



Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mewujudkan Efektivitas Pengelolaan Madrasah di Provinsi Jambi

(Studi di MAN 2 Kota Jambi, MAN 2 Batang Hari, dan MAN 1 Muara Jambi)

Muhammad Zaki Rahman¹, Mukhtar Latif², Muhammad Taridi³

UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi¹⁻³

Email Korespondensi: muhammadzakirahman@gmail.com

Article received: 01 Juli 2025, Review process: 16 Juli 2025

Article Accepted: 03 September 2025, Article published: 12 September 2025

ABSTRACT

Education is a key driver of social transformation that determines the quality of future generations. In the context of Islamic schools (madrasah), the leadership of the principal is crucial not only as an administrator but also as a change agent who fosters organizational culture, enhances teacher professionalism, and promotes instructional innovation. This study aims to examine the leadership of madrasah principals in realizing effective management in Jambi Province, identify the challenges they face, and propose relevant solutions. The research employed a descriptive qualitative approach using participatory observation, structured interviews, and document analysis, while data validity was ensured through triangulation and extended observation. The findings reveal that madrasah leadership significantly contributes to managerial aspects, curriculum development, and organizational culture strengthening. Nevertheless, constraints such as limited resources, weak strategic planning, and low digital literacy remain major obstacles.

Keywords: Madrasah Leadership, Effectiveness, School Management

ABSTRAK

Pendidikan merupakan kunci transformasi sosial yang menentukan kualitas generasi di masa depan. Dalam konteks madrasah, kepemimpinan kepala madrasah berperan penting bukan hanya sebagai administrator, tetapi juga sebagai motor perubahan yang mampu membangun budaya organisasi, meningkatkan profesionalisme guru, dan menciptakan inovasi pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap kepemimpinan kepala madrasah dalam mewujudkan efektivitas pengelolaan madrasah di Provinsi Jambi, mengidentifikasi problematika yang dihadapi, serta menemukan solusi yang relevan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi partisipatif, wawancara terstruktur, dan analisis dokumentasi, sedangkan validitas data diperkuat dengan triangulasi dan perpanjangan pengamatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berkontribusi signifikan dalam aspek manajerial, pengembangan kurikulum, dan penguatan budaya organisasi. Namun, keterbatasan sumber daya, lemahnya perencanaan strategis, serta rendahnya literasi digital masih menjadi kendala.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Madrasah, Efektivitas, Pengelolaan Madrasah

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sarana fundamental dalam membentuk karakter, pengetahuan, dan keterampilan generasi muda. Sejak awal sejarah peradaban, pendidikan dihargai sebagai instrumen strategis untuk meningkatkan kualitas hidup manusia. Islam sendiri menekankan pentingnya pendidikan bagi setiap individu, sebagaimana firman Allah dalam QS. An-Nahl ayat 125 tentang seruan dengan hikmah dan pelajaran yang baik. Pendidikan modern menegaskan hal serupa, bahwa lembaga pendidikan adalah wadah transformasi sosial yang mampu mencetak generasi berilmu, berakhlak, dan berdaya saing global (UNESCO, 2021). Dalam konteks ini, madrasah memiliki peran strategis karena memadukan nilai-nilai keislaman dengan penguasaan ilmu pengetahuan kontemporer.

Kepemimpinan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi pendidikan. Kepala madrasah tidak hanya bertindak sebagai administrator, melainkan juga pemimpin visioner yang menggerakkan seluruh komponen madrasah untuk mencapai tujuan bersama. Kajian Robbins dan Judge (2019) menegaskan bahwa efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Pemimpin pendidikan dituntut mampu memotivasi, menginspirasi, serta menjaga harmonisasi hubungan antarwarga madrasah. Kepemimpinan yang kuat terbukti berkontribusi signifikan terhadap pencapaian mutu sekolah, sebagaimana hasil penelitian Edmonds di Amerika Serikat yang menyatakan bahwa sekolah efektif tidak mungkin lahir dari kepala sekolah yang lemah kualitasnya.

Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam memiliki peran ganda, yaitu meningkatkan kualitas akademik sekaligus memperkuat nilai-nilai spiritual peserta didik. Seiring meningkatnya tuntutan mutu pendidikan, pengelolaan madrasah harus dilakukan secara efektif, profesional, dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Kepala madrasah diharapkan mampu menjalankan fungsi kepemimpinan demokratis, membangun budaya organisasi yang positif, serta menciptakan inovasi pembelajaran. Penelitian internasional menunjukkan bahwa sekolah dengan kepemimpinan transformasional memiliki tingkat kepuasan guru dan prestasi siswa yang lebih tinggi (Leithwood et al., 2020). Hal ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan sangat menentukan daya saing institusi pendidikan.

Di Provinsi Jambi, perkembangan madrasah terus meningkat baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Namun, tantangan dalam tata kelola masih terlihat, seperti keterbatasan sumber daya manusia, lemahnya perencanaan strategis, serta rendahnya budaya evaluasi manajerial. Kondisi ini berdampak pada rendahnya efektivitas pengelolaan madrasah di beberapa wilayah. Menurut laporan OECD (2023), kepemimpinan pendidikan yang lemah menjadi salah satu faktor utama rendahnya kualitas pembelajaran di negara berkembang. Dengan demikian, memperkuat kapasitas kepala madrasah merupakan agenda penting untuk meningkatkan efektivitas madrasah di Jambi.

Kepala madrasah sebagai pemimpin strategis memiliki tanggung jawab untuk membangun sinergi antara guru, siswa, tenaga kependidikan, serta

masyarakat. Efektivitas kepemimpinan akan tercermin dalam kemampuan kepala madrasah mengembangkan kurikulum, memanfaatkan sumber daya, serta meningkatkan profesionalisme guru. Studi yang dilakukan Hallinger (2020) menyatakan bahwa kepala sekolah yang berperan aktif dalam pengembangan instruksional terbukti lebih berhasil meningkatkan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, penguatan peran kepala madrasah bukan hanya kebutuhan praktis, melainkan juga keharusan strategis dalam membangun kualitas pendidikan Islam.

Penelitian ini difokuskan pada kajian kepemimpinan kepala madrasah dalam mewujudkan efektivitas pengelolaan madrasah di Provinsi Jambi. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui bagaimana kepala madrasah melaksanakan kepemimpinan dalam mewujudkan efektivitas pengelolaan madrasah di Provinsi Jambi, (2) mengidentifikasi problematika yang dihadapi kepala madrasah dalam menjalankan kepemimpinan, dan (3) menemukan solusi yang relevan untuk mengatasi problematika tersebut. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori kepemimpinan pendidikan serta praktik pengelolaan madrasah di Indonesia secara umum.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan memperoleh pemahaman mendalam mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam mewujudkan efektivitas pengelolaan madrasah di Provinsi Jambi. Data dikumpulkan melalui observasi partisipatif, wawancara terstruktur dengan kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan, dan siswa, serta analisis dokumentasi terkait program dan kebijakan madrasah. Pemilihan subjek dilakukan dengan teknik purposive sampling agar informan yang terlibat relevan dengan fokus penelitian. Analisis data dilakukan secara interaktif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan sebagaimana model Miles dan Huberman, sementara validitas data dijaga dengan teknik triangulasi sumber, perpanjangan pengamatan, dan peningkatan ketekunan. Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat menghasilkan temuan yang kredibel, akurat, dan bermanfaat bagi pengembangan kepemimpinan pendidikan Islam di tingkat madrasah (Creswell & Poth, 2018; Miles, Huberman, & Saldaña, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Konteks Manajerial

Kepemimpinan kepala madrasah dalam konteks manajerial menunjukkan bagaimana peran seorang pemimpin mampu mengarahkan seluruh sumber daya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif. Dari hasil observasi dan wawancara, ditemukan bahwa kepala madrasah di Jambi berperan dalam menyusun rencana kerja tahunan, mengelola anggaran, serta memastikan kurikulum berjalan sesuai standar. Namun, peran ini sering menghadapi tantangan karena keterbatasan kompetensi manajerial dan rendahnya partisipasi guru dalam proses perencanaan. Menurut Bush (2020), kepemimpinan pendidikan yang kuat akan meningkatkan

akuntabilitas manajemen, di mana keterlibatan guru dan staf menjadi kunci untuk mengurangi hambatan struktural. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan manajerial kepala madrasah harus terus dikembangkan agar lebih responsif terhadap perubahan kebutuhan pendidikan.

Penerapan fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian di madrasah masih belum optimal. Beberapa kepala madrasah cenderung hanya berfokus pada administrasi tanpa mengintegrasikan pendekatan strategis dalam pengelolaan sekolah. Hasil wawancara memperlihatkan bahwa sebagian guru merasa kurang dilibatkan dalam evaluasi kurikulum, padahal keterlibatan mereka sangat penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Temuan ini konsisten dengan kajian Leithwood et al. (2019) yang menekankan pentingnya kepemimpinan kolaboratif dalam menciptakan sekolah efektif. Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah harus diarahkan pada peningkatan kerja sama dan partisipasi seluruh elemen madrasah.

Dalam praktik manajerial, kepala madrasah juga dituntut memiliki keterampilan komunikasi yang efektif. Hal ini terlihat dari kemampuan mereka dalam menjalin koordinasi dengan guru, staf, siswa, dan masyarakat. Komunikasi yang tidak efektif sering menimbulkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan program madrasah. Menurut Hallinger (2020), kepemimpinan yang berbasis komunikasi strategis mampu meningkatkan kepercayaan, partisipasi, dan inovasi di sekolah. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa kepala madrasah yang aktif berdialog dengan guru lebih berhasil mendorong keterlibatan mereka dalam implementasi kurikulum. Oleh karena itu, penguatan komunikasi manajerial menjadi aspek penting dalam pengelolaan madrasah.

Selain itu, peran kepala madrasah dalam pengambilan keputusan strategis sangat menentukan efektivitas organisasi. Di beberapa kasus, keputusan yang bersifat top-down tanpa mempertimbangkan masukan guru mengakibatkan resistensi dalam pelaksanaannya. Studi internasional oleh OECD (2023) menegaskan bahwa partisipasi guru dalam proses pengambilan keputusan meningkatkan efektivitas sekolah, karena mereka merasa memiliki tanggung jawab lebih besar terhadap keberhasilan program. Dengan demikian, model kepemimpinan partisipatif seharusnya menjadi pendekatan utama yang diterapkan kepala madrasah.

Kepala madrasah juga berperan penting dalam membangun budaya organisasi yang sehat. Budaya kerja yang didasarkan pada nilai-nilai kejujuran, kerja sama, dan profesionalisme terbukti meningkatkan motivasi kerja guru dan siswa. Dari hasil wawancara, ditemukan bahwa madrasah dengan kepala sekolah yang mampu menanamkan budaya disiplin dan kerja sama memiliki hasil belajar siswa yang lebih baik. Menurut Day et al. (2016), kepemimpinan yang efektif selalu dikaitkan dengan upaya membangun budaya positif yang memengaruhi seluruh warga sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kepala madrasah perlu memperkuat nilai-nilai organisasi sebagai fondasi pengelolaan pendidikan.

Dalam kaitannya dengan pengelolaan sumber daya, kepala madrasah di Jambi masih menghadapi kendala keterbatasan fasilitas dan dana. Beberapa madrasah mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan sarana pembelajaran modern seperti laboratorium dan teknologi digital. Studi UNESCO (2021) menegaskan bahwa kepemimpinan yang adaptif mampu memanfaatkan sumber daya terbatas secara inovatif, termasuk bekerja sama dengan masyarakat dan lembaga lain untuk mendukung program pendidikan. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu memperluas jaringan kerja sama eksternal agar keterbatasan sumber daya tidak menghambat pencapaian tujuan.

Evaluasi program juga menjadi bagian penting dari peran manajerial kepala madrasah. Namun, hasil observasi menunjukkan bahwa evaluasi sering dilakukan secara formalitas tanpa tindak lanjut yang konkret. Hal ini mengurangi efektivitas pengembangan program jangka panjang. Penelitian oleh Harris dan Jones (2018) mengungkapkan bahwa evaluasi yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan mampu meningkatkan kualitas sekolah secara signifikan. Oleh karena itu, kepala madrasah harus memastikan bahwa evaluasi program bukan hanya sebatas laporan administratif, melainkan sarana untuk memperbaiki kelemahan dan memperkuat keunggulan madrasah.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa kepemimpinan manajerial kepala madrasah di Jambi berperan penting dalam mengarahkan pengelolaan pendidikan. Namun, tantangan berupa keterbatasan kompetensi, partisipasi guru yang rendah, serta evaluasi yang lemah masih menjadi hambatan. Oleh karena itu, dibutuhkan penguatan kapasitas manajerial kepala madrasah melalui pelatihan kepemimpinan, kolaborasi strategis, dan penerapan evaluasi berbasis data. Dengan demikian, efektivitas pengelolaan madrasah dapat meningkat secara berkelanjutan.

Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengembangan Kurikulum dan Pembelajaran

Kepemimpinan kepala madrasah juga tercermin dari kemampuan mereka dalam mengembangkan kurikulum dan meningkatkan mutu pembelajaran. Dari hasil wawancara dengan guru, ditemukan bahwa kepala madrasah berperan sebagai pengarah dalam penyusunan kurikulum berbasis kompetensi. Namun, masih terdapat keterbatasan dalam implementasi kurikulum yang relevan dengan kebutuhan siswa. Menurut Fullan (2016), kepemimpinan transformasional diperlukan untuk memastikan kurikulum mampu menjawab tantangan global sekaligus kebutuhan lokal. Dengan demikian, kepala madrasah harus memiliki visi kurikulum yang jelas serta mendorong inovasi dalam pembelajaran.

Proses pembelajaran di madrasah sangat dipengaruhi oleh dukungan kepala madrasah terhadap guru. Hasil observasi menunjukkan bahwa kepala madrasah yang aktif melakukan supervisi dan memberikan umpan balik konstruktif lebih berhasil meningkatkan kualitas pembelajaran. Hal ini sejalan dengan penelitian Hattie (2017) yang menegaskan bahwa keterlibatan kepala sekolah dalam pembinaan guru memiliki dampak signifikan terhadap prestasi

siswa. Dengan kata lain, kepala madrasah yang menjalankan peran supervisi instruksional dapat menjadi katalisator peningkatan kualitas pembelajaran.

Keterlibatan guru dalam pengembangan kurikulum masih menjadi masalah di beberapa madrasah. Beberapa guru merasa bahwa kurikulum sering diputuskan secara top-down tanpa partisipasi aktif mereka. Temuan ini menunjukkan perlunya pendekatan kolaboratif dalam pengembangan kurikulum. Penelitian oleh Darling-Hammond et al. (2020) menunjukkan bahwa partisipasi guru dalam penyusunan kurikulum meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen mereka terhadap implementasi pembelajaran. Oleh karena itu, kepala madrasah harus membangun mekanisme partisipatif yang memungkinkan guru berkontribusi secara nyata.

Selain aspek kurikulum, kepala madrasah juga memiliki peran dalam mendorong penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Beberapa madrasah di Jambi mulai mengadopsi pembelajaran berbasis digital, namun keterbatasan fasilitas menjadi kendala utama. Hasil penelitian OECD (2022) menegaskan bahwa integrasi teknologi dalam pendidikan memerlukan kepemimpinan yang visioner dan dukungan infrastruktur yang memadai. Kepala madrasah yang berorientasi pada inovasi teknologi dapat meningkatkan keterlibatan siswa dan kualitas hasil belajar.

Kepemimpinan kepala madrasah juga berhubungan erat dengan peningkatan motivasi guru. Guru yang merasa didukung oleh pimpinan cenderung memiliki kinerja lebih baik. Hasil wawancara menunjukkan bahwa penghargaan dan apresiasi dari kepala madrasah berdampak positif terhadap motivasi guru. Hal ini diperkuat oleh kajian Skaalvik dan Skaalvik (2018) yang menemukan bahwa dukungan kepemimpinan meningkatkan kepuasan kerja guru dan mengurangi tingkat stres. Oleh karena itu, kepala madrasah harus secara konsisten memberikan penguatan motivasi kepada guru melalui pengakuan profesional dan penghargaan kinerja.

Dari sisi siswa, kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap terciptanya iklim belajar yang kondusif. Madrasah dengan kepemimpinan yang kuat cenderung memiliki siswa dengan disiplin tinggi dan prestasi akademik yang baik. Menurut penelitian Marzano et al. (2005), kepala sekolah berkontribusi langsung terhadap peningkatan hasil belajar siswa sebesar 25% melalui pengaruhnya pada kualitas guru dan budaya sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif.

Hasil observasi juga menunjukkan bahwa kepala madrasah yang mendorong pendekatan pembelajaran berbasis proyek (project-based learning) lebih berhasil menumbuhkan kreativitas siswa. Pendekatan ini sejalan dengan rekomendasi UNESCO (2021) yang menekankan pentingnya pembelajaran abad ke-21 yang berorientasi pada kreativitas, kolaborasi, dan pemecahan masalah. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu memperluas implementasi strategi pembelajaran inovatif agar madrasah mampu menghasilkan lulusan yang relevan dengan kebutuhan masa depan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dalam pengembangan kurikulum dan pembelajaran memiliki dampak besar terhadap kualitas pendidikan di Jambi. Namun, masih diperlukan penguatan pada aspek kolaborasi guru, pemanfaatan teknologi, serta inovasi pembelajaran. Kepala madrasah yang visioner, kolaboratif, dan transformatif akan mampu membawa madrasah menuju efektivitas yang lebih tinggi.

Tantangan dan Solusi dalam Kepemimpinan Kepala Madrasah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah di Provinsi Jambi menghadapi sejumlah tantangan serius dalam menjalankan kepemimpinannya. Tantangan utama adalah keterbatasan sumber daya manusia dan sarana prasarana pendidikan. Beberapa madrasah mengalami kekurangan guru yang kompeten di bidang tertentu, sehingga kualitas pembelajaran belum merata. Menurut World Bank (2020), kekurangan tenaga pendidik berkualitas merupakan salah satu hambatan utama peningkatan mutu pendidikan di negara berkembang. Oleh karena itu, strategi penguatan kapasitas guru menjadi solusi yang mendesak untuk meningkatkan efektivitas madrasah.

Tantangan lain yang dihadapi adalah lemahnya budaya organisasi di sebagian madrasah. Masih terdapat resistensi terhadap perubahan, terutama dalam hal adopsi teknologi pembelajaran dan sistem evaluasi berbasis data. Hal ini menunjukkan perlunya pendekatan kepemimpinan transformasional yang mendorong perubahan positif dalam organisasi. Bass dan Riggio (2019) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu mengubah budaya organisasi melalui visi yang jelas, motivasi, dan keteladanan pemimpin. Oleh karena itu, kepala madrasah harus berperan aktif sebagai agen perubahan yang mampu menumbuhkan budaya inovatif.

Selain itu, permasalahan perencanaan strategis juga masih terlihat lemah. Beberapa madrasah belum memiliki rencana jangka panjang yang jelas, sehingga pelaksanaan program sering bersifat insidental. Hasil penelitian ini sejalan dengan kajian Harris (2020) yang menunjukkan bahwa sekolah tanpa perencanaan strategis yang matang cenderung gagal mencapai target mutu. Kepala madrasah perlu memperkuat perencanaan berbasis data agar kebijakan yang diambil sesuai dengan kebutuhan nyata madrasah.

Masalah partisipasi masyarakat juga menjadi tantangan tersendiri. Meskipun madrasah berada di tengah-tengah komunitas, tidak semua masyarakat terlibat aktif dalam mendukung program sekolah. Hasil wawancara menunjukkan bahwa masih ada persepsi bahwa pendidikan adalah tanggung jawab sekolah semata. Hal ini bertentangan dengan temuan Epstein (2018) yang menyatakan bahwa kolaborasi sekolah-masyarakat sangat penting untuk meningkatkan efektivitas pendidikan. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu memperkuat kemitraan dengan masyarakat dan stakeholder eksternal.

Kendala lain adalah rendahnya keterampilan kepala madrasah dalam memanfaatkan teknologi digital untuk pengelolaan sekolah. Beberapa madrasah masih mengandalkan sistem manual dalam administrasi dan evaluasi, sehingga

tidak efisien. Kajian OECD (2022) menegaskan bahwa pemimpin pendidikan yang digital-savvy mampu meningkatkan efisiensi manajemen dan mempercepat pengambilan keputusan. Oleh karena itu, penguatan literasi digital kepala madrasah menjadi salah satu solusi strategis untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan.

Solusi yang dapat dilakukan untuk menghadapi berbagai tantangan tersebut adalah dengan memberikan pelatihan kepemimpinan secara berkelanjutan. Pelatihan yang dirancang berbasis kompetensi kepemimpinan instruksional, manajerial, dan transformasional akan memperkuat kapasitas kepala madrasah. Menurut Darling-Hammond et al. (2020), investasi dalam pengembangan kapasitas pemimpin sekolah memiliki dampak jangka panjang terhadap kualitas pendidikan. Oleh karena itu, program penguatan kepemimpinan perlu menjadi prioritas dalam kebijakan pendidikan Islam di Indonesia.

Selain penguatan kapasitas individu, dukungan kebijakan dari pemerintah juga diperlukan. Pemerintah perlu memberikan alokasi anggaran yang memadai untuk pengembangan madrasah, termasuk fasilitas pembelajaran dan teknologi. Laporan UNESCO (2021) menegaskan bahwa dukungan kebijakan yang kuat berperan besar dalam mendorong efektivitas sekolah di berbagai negara. Dengan adanya dukungan kebijakan yang konsisten, madrasah di Jambi akan mampu meningkatkan kualitasnya secara lebih cepat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di Jambi menghadapi berbagai tantangan mulai dari keterbatasan sumber daya, lemahnya budaya organisasi, rendahnya partisipasi masyarakat, hingga keterlambatan dalam transformasi digital. Namun, dengan penerapan solusi strategis berupa penguatan kapasitas kepemimpinan, peningkatan partisipasi masyarakat, serta dukungan kebijakan pemerintah, efektivitas madrasah dapat terus ditingkatkan. Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan madrasah tidak hanya ditentukan oleh kepala sekolah semata, tetapi juga oleh kolaborasi antara pemimpin, guru, masyarakat, dan pemerintah.

SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di Provinsi Jambi merupakan faktor kunci dalam mewujudkan efektivitas pengelolaan madrasah, baik dalam aspek manajerial, pengembangan kurikulum, maupun inovasi pembelajaran. Kepala madrasah yang menjalankan peran visioner, kolaboratif, dan transformatif terbukti mampu meningkatkan motivasi guru, kualitas pembelajaran, serta budaya organisasi yang sehat. Namun, tantangan berupa keterbatasan sumber daya, lemahnya perencanaan strategis, resistensi terhadap perubahan, dan rendahnya literasi digital masih menjadi hambatan. Solusi yang diperlukan adalah penguatan kapasitas kepemimpinan melalui pelatihan berkelanjutan, dukungan kebijakan pemerintah, serta peningkatan partisipasi masyarakat. Dengan strategi tersebut, madrasah di Jambi

berpotensi menjadi lembaga pendidikan Islam yang efektif, adaptif, dan kompetitif dalam menghadapi dinamika global.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad Mustafa Al-Maragi. (1993). *Terjemah Tafsir Al-Maragi Juz 19* (Bahrun Abu Bakar, Trans.). Semarang: Toha Putra.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik* (Cet. XII). Jakarta: Rineka Cipta.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2019). *Transformational leadership* (3rd ed.). New York: Psychology Press.
- Bush, T. (2020). *Theories of educational leadership and management* (5th ed.). London: Sage.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Darling-Hammond, L., Flook, L., Cook-Harvey, C., Barron, B., & Osher, D. (2020). Implications for educational practice of the science of learning and development. *Applied Developmental Science*, 24(2), 97–140. <https://doi.org/10.1080/10888691.2018.1537791>
- Day, C., Gu, Q., & Sammons, P. (2016). *The impact of leadership on student outcomes: How successful school leaders use transformational and instructional strategies to make a difference*. *Educational Administration Quarterly*, 52(2), 221–258. <https://doi.org/10.1177/0013161X15616863>
- DuBrin, A. J. (2012). *Essentials of management* (9th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Epstein, J. L. (2018). *School, family, and community partnerships: Preparing educators and improving schools* (2nd ed.). New York: Routledge.
- Fullan, M. (2016). *The new meaning of educational change* (5th ed.). New York: Teachers College Press.
- Hallinger, P. (2020). Reviewing school leadership research in East Asia: A knowledge base for leading learning in diverse cultural contexts. *School Leadership & Management*, 40(1), 5–22. <https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1572104>
- Harris, A. (2020). Leading school improvement: A comparative study of international reform. *Journal of Educational Change*, 21(2), 183–200. <https://doi.org/10.1007/s10833-019-09358-2>
- Harris, A., & Jones, M. (2018). Why context matters: A comparative perspective on education reform and policy implementation. *Educational Research for Policy and Practice*, 17(3), 195–207. <https://doi.org/10.1007/s10671-018-9231-9>
- Hattie, J. (2017). *Visible learning for teachers: Maximizing impact on learning*. London: Routledge.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2019). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 39(1), 1–18. <https://doi.org/10.1080/13632434.2018.1534828>

- Marzano, R. J., Waters, T., & McNulty, B. (2005). *School leadership that works: From research to results*. Alexandria, VA: ASCD.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2019). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- OECD. (2022). *Digital education outlook 2022: Pushing the frontiers with AI, blockchain, and robots*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/19939019>
- OECD. (2023). *Education at a glance 2023: OECD indicators*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/69096873>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). New York: Pearson.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2018). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059–1069. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.11.001>
- UNESCO. (2021). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. Paris: UNESCO Publishing.
- World Bank. (2020). *World development report 2020: Trading for development in the age of global value chains*. Washington, DC: World Bank.