kemudian meningkatkan efektivitas lembaga dan daya tarik masyarakat. Temuan ini diperkuat oleh Alzoraiki et al. (2024) yang menunjukkan bahwa budaya madrasah berfungsi sebagai mediator antara kepemimpinan transformasional dan kinerja mengajar guru; budaya yang kuat dan sehat meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pembelajaran, sehingga secara tidak langsung memperkuat citra dan reputasi madrasah. Dengan demikian, dampak kepemimpinan terhadap reputasi lembaga banyak terjadi melalui jalur tidak langsung, yaitu melalui peningkatan kinerja guru dan budaya kelembagaan yang positif.

c. Kepemimpinan sebagai Faktor Reputasional

Dalam perspektif manajemen reputasi pendidikan, kepemimpinan kepala madrasah berperan sebagai “wajah” lembaga yang sangat menentukan citra madrasah secara keseluruhan. Reputasi pribadi kepala madrasah, terutama terkait integritas, kedisiplinan, dan kemampuan berkomunikasi, akan melekat pada madrasah yang dipimpinnya dan menjadi dasar penilaian masyarakat terhadap kredibilitas lembaga. Penelitian Sholeh (2023) menunjukkan bahwa transparansi, akuntabilitas, dan integritas pemimpin pendidikan merupakan faktor kunci dalam membangun kepercayaan publik serta citra positif lembaga, sehingga perilaku kepala madrasah secara langsung berpengaruh pada reputasi institusi.

Selain itu, kepala madrasah yang aktif menjalin kerja sama dengan masyarakat, tokoh agama, dan instansi lain mampu memperluas jejaring sosial madrasah dan memperkuat legitimasi sosial serta kepercayaan masyarakat. Temuan Wijaya (2022) menguatkan hal ini dengan menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah berperan signifikan dalam membangun kepercayaan publik (public trust), yang merupakan komponen utama reputasi lembaga. Sebaliknya, kepemimpinan yang tertutup, otoriter, dan kurang responsif terhadap aspirasi masyarakat cenderung melemahkan citra profesional dan berdampak negatif pada persepsi publik. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif, terbuka, dan komunikatif menjadi fondasi utama dalam membangun reputasi yang kuat dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap madrasah.

4. Faktor Pendukung dan Penghambat

A. Faktor Pendukung

1) Keterampilan Manajerial dan Kepemimpinan

Kepala madrasah yang memiliki keterampilan manajerial, konseptual, kemanusiaan, dan teknis yang kuat lebih siap memimpin madrasah, meningkatkan kinerja guru, dan mendorong peningkatan kualitas madrasah. Temuan Aburrohman, Hidayati, dan Sukirman (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan manajerial yang efektif memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu madrasah melalui perencanaan yang terarah, pengorganisasian yang baik, serta supervisi yang berkelanjutan.

2) Komunikasi dan Kolaborasi

Komunikasi yang terbuka serta kolaborasi antara kepala madrasah, guru, staf, orang tua, dan masyarakat merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan madrasah yang produktif. Kaso et al. (2021) menegaskan bahwa kepala madrasah yang mendorong kolaborasi dan kepemimpinan bersama akan membentuk komunitas profesional yang mendukung peningkatan proses pembelajaran dan prestasi siswa.

3) Faktor Kontekstual dan Lingkungan

Efektivitas kepemimpinan madrasah sangat dipengaruhi oleh konteks dan lingkungan, termasuk status sosial ekonomi, ketersediaan sumber daya, serta budaya masyarakat. Brauckmann, Pashiardis, dan Ärlestig (2020) menjelaskan bahwa kepala madrasah yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan dan kondisi spesifik madrasah misalnya berkolaborasi dengan masyarakat atau mengoptimalkan sumber daya yang terbatas akan mencapai hasil kepemimpinan yang lebih efektif.

4) Budaya Organisasi dan Komitmen Guru

Budaya organisasi yang positif dan komitmen guru yang tinggi dapat memperkuat dampak kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru dan hasil belajar siswa. Maharani et al. (2025) menemukan bahwa kepemimpinan kepala madrasah yang baik, didukung budaya organisasi yang sehat dan komitmen guru yang kuat, memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di madrasah menengah.

B. Faktor Penghambat

Selain faktor pendukung, terdapat pula sejumlah faktor penghambat yang dapat mengurangi efektivitas kepemimpinan kepala madrasah dalam membangun citra positif lembaga. Di antaranya:

1. Keterbatasan Sumber Daya dan Infrastruktur

Fasilitas yang tidak memadai, dana yang terbatas, dan media pembelajaran yang kurang memadai sering disebut sebagai kendala utama. Kendala-kendala ini menghambat kemampuan untuk menerapkan program-program inovatif, menjaga lingkungan yang kondusif, dan mendukung pengembangan staf. (M., & Shah, S. 2024).

2. Tantangan Sumber Daya Manusia

Motivasi guru yang rendah, kurangnya pengembangan profesional, dan kurangnya keahlian di antara staf dapat meningkatkan upaya kepemimpinan. Beberapa guru mungkin menolak metode baru atau tidak memiliki kualifikasi yang diperlukan untuk mendukung tujuan institusi. Suryani, T., Murtafiah, N., & Widiastuti, N. (2023).

3. Kesenjangan Kepemimpinan dan Manajerial

Keterampilan manajerial yang lemah, kurangnya pelatihan, dan komunikasi yang tidak efektif dari pimpinan dapat mengurangi pengaruh dan kemampuan mereka untuk menginspirasi staf. (M., & Shah, S. 2024).

4. Keterlibatan Pemangku Kepentingan dan Masyarakat

Dukungan minimal dari orang tua, masyarakat, atau badan institusi dapat membatasi kemampuan kepala madrasah untuk mempromosikan citra madrasah dan membangun kepercayaan.(M., & Shah, S. (2024).

5. Hambatan Terkait Siswa

Rendahnya keterlibatan atau minat belajar siswa dapat berdampak buruk pada institusi dan menghambat efektivitas kepemimpinan Apriana, E., Warisno, A., & Hidayah, N. (2022).

C. Upaya Mengatasi Faktor Penghambat

Untuk mengatasi berbagai hambatan dalam pengelolaan madrasah, kepala madrasah perlu menerapkan langkah-langkah strategis yang realistis dan berkelanjutan, seperti meningkatkan kompetensi melalui pelatihan kepemimpinan dan manajemen pendidikan, membangun komunikasi yang efektif serta memotivasi guru, memperluas kerja sama dengan masyarakat, alumni, dan dunia usaha, memanfaatkan media sosial untuk promosi dan publikasi kegiatan madrasah, serta mengelola anggaran secara efisien dan transparan. Penelitian internasional menunjukkan bahwa kepemimpinan madrasah yang efektif membutuhkan kompetensi digital kepala madrasah dan keterlibatan aktif masyarakat sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja lembaga serta mengatasi berbagai

hambatan pengembangan (Tømte, 2024; Qaralleh, 2021).

5. Implikasi Kepemimpinan terhadap Penguatan Citra Madrasah

kepemimpinan kepala madrasah juga berperan penting dalam membangun citra lembaga. Citra madrasah mencerminkan bagaimana masyarakat menilai kualitas layanan, nilai-nilai yang dijunjung, dan reputasi sosial lembaga. Kepemimpinan yang efektif menjadi fondasi utama terbentuknya citra positif. Hal ini dapat diwujudkan melalui beberapa dimensi, antara lain :

a) Kepemimpinan sebagai Representasi Moral dan Strategis dalam Membangun Citra Positif Madrasah

Kepala madrasah merupakan representasi moral lembaga, sehingga keteladanan dalam perilaku, integritas, dan akhlak yang ditunjukkan menjadi fondasi penting dalam membangun kepercayaan masyarakat serta menciptakan citra religius dan kredibel bagi madrasah. Kepemimpinan yang bermoral ini perlu selaras dengan kemampuan strategis dan visioner, yakni kemampuan kepala madrasah dalam menilai secara sistematis kekuatan dan kelemahan lembaga, mengembangkan aspek fisik maupun nonfisik, serta secara aktif mempromosikan madrasah kepada masyarakat. Pemimpin yang mampu memadukan keteladanan moral dan kecakapan strategis terbukti lebih efektif dalam memperkuat citra positif serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap madrasah (Shodiq & Hefniy, 2022).

b) Kepemimpinan Visioner dalam Branding Lembaga.

Kepala madrasah yang memiliki visi jelas dan strategi komunikasi yang efektif mampu membangun branding madrasah sebagai lembaga yang unggul, berkarakter, dan kompetitif. Pemanfaatan media digital serta publikasi prestasi lembaga menjadi bagian integral dari penguatan citra, memungkinkan masyarakat luas mengenali keunggulan dan pencapaian madrasah. Lebih jauh, penerapan kepemimpinan transformasional dan partisipatif, yang inklusif, mendorong inovasi, serta melibatkan seluruh civitas madrasah, berperan dalam menumbuhkan budaya madrasah yang positif, meningkatkan motivasi guru dan siswa, serta memperkuat reputasi madrasah sebagai pusat pendidikan berkualitas dan

berkarakter keagamaan (Subaidi, Arsyad, & Kisworo, 2024). Dengan demikian, kombinasi visi yang jelas, komunikasi efektif, pemanfaatan media digital, dan kepemimpinan partisipatif-transformatif menjadi kunci dalam membangun citra positif dan keunggulan madrasah secara berkelanjutan.

c) **Kepemimpinan Religius-Spiritual.**

Dalam konteks madrasah, nilai-nilai Islam menjadi landasan utama kepemimpinan. Kepala madrasah yang mampu menanamkan nilai spiritual, akhlakul karimah, dan budaya religius secara konsisten akan membentuk citra madrasah sebagai lembaga yang tidak hanya unggul secara akademik tetapi juga berkarakter Islami. Kepemimpinan yang berakar pada prinsip-prinsip Islam meliputi integritas, pelayanan, dan keteladanan moral berperan dalam pengembangan karakter siswa sekaligus memperkuat identitas spiritual lembaga, yang pada gilirannya meningkatkan citra positif madrasah di mata publik (Ubaedullah, Al-Rahman, Abdurrahman, & Pekalongan, 2025).

d) **Kepemimpinan Partisipatif**

Kepala madrasah menerapkan kepemimpinan partisipatif dengan melibatkan guru, siswa, komite, dan masyarakat dalam setiap pengambilan keputusan. Cara ini menumbuhkan rasa memiliki yang berdampak positif pada reputasi madrasah. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif, komitmen organisasi, dan efektivitas pelaksanaan renstra berada pada kategori sangat tinggi. Selain itu, kepemimpinan partisipatif dan komitmen organisasi, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan renstra. (Andriani Lestari. 2016)

CONCLUSION

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor strategis dalam pembentukan dan penguatan citra madrasah, di mana gaya kepemimpinan yang bersifat integratif menggabungkan pendekatan transformasional, transaksional, demokratis-partisipatif, dan religius spiritual mampu meningkatkan kinerja guru, mutu pembelajaran, serta budaya lembaga yang kolaboratif dan bernilai Islami. Strategi peningkatan citra dilakukan melalui penguatan profesionalisme guru, budaya

religius, prestasi siswa, humas madrasah, pemanfaatan media digital, dan tata kelola yang transparan sehingga menciptakan persepsi publik yang positif. Kepemimpinan kepala madrasah memberikan dampak langsung melalui peningkatan motivasi dan kepercayaan masyarakat, serta dampak tidak langsung melalui meningkatnya kinerja guru dan iklim lembaga yang kondusif. Faktor pendukung seperti keterampilan manajerial pemimpin, budaya organisasi, dan kolaborasi masyarakat memperkuat upaya peningkatan citra, sementara hambatan berupa keterbatasan sumber daya dan tantangan SDM dapat diminimalkan dengan pelatihan, kerja sama, dan optimalisasi teknologi. Dengan demikian, kualitas kepemimpinan kepala madrasah terbukti menjadi fondasi utama bagi terbangunnya citra madrasah yang unggul, kredibel, dan kompetitif di masyarakat.

REFERENCES

- Aburrohman, M., Hidayati, D., & Sukirman, S. (2025). Principal's managerial leadership in improving school quality in senior high schools. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 9(1). <https://doi.org/10.29240/jsmp.v9i1.11278>
- Afany, S., & Syukri, M. (2024). Situational leadership analysis of madrasah principals in improving the effectiveness of madrasah management at MTs Asuhan Medan. *Mimbar Madrasah Dasar*, 11(3), 613–629. <https://doi.org/10.53400/mimbar-sd.v11i3.75578>
- Alzoraiki, M., Al-Maktary, S., et al. (2024). School culture mediates the relationship between transformational leadership and teaching performance in public schools. *Frontiers in Education*. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2024.1413607>
- Amir, F., Qonitah, I., & Nurhidayati, V. (2024). Strategi kepala madrasah dalam membangun citra madrasah. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 189–200.
- Apriana, E., Warisno, A., & Hidayah, N. (2022). Leadership style of madrasah principals in improving teacher professionalism. *Journal Corner of Education, Linguistics, and Literature*. <https://doi.org/10.54012/jcell.v2i3.106>
- Brauckmann, S., Pashiardis, P., & Årlestig, H. (2020). Bringing context and educational leadership together. *Professional Development in Education*, 49, 4–15. <https://doi.org/10.1080/19415257.2020.1747105>
- Collins, J., Brown, L., & Wilson, P. (2024). Leadership succession planning in educational institutions: Building sustainable school management. *Educational Leadership Review*, 15(1), 22–38.

- Effendi, Y. R., & Sahertian, P. (2022). Principals' transformational leadership in strengthening character education. *South African Journal of Education*, 42(2), 1–11. <https://doi.org/10.15700/saje.v42n2a2034>
- Erwinsyah, M., Shaleh, S., & Ibrahim, I. (2024). Analisis gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. *Al-Madrasah*, 8(1), 100–112. <https://doi.org/10.35931/am.v8i1.2849>
- Farida. 2016. "MeMBangUn Citra MaDrasaH MeLaLUI PrOgraM KeLas UnggULan DI Mtsn 2 BanDar LaMPUng DeVeLOPIng MaDrasaH' IMage tHrOUgH PreMInent SCHOOL PrOgraM at Mtsn 2 Of BanDar LaMPUng." 14(3): 405–24.
- Fitri Wahyuni, & Binti Maunah. (2021). *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan Islam. Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 141–162. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i2.51>
- Hanun, F. (2016). Membangun citra madrasah melalui program kelas unggulan. *Jurnal Pendidikan Agama dan Keagamaan*, 14(3), 405–424.
- Hartono, S. (2023). The influence of Islamic leadership on teacher performance. *Educational Insight*, 12(4). <https://doi.org/10.30868/ei.v12i04.7417>
- Heenan, D., De Paor, C., Lafferty, S., & McNamara, P. M. (2023). Transformational school leadership: A systematic review. *Societies*, 13(6), 133. <https://doi.org/10.3390/soc13060133>
- Hanun Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama, Farida. 2016. "MeMBangUn Citra MaDrasaH MeLaLUI PrOgraM KeLas UnggULan DI Mtsn 2 BanDar LaMPUng DeVeLOPIng MaDrasaH' IMage tHrOUgH PreMInent SCHOOL PrOgraM at Mtsn 2 Of BanDar LaMPUng." 14(3): 405–24.
- Ibrahim, Mohamed Abdeltawab, Arnida Abdullah, Ismi Arif Ismail, and Soaib Asimiran. 2024. "Leadership at the Helm: Essential Skills and Knowledge for Effective Management in Islamic Economics and Finance Schools." *Heliyon* 10(17): e36696. doi:10.1016/j.heliyon.2024.e36696.
- Ilahi, F. K., & Taufiqurrahman, T. (2023). Marketing management of Islamic educational institutions. *Indonesian Journal of Education Methods Development*, 21(1). <https://doi.org/10.21070/ijemd.v21i.690>
- Kaso, N., et al. (2021). The principal's leadership in improving teaching and learning quality. *Journal of Education*, 8, 49–58. <https://doi.org/10.26858/ja.v8i1.19126>
- Lamirin, Santoso, J., & Selwen, P. (2023). Application of transformational leadership strategies in improving the performance of educational organizations. *Jurnal Ilmiah Kanderang Tingang*, 14(2), 400–409. <https://doi.org/10.37304/jikt.v14i2>

- Lestari, R. A.** (2016). *Pengaruh kepemimpinan partisipatif dan komitmen organisasi terhadap efektivitas implementasi rencana strategik pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat*. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 23(1). Tersedia secara daring: <https://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/view/5580>
- Maharani, R., et al. (2025). Principal leadership, organizational culture, and teacher commitment. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 17(1). <https://doi.org/10.35445/alishlah.v17i1.6192>
- Mahfud, I. (2023). The role of spiritual leadership in improving employee performance. *Priviet Social Sciences Journal*. <https://doi.org/10.55942/pssj.v3i11.256>
- Mahmud, M., & Malik, L. (2024). Enhancing education quality of madrasa. *Perspectives of Science and Education*. <https://doi.org/10.32744/pse.2024.3.42>
- M., & Shah, S. (2024). Effective Leadership in Improving the Quality of Education in Madrasah Tsnawiyah. *Kharisma: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*. <https://doi.org/10.59373/kharisma.v3i2.55>
- Nuriah, F. S., Gunawan, G., Imam, I. K., & Burhanudin, B. (2023). Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 2 Pangandaran. *Cendekia Inovatif dan Berbudaya*, 1(1), 89–96. <https://doi.org/10.59996/cendib.v1i1.219>
- Oktafia, R., Adripen, A., & Muchlis, L. (2021). Transformational leadership and teacher performance. *Tarbawi: Jurnal Ilmu Pendidikan*. <https://doi.org/10.32939/tarbawi.v17i1.937>
- Öz, H. (2025). The effect of school principals' social entrepreneurial leadership characteristics on teachers' motivation. *Research in Educational Administration and Leadership*, 10(2), 373–411. <https://doi.org/10.30828/real.1659031>
- Putri, I. R. (2025). The role of madrasah principal's managerial competency and professional teacher competency in improving students' academic achievement: A literature review. *JISIP*, 9(4), 2296–2303. <https://doi.org/10.36312/jisip.v9i4.9546>
- Qaralleh, T. J. (2021). *The role of school leaders in promoting community partnership in general education schools*. *Asian Journal of University Education*, 17(1), 124–136. <https://doi.org/10.24191/ajue.v17i1.12606>
- Rahmawati, I., Putri, N., Norman, E., & Universitas Bunga Bangsa Cirebon. (2024). Transformational leadership as a strategy to improve working relations in schools through Islamic values. *MES Management Journal*, 3, 668–676.
- Rahmayanti, D., & Permana, H. (2022). The Principal's Leadership in Improving Human Resource Management to Achieve Quality Islamic Educational Institutions. *Dirasah :*

Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam.
<https://doi.org/10.29062/dirasah.v5i2.560>.

Roesminingsih, E., & Windasari, W. (2025). The impact of transformational leadership on teacher performance: A study of professional learning communities in Indonesia. *Journal of Pedagogical Research*, 9(3), 312–326.
<https://doi.org/10.33902/JPR.202530146>

Rahmayanti, D., & Permana, H. (2022). The Principal's Leadership in Improving Human Resource Management to Achieve Quality Islamic Educational Institutions. *Dirasah : Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam*.
<https://doi.org/10.29062/dirasah.v5i2.560>.

Rofiki, M., & Susmiati. (2024). Manajemen pemasaran strategis pendidikan: Meningkatkan citra lembaga melalui praktik inovatif. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(1).
<https://doi.org/10.23969/jp.v10i01.23644>

Rahmawati, Indah, Nurul Putri, Efrita Norman, and Universitas Bunga Bangsa Cirebon. 2024. "Transformational Leadership as a Strategy to Improve Working Relations in Schools through Islamic Values." *MES Management Journal* 3: 668–76.

Rohman, F., & Muna, N. (2019). Kepemimpinan demokratis kepala madrasah. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.14421/manageria.2018.32-04>

Sahri. (2023). Kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Fattahul Huda Pungpungan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam*, 5(2), 172–181.
<https://doi.org/10.30739/jmpid.v5i2.2552>

Shintawatia, U. N. (2025). Kepemimpinan kepala madrasah dalam membangun citra lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Hasil Penelitian dan Pengkajian Ilmiah Eksakta*, 2(8), 305–316. <https://manggalajournal.org/index.php/cendekia/article/view/1583>

Shodiq, T., & Hefniy, H. (2022). Strengthening the image of madrasah through leadership. *Journal of Educational Management Research*. <https://doi.org/10.61987/jemr.v1i1.34>

Sholeh, M. (2022). Community image, teacher professionalism, and student achievement. *Journal of World Science*. <https://doi.org/10.36418/jws.v1i2.15>

Sholeh, M. I. (2023). Transparansi dan akuntabilitas dalam membangun citra positif melalui manajemen pendidikan yang berkualitas. *Tadbiruna: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
<https://jurnal.iuqibogor.ac.id/index.php/tadbiruna/article/download/622/507/1939>

- Subaidi, S., Arsyad, J., & Kisworo, A. (2024). Empowering Islamic values: The role of madrasah head leadership in extracurricular enrichment. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2). <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v8i2.8268>
- Suryana, A. T., & Kirana, Z. (2022). *Hubungan kepemimpinan kepala madrasah dengan citra lembaga*. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 7(2), 185–194. <https://doi.org/10.15575/isema.v7i2.19328>
- Sugiarto, & Farid, A. (2024). Kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan mutu Madrasah Ibtidaiyah Wali Songo Asy-Syirbaany Tangerang Selatan. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 13(2), 1767–1780. <https://doi.org/10.58230/27454312.429>
- Schmitz, M., Antonietti, C., Consoli, T., Cattaneo, A., Gonon, P., & Petko, D. (2023). Transformational leadership for technology integration in schools: Empowering teachers to use technology in a more demanding way. *Computers and Education*, 204(March), 104880. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2023.104880>
- Supriatna, D. (2025). Transformational leadership-based approach to Islamic education management: Improving the quality of learning and developing student character. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 6(1). <https://doi.org/10.62775/edukasia.v6i1.1420>
- Saputro, S., Tukiran, & Zainul Arifin Imam Supardi. (2022). Effectiveness of clarity learning model to improve students' advanced clarification critical thinking ability in physics courses. *Pegem Egitim ve Ogretim Dergisi*, 12(3), 49–58. <https://doi.org/10.47750/pegegog.12.03.07>
- Tømte, C. E. (2024). *Conceptualisation of professional digital competence for school leaders*. *Computers & Education*. <https://doi.org/>
- Ubaedullah, D., Al-Rahman, R., Abdurrahman, U., & Pekalongan, W. (2025). Islamic servant leadership: Implications for education in madrasah. *Edukasiana: Journal of Islamic Education*, 4(1). <https://doi.org/10.61159/edukasiana.v4i1.377>
- Udin, U., Dananjoyo, R., & Shaikh, M. (2025). Transactional leadership in public sector organizations: A bibliometric analysis. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 12(7), 239–245. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2025.07.024>
- Wijaya, M. H. (2022). Fostering public trust: The transformative leadership of madrasa principals. *International Journal of Educational Social Studies*. <https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/IJESS/article/view/3475>
- Yakin, A., Alfaridli, M. A., & Lestari, Y. D. (2024). Madrasah leadership in building public opinion: Transformation from conservative to collaborative approach. 2(2), 756–766.

