

KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH ALIYAH NURUL BAHRI DALAM MENINGKATKAN MINAT CALON SISWA DI KABILA BONE KABUPATEN BONE BOLANGO

Abdul Ishak Panue ^{1(a)}, Ellys Rachman ^{2(b)}, Tety Thalib^{3(c)}

^{1,2,3} Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Universitas Bina Taruna Gorontalo

^{a)}Abdulishak3003@gmail.com, ^{b)}ellysracman12@gmail.com, ^{c)}tetythalib72@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Article History:

Dikirim:

17-06-2025

Diterbitkan Online:

31-12-2025

Kata Kunci:

Kepemimpinan, Kepala Madrasah, Minat, Siswa

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Nurul Bahri dalam meningkatkan minat calon siswa di Kabilia Bone, Kabupaten Bone Bolango. Latar belakang penelitian berangkat dari pentingnya peran kepala madrasah sebagai penggerak utama dalam menciptakan lingkungan yang menarik, kompetitif, dan mampu menumbuhkan kepercayaan masyarakat terhadap madrasah. Upaya meningkatkan minat calon peserta didik sangat bergantung pada strategi komunikasi, motivasi, dan pengawasan yang dikelola secara tepat oleh pimpinan lembaga pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi langsung, wawancara mendalam dengan guru, siswa, dan pihak terkait, serta dokumentasi terhadap kegiatan dan kebijakan madrasah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi Kepala Madrasah tergolong cukup baik, terutama dalam konteks penerimaan siswa baru. Kepala madrasah aktif menjalin komunikasi dengan guru, staf, dan orang tua siswa, meskipun beberapa informan menyatakan bahwa komunikasi internal masih kurang terbuka dan cenderung bersifat satu arah. Pada aspek motivasi, Kepala Madrasah mampu mendorong guru dan siswa melalui penekanan pada berbagai prestasi dan kegiatan positif seperti olimpiade, tahlif, OSIS, dan pramuka. Namun, motivasi tersebut belum dirasakan secara merata dan kadang tidak konsisten. Sementara itu, pengawasan berjalan efektif melalui keterlibatan langsung dalam proses penerimaan siswa baru serta pemantauan dan evaluasi program secara berkala. Meskipun demikian, pendekatan pengawasan dinilai perlu lebih partisipatif agar guru dan siswa memiliki ruang diskusi yang lebih luas. Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang mengedepankan komunikasi terbuka, motivasi berkelanjutan, serta pengawasan kolaboratif dapat menjadi rujukan berharga bagi sekolah atau madrasah lain dalam meningkatkan minat calon peserta didik.

Keywords:

Leadership, Principal, Interests, Students

Corresponding Author:

Abdulishak3003@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to obtain an overview of how the Leadership of the Principal of Madrasah Aliyah Nurul Bahri in Increasing the Interest of Prospective Students in Kabilia Bone, Bone Bolango Regency. This study used a qualitative approach. Data collection techniques are carried out by means of observation and interviews with several informants and documentation related to the research problem. Based on the results, it can be concluded that the Principal had quite good communication skills, especially in terms of accepting new students. He actively communicates with teachers, staffs, and parents of students. However, some teachers and students considered the communication to be less open in other matters and tends to be authoritarian. It is able to motivate teachers and students by highlighting achievements and other positive activities such as olympiads, tahlif, OSIS, and scouts. They feel



motivated, although some informants consider the motivation given is not evenly distributed and not always consistent. In general, the motivational ability is quite good, but needs to be improved and to be more comprehensive. Supervisory ability The principal is directly involved in the new student admission program and routinely monitors and evaluates the progress. They felt the supervision, but there is another perspective that shows that he is too strict and does not provide enough space for discussion. This means, that supervision has been effective but needs to be accompanied by transparent. It should be more open in communicating also in internal matters. Motivation needs to be given evenly and continuously. Supervision should not only control, but also involve teachers and staff in the evaluation.

DOI:

<https://doi.org/10.24036/jmiap.v7i4.1298>

PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia terus berupaya meningkatkan kualitas pendidikan nasional sebagai bagian dari pembangunan sumber daya manusia yang unggul. Berbagai kebijakan telah diluncurkan untuk memperluas akses pendidikan, meningkatkan mutu pembelajaran, serta menyiapkan peserta didik yang berdaya saing tinggi di era global. Program-program seperti wajib belajar 12 tahun, Kurikulum Merdeka, Bantuan Operasional Sekolah (BOS), hingga peningkatan kompetensi guru merupakan bentuk nyata komitmen pemerintah dalam memajukan sektor pendidikan. Meskipun demikian, pendidikan di Indonesia masih menghadapi tantangan besar, khususnya terkait akses dan kesenjangan kualitas antar satuan pendidikan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan harus diselenggarakan sebagai proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik sepanjang hayat. Hal ini menegaskan pentingnya sistem yang adil dan merata dalam penerimaan peserta didik baru. Dalam konteks ini, Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) menjadi instrumen penting untuk mencapai pemerataan tersebut. Pemerintah juga terus melakukan penyempurnaan melalui Peraturan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 17 Tahun 2017 tentang PPDB sebagai upaya penyeimbangan mutu pendidikan nasional (Wahyudin et al., 2024). Penerapan PPDB terbukti mampu mengurangi kesenjangan prestasi antara siswa dari kelompok sosial ekonomi berbeda, sehingga berperan penting dalam menciptakan akses pendidikan yang lebih setara.

Penerimaan siswa baru merupakan titik awal dalam menentukan kualitas input peserta didik

di satuan pendidikan. Kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga memiliki peran strategis dalam membangun citra positif sekolah, menarik minat calon siswa, serta memastikan bahwa proses penerimaan berjalan transparan dan akuntabel. Kepala madrasah tidak hanya bertanggung jawab dalam aspek administratif, tetapi juga harus mampu berkoordinasi dengan guru, staf administrasi, dan komite madrasah untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan dipercaya oleh masyarakat.

Kepala madrasah adalah pemimpin yang diberi mandat untuk menyelenggarakan proses pembelajaran, membina tenaga pendidik, serta mengarahkan lembaga agar mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan kepala madrasah sangat memengaruhi keberhasilan lembaga pendidikan, karena keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh kepala sekolah tetapi juga oleh guru, staf, dan seluruh pemangku kepentingan (Qonita, 2019). Namun dalam praktik di lapangan, masih terdapat sejumlah masalah. Pertama, kemampuan komunikasi kepala madrasah belum efektif dalam menyampaikan program madrasah secara terbuka kepada guru, siswa, dan masyarakat, yang berdampak pada kesenjangan informasi. Kedua, motivasi yang diberikan kepada guru dan siswa masih kurang merata dan tidak konsisten, sehingga belum mampu mendorong peningkatan kinerja secara optimal. Ketiga, kemampuan pengawasan terhadap kegiatan madrasah belum maksimal, menyebabkan pelaksanaan program dan kedisiplinan warga sekolah tidak berjalan sesuai harapan.

Meskipun penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah telah banyak dilakukan, sebagian besar masih berfokus pada kinerja guru, mutu pembelajaran, atau budaya sekolah, bukan pada peningkatan minat masuk peserta didik. Hendrawati dan Prasojo (2015) misalnya,

menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, tetapi tidak membahas perannya dalam menarik calon siswa. Sarinah, Supriyanto, dan Machali (2023) juga menegaskan bahwa motivasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru, namun belum mengaitkan temuan tersebut dengan strategi penerimaan murid baru. Yusuf dan Sari (2021) menunjukkan bahwa komunikasi kepala sekolah membentuk budaya sekolah, tetapi belum diarahkan pada dampaknya terhadap minat masyarakat untuk memilih sekolah tertentu. Dengan demikian, penelitian ini memiliki kebaruan karena mengkaji kepemimpinan kepala madrasah — khususnya aspek komunikasi, motivasi, dan pengawasan — dalam konteks meningkatkan minat calon siswa baru di lingkungan madrasah, yang selama ini belum banyak dieksplorasi dalam penelitian lain.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014), penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan temuan-temuan yang tidak dapat dicapai melalui prosedur statistik ataupun bentuk kuantifikasi lainnya. Pendekatan ini menekankan pemahaman mendalam terhadap fenomena yang diteliti, sehingga peneliti dapat menggali makna, perspektif, serta dinamika yang terjadi di lapangan secara komprehensif. Oleh karena itu, penelitian kualitatif dipandang tepat digunakan untuk menelaah bagaimana kebijakan, strategi, serta gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan minat masuk calon siswa baru.

Objek penelitian ini berada di MA Nurul Bahri Kabilia Bone, Kabupaten Bone Bolango. Pemilihan lokasi tersebut didasarkan pada beberapa pertimbangan yang relevan dengan kepentingan penelitian. Pertama, madrasah ini memiliki ketersediaan data yang mendukung pelaksanaan penelitian, sehingga memungkinkan peneliti menggali informasi secara lebih mendalam. Kedua, belum pernah ada penelitian sebelumnya yang mengkaji topik serupa di madrasah tersebut, sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah yang baru dan bermakna. Ketiga, peneliti telah memahami kondisi sosial, budaya, serta karakteristik masyarakat di

lingkungan madrasah, yang menjadi nilai tambah dalam proses pengumpulan dan analisis data.

Penelitian ini menitikberatkan pada bagaimana kepemimpinan kepala MA Nurul Bahri Kabilia Bone dalam meningkatkan minat calon siswa untuk melanjutkan pendidikan di lembaga tersebut. Mengacu pada Sugiyono (2017), penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti objek yang alamiah, di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama yang terlibat langsung selama proses penelitian berlangsung. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menangkap fenomena yang terjadi secara natural tanpa manipulasi, serta memahami realitas dari sudut pandang para informan.

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui beberapa teknik, yaitu observasi, wawancara mendalam, survei sederhana, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengetahui kondisi nyata lingkungan madrasah dan aktivitas yang berlangsung di dalamnya. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi langsung dari para narasumber yang memiliki peran penting dalam proses peningkatan minat calon siswa. Survei digunakan untuk menguatkan temuan lapangan melalui data tambahan, sedangkan dokumentasi dipakai untuk mendukung keabsahan data melalui bukti tertulis seperti laporan kegiatan, foto, arsip sekolah, dan dokumen lainnya. Sebagaimana ditegaskan Prasanti (2018), penelitian kualitatif lebih mengutamakan kedalaman makna dibandingkan generalisasi, sehingga kualitas data sangat ditentukan oleh ketepatan pemilihan informan.

Sesuai dengan koreksi yang diberikan, penelitian ini melibatkan delapan narasumber utama yang dipilih berdasarkan relevansi dan keterlibatan mereka dalam proses kepemimpinan serta kegiatan peningkatan minat calon siswa. Narasumber tersebut terdiri atas: kepala madrasah sebagai pengambil kebijakan utama, wakil kepala madrasah bidang kesiswaan yang berperan dalam kegiatan penerimaan peserta didik baru, tiga orang guru yang memahami kondisi internal madrasah serta interaksi dengan siswa, dan dua orang siswa yang memberikan perspektif dari sisi penerima kebijakan. Komposisi narasumber ini dipilih untuk memperoleh gambaran yang utuh mengenai implementasi kebijakan dan dinamika yang terjadi di madrasah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Kepala Madrasah, Bapak Srihandoyo Rundju, S.Pd., M.Si., memegang peranan strategis dalam upaya meningkatkan minat calon siswa baru di MA Nurul Bahri, Kabilia Bone, Kabupaten Bone Bolango. Dalam penelitian ini fokus analisis diarahkan pada tiga aspek utama kepemimpinan: kemampuan komunikasi, kemampuan motivasi, dan kemampuan pengawasan. Hasil wawancara dengan enam informan (Kepala Madrasah — SHR; Wakil Kesiswaan — VM; tiga guru — US, IM; dua siswa — FB, VP) memperlihatkan pola kekuatan operasional sekaligus hambatan interpersonal yang berimplikasi pada efektivitas program penerimaan siswa baru.

Kemampuan Komunikasi

Secara operasional kepala madrasah aktif menyampaikan informasi dan memimpin perencanaan penerimaan siswa baru melalui rapat dan pengarahan langsung. SHR menyatakan bahwa: “Saya selalu mengadakan rapat dengan dewan guru dan staf untuk menyusun strategi penerimaan. Saya juga menyampaikan langsung kepada orang tua... namun memang masih ada kendala dalam menjangkau masyarakat secara luas... kami belum memiliki kendaraan operasional sekolah, sehingga jika ingin melakukan sosialisasi, saya harus menggunakan kendaraan pribadi, dan itu pun dengan dana pribadi.” (SHR, 21 Juni 2025). Wakil kesiswaan mengakui kejelasan penyampaian tetapi menyoroti gaya: “Kepala madrasah kalau menyampaikan informasi itu jelas dan langsung... tapi gayanya agak otoriter.” (VM, 15 Juni 2025). Siswa mengungkapkan dimensi formal komunikasi: “Beliau komunikatif untuk hal-hal resmi, tapi belum dekat secara personal dengan siswa.” (FB, 16 Mei 2025).

Kemampuan Motivasi

Kepala menggunakan capaian madrasah dan kegiatan keagamaan/organisasi untuk membangkitkan semangat kolektif: “Memotivasi siswa saya rasa sangat perlu... saya memperlihatkan prestasi-prestasi madrasah... seperti tahliz Al-Qur'an... dan kegiatan OSIS.” (SHR, 21 Mei 2025). Guru melaporkan adanya penghargaan dan kepercayaan: “Beliau memberi kepercayaan kepada kami untuk mengelola beberapa kegiatan sosialisasi, dan itu membuat kami merasa dilibatkan.” (IM, 15 Mei 2025). Namun

beberapa informan menilai motivasi masih bersifat umum: “Motivasinya biasanya disampaikan saat apel atau pengumuman, jadi bukan langsung ke siswa satu per satu.” (FB, 16 Mei 2025).

Kemampuan Pengawasan

Kepala madrasah menunjukkan pengawasan intensif dan terstruktur: “Saya selalu melakukan pengawasan langsung, mulai dari tahap perencanaan hingga pelaksanaan di lapangan. Saya rutin mengadakan rapat evaluasi... jika ada yang kurang maksimal, saya segera memberikan arahan.” (SHR, 21 Mei 2025). Wakil dan guru mencatat ketegasan yang kadang menimbulkan tekanan: “Beliau cukup tegas dalam hal pengawasan... tapi kadang caranya agak kaku, jadi beberapa guru merasa tertekan.” (VM, 15 Mei 2025); “Kami diminta melapor secara berkala, bahkan hasil kecil pun harus diinformasikan... memang terasa cukup ketat.” (US, 15 Mei 2025).

Data di atas menggambarkan dua kutub capaian kepemimpinan kepala madrasah: capaian fungsional yang kuat (kejelasan komunikasi formal, penggunaan prestasi sebagai alat motivasi, pengawasan terstruktur) dan kelemahan relasional (gaya otoriter, motivasi kurang personal, pengawasan yang menekan). Analisis berikut memotret bagaimana pola ini memengaruhi tujuan peningkatan minat calon siswa baru.

Pertama, komunikasi kepala efektif dalam menyampaikan pesan operasional — ini penting untuk konsistensi pelaksanaan strategi promosi. Namun, efektivitas tersebut bersifat *top-down*: pesan tersampaikan tetapi tidak selalu menciptakan partisipasi aktif dari guru, siswa, dan orang tua. Dari perspektif fungsi organisasi, komunikasi satu-arah memudahkan koordinasi; tetapi dari perspektif sumber daya manusia, ia menghambat mobilisasi sumber daya sosial — seperti inisiatif guru atau jejaring komunitas — yang penting untuk memperluas jangkauan sosialisasi. Bukti empiris bahwa sosialisasi terhambat oleh kendala fasilitas (kendaraan, asrama) memperjelas bahwa komunikasi yang baik saja tidak cukup bila media dan metode distribusi informasi terbatas.

Kedua, strategi motivasi kepala yang menonjolkan prestasi madrasah berhasil membentuk narasi keunggulan institusi — nilai jual penting untuk menarik calon siswa. Namun, motivasi yang dominan bersifat kolektif dan situasional (aplikasi pada acara

atau pengumuman) cenderung mengoptimalkan aktor-aktor yang sudah aktif, sementara mereka yang pasif atau berada di luar jaringan inti kurang terjangkau. Dengan kata lain, potensi advokat lokal yang belum tersentuh tetap besar; pendekatan motivasional yang lebih personal (pengakuan individu, pembinaan) kemungkinan membuka kanal promosi informal yang efektif di komunitas.

Ketiga, pengawasan yang ketat menjaga akuntabilitas program namun berbiaya relasional: tekanan yang dirasakan guru dan siswa dapat menurunkan kreativitas dan inisiatif lapangan—dua elemen kunci saat melakukan promosi di lingkungan lokal yang heterogen. Pengawasan yang berorientasi hasil tanpa mekanisme pembinaan berisiko menimbulkan resistensi jangka panjang. Oleh karena itu, memadukan pengawasan struktural dengan coaching dan penghargaan dapat mempertahankan standar sekaligus meningkatkan kesediaan partisipatif staf.

Secara sintesis, pola kepemimpinan Bapak Srihandoyo kuat pada dimensi *implementasi* (melaksanakan rencana, mengawasi, mengomunikasikan secara formal) tetapi perlu berkembang pada dimensi *relasi* (membangun dialog, personalisasi motivasi, pembinaan pada pengawasan). Perbaikan pada dimensi relasi ini tidak hanya meningkatkan iklim internal, melainkan juga memperbesar kapabilitas promosi eksternal melalui jaringan komunitas yang lebih aktif.

PENUTUP

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki peran penting dalam meningkatkan minat masuk calon siswa baru melalui komunikasi, motivasi, dan pengawasan. Kemampuan komunikasi kepala madrasah tergolong cukup baik dalam konteks promosi penerimaan siswa, tetapi masih perlu ditingkatkan agar lebih terbuka dan partisipatif dalam aspek internal kelembagaan. Dari sisi motivasi, kepala madrasah berhasil mendorong semangat guru dan siswa melalui penonjolan prestasi dan kegiatan madrasah, meskipun motivasi tersebut belum merata dan konsisten. Pengawasan yang dilakukan cukup disiplin dan efektif dalam pelaksanaan program penerimaan siswa baru, namun pendekatannya masih dinilai kurang dialogis oleh sebagian guru. Temuan ini menunjukkan perlunya penguatan dalam pendekatan kepemimpinan partisipatif yang komunikatif dan motivasional untuk

mendukung keberhasilan program penerimaan siswa baru secara berkelanjutan. Ke depan, penelitian serupa dapat memperluas fokus pada dampak langsung strategi kepala madrasah terhadap peningkatan jumlah pendaftar dan persepsi masyarakat terhadap madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

- Fanani, M. I. ... Linggi, R. K. (2018). Motivasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Negeri 9 Samarinda. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 6(4), 1661–1674.
- Kurama, L. J. ... Mambo, R. (2022). Manajemen Aset Daerah Atas Tanah Milik Pemerintah Oleh Badan Lengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Bitung Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, VIII(117), 10–16. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/download/40083/35978>
- Marpaung, M. J. ... Ridho, M. Y. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru. *Repository.Uinjkt.Ac.Id*, 4(6), 12995–13002. http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/53082%0Ahttp://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/53082/1/11160182000010_NADA ZAHRAH.pdf
- Oktavia, F. (2016). Upaya Komunikasi Interpersonal Kepala Desa Borneo Sejahtera Dengan Masyarakat Desa Long Lunuk. *Ilmu Komunikasi*, 4(1), 239–253.
- Prasanti, D. (2018). Penggunaan Media Komunikasi Bagi Remaja Perempuan Dalam Pencarian Informasi Kesehatan. *LONTAR: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 6(1), 13–21. <https://doi.org/10.30656/lontar.v6i1.645>
- Prayudi, A., & Warsani Purnama Sari, D. A. A. (2016). *Kepemimpinan*.
- Qonita, U. (2019). *Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di mi darul ulum ngaliyan*.

Rachman, M. D. & E. (2019). Implementasi kebijakan pencegahan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika (P4GN) oleh badan narkotika nasional kota gorontalo Misbahudin. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo Volume VI Nomor 2 Desember 2019, VI*, 83–93.

Sunarya, F. R. (2022). Urgensi Teori Hirarki Kebutuhan dari Abraham Maslow Dalam Sebuah Organisasi. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 9(2), 647–658. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i3.25916>

Sururi. (2016). *Pengembangan Profesionalitas Pengawas Pendidikan*.

Wahyudin, D. ... Krisna, F. N. (2024). Kajian Akademik Kurikulum Merdeka. *Kemendikbud*, 1–143.