

**MANAJEMEN KEPEMIMPINAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI
MADRASAH ALIYAH UNGGULAN K.H. ABDUL WAHAB HASBULLAH
BAHRUL ULUM TAMBAKBERAS JOMBANG**

**Sonia Isna Suratin¹, Pandu Prayogo², Hailen Ike Yunida³, Hujjatul Fakhrridha⁴,
Dewi Fitriana⁵**

¹²³⁴UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, ⁵UIN Sunan Gunung Djati Bandung
¹soniaisna27@gmail.com, ²pandupray99@gmail.com, ³hailenyunida06@gmail.com,
⁴hujjatulfakhrridha@gmail.com, ⁵dw.ftrrn@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen kepemimpinan lembaga pendidikan Islam di MA Unggulan K.H. Abdul Wahab Hasbullah Bahrul Ulum Tambakberas Jombang. Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif, deskriptif-naratif, dan teks bacaan yang berkaitan dengan data yang dibutuhkan merupakan metode yang dimanfaatkan untuk mengumpulkan data. Triangulasi, pencocokan teori dan sumber, prosedur, dan hasil observasi semuanya digunakan dalam keabsahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan di MA Unggulan K.H. Abdul Wahab Hasbullah Bahrul Ulum Tambakberas Jombang berfokus pada peningkatan kinerja dan pengembangan lembaga pendidikan melalui kegiatan seperti rapat evaluasi, workshop, dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Kepemimpinan di MA Unggulan K.H. Abdul Wahab Hasbullah Bahrul Ulum Tambakberas Jombang bersifat demokratis dan persuasif, di mana keputusan diambil melalui musyawarah, tetapi ada kalanya kepala madrasah harus mengambil keputusan sepihak, juga dalam pembuatan keputusan atau penentu keputusan tertinggi tetap di pegang oleh seorang kepala madrasah.

Kata kunci : *Manajemen, Kepemimpinan, Madrasah*

Abstract

This research aims to determine the leadership management of Islamic educational institutions at the Superior MA K.H. Abdul Wahab Hasbullah Bahrul Ulum Tambakberas Jombang. This research uses a qualitative, descriptive-narrative methodology, and reading texts related to the required data are the methods used to collect data. Using content analysis Triangulation, matching theory and sources, procedures, and observation results are all used in data validity. The research results show that Leadership in the Superior MA K.H. Abdul Wahab Hasbullah Bahrul Ulum Tambakberas Jombang focuses on improving the performance and development of educational institutions through activities such as evaluation meetings, workshops and training to increase employee competency. Leadership at the Leading MA K.H. Abdul Wahab Hasbullah Bahrul Ulum Tambakberas Jombang is democratic and persuasive, where decisions are taken through deliberation, but there are times when the head of the madrasah has to make decisions unilaterally, also the decision maker or supreme decision maker is still held by the head of the madrasah.

Key Words: *Management, Leadership, Madrasah*

PENDAHULUAN

Pendidikan dapat dipahami sebagai upaya membentuk sifat manusia dalam diri individu; pengertian ini semata-mata merujuk pada proses pengembangan aspek kemanusiaan seseorang yang dilakukan oleh pihak yang melakukan pembinaan. Pendidikan merupakan komponen penting dalam menunjang kehidupan. Meskipun pendidikan merupakan hal yang diprioritaskan dalam kehidupan, namun sulit bagi pendidik atau lembaga untuk melaksanakan pendidikan.¹ Sebagai bagian dari upaya memenuhi kebutuhan pendidikan masyarakat, lembaga pendidikan dituntut mampu menyesuaikan layanannya dengan kebutuhan zaman. Karena hanya melalui pendidikan berkualitas tinggi setiap lulusan dapat mengembangkan diri, keluarga, masyarakat, negara, dan bangsanya, maka merekalah yang menjadi sasaran utama kebijakan pembangunan pendidikan.²

Banyak permasalahan pelik dalam dunia pendidikan. Namun manajemen kepemimpinan adalah faktor yang paling krusial. Kinerja pendidikan akan diukur terhadap keberhasilan manajerial. Menurut keyakinan Islam, segala sesuatunya harus diselesaikan secara tepat, rapi, dan metodis. Tidak dapat diterima untuk bersikap ceroboh. Sistem pendidikan Islam harus berfungsi seefektif mungkin. Pengelolaan pendidikan Islam merupakan salah satu cara untuk meningkatkan taraf moral, materiil, dan spiritual masyarakat yang kurang mampu secara moral, materil, dan spiritual. Dalam hal pentingnya lembaga pendidikan Islam dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkaliber tinggi dan kompetitif, Indonesia masih tertinggal dibandingkan negara lain, meskipun terdapat tuntutan dari realitas sosial, ekonomi, pendidikan, budaya, dan kemasyarakatan.³ Institusi pendidikan Islam mengupayakan otonomi dan independensi untuk menegaskan kembali dan menonjolkan peran mereka sebagai landasan pertumbuhan dan kesejahteraan negara. Islam sangat menjunjung tinggi manajemen.⁴

Menurut definisi di atas, seorang pemimpin harus bergantung pada orang lain untuk menyelesaikan tugas guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Seorang pemimpin harus menumbuhkan lingkungan kerja yang kolaboratif dan berorientasi pada tim karena mereka tidak dapat berfungsi sendiri dan membutuhkan orang lain sebagai bawahan. Pemimpin yang memiliki akuntabilitas penuh akan mengalokasikan pekerjaan pada bidang tertentu sesuai dengan tugas dan tugas pokoknya agar tujuan dapat dicapai dengan berhasil dan efisien. Dengan kata lain, seorang pemimpin menggunakan seluruh sumber daya yang dimilikinya untuk melaksanakan manajemen. Kepemimpinan dan manajemen yang baik berjalan beriringan. Kepemimpinan suatu perusahaan atau lembaga adalah mesinnya. Kualitas kepemimpinan suatu lembaga atau organisasi menentukan arah keberhasilannya. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mampu memprediksi, mengendalikan, dan memutar roda organisasi dengan cepat dan tepat. Dengan demikian,

¹ Muhamad Tisna Nugraha, "Pengembangan Model Kurikulum Pendidikan Agama Islam (PAI) Menuju Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)," *At-Turats: Jurnal Pemikiran Pendidikan Islam* 10, no.1 (2016): 13-20, <https://doi.org/10.24260/atturats.v10i1.447>.

² Sufairoh, "Pendekatan Saintifik & Model Pembelajaran K-13," *Jurnal Pendidikan Profesional* 5, no.3 (2016): 116-125, http://www.jurnalpendidikanprofesional.com/index.php/JPP/article/view/186/pdf_104.

³ Danial Rahman, Abu Rizal Akbar, "Problematika Yang Dihadapi Lembaga Pendidikan Islam," *Nazzama* 1, no.1 (2021): 76-89, <http://journal.uinalauddin.ac.id/index.php/nazzama/article/view/25242>.

⁴ Sisran, Hapzi Ali, Kemas Imron Rosadi, "Faktor yang mempengaruhi sistem manajemen lembaga pendidikan islam dalam kebijakan politik pendidikan islam di indonesia," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 3, no.1 (2021): 38-51, <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/668/434>.

tidak berlebihan jika dikatakan bahwa pemimpin bukan sekedar pengambil keputusan, namun juga kunci keberhasilan suatu lembaga atau organisasi.⁵

Dalam upaya mencapai visi dan tujuan lembaga, khususnya dalam hal peningkatan kualitas lembaga, sumber daya manusia, dan daya saing lintas industri, pemimpin memegang peranan penting dalam lembaga pendidikan Islam. Dalam hal ini, partisipasi aktif pemimpin tidak diragukan lagi mencakup lebih dari sekedar melaksanakan tugas struktural; hal ini juga mencakup pencapaian tujuan kelembagaan dan strategi yang dibuat secara kolaboratif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di beberapa negara maju, elemen kepemimpinan sekolah menyumbang rata-rata 40% dari perluasan dan kualitas pendidikan, dan 60% sisanya ditentukan oleh faktor lain. Rata-rata kontribusi kepala sekolah atau madrasah hanya 10%, menurut penelitian yang dilakukan di Indonesia, yang menunjukkan bahwa faktor-faktor lain menyumbang 90% dari total kontribusi.⁶

Salah satu aspek terpenting dalam industri pendidikan saat ini adalah pengelolaan lembaga pendidikan Islam. Situasi ini diakibatkan oleh fakta bahwa manajemen pendidikan telah berkembang menjadi dasar untuk memverifikasi mutu pendidikan dan bahkan telah berkembang menjadi penanda dan indikator mutu tersebut. Penyelenggaraan administrasi pendidikan seringkali digunakan untuk mengukur mutu pendidikan, padahal hal tersebut bukan merupakan komponen utama dalam proses pendidikan. Oleh karena itu, pengelolaan pendidikan yang efektif harus dilakukan dalam upaya meningkatkan taraf pendidikan.⁷ Ide dan metode manajemen pendidikan perlu diperbarui dalam lingkungan saat ini. Inti dari situasi ini adalah kenyataan bahwa manajemen pendidikan saat ini dipandang sebagai bidang ilmu terapan. Meskipun berasal dari sektor komersial, etika dan standar yang memandu disiplin manajemen masih terkait erat dengan elemen organisasi, interaksi manusia, dan pertimbangan ekonomi. Meskipun demikian, diyakini bahwa pendekatan korporasi saja tidak cukup untuk mengatasi beberapa aspek dasar pendidikan. Memang benar, keprihatinan moral dan etika sering kali dipinggirkan dalam kemajuan ilmu manajemen itu sendiri, yang konsisten dengan kecenderungan yang lebih luas dalam penelitian Barat.⁸

Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abdul Wahab Hasbullah Bahrul Ulum Tambakberas Jombang atau yang kerap disebut dengan MAUWH menunjukkan kekuatan signifikan dalam manajemen kepemimpinan melalui prinsip-prinsip demokratis, implementasi manajemen berbasis madrasah, dan komunikasi efektif. Kelebihan ini telah membantu meningkatkan mutu pendidikan dan kinerja tim, serta membangun iklim kerja positif, sehingga madrasah ini bisa dijadikan contoh untuk madrasah lain dalam manajemen kepemimpinannya. Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abdul Wahab Hasbullah memiliki beberapa kelebihan dalam hal manajemen kepemimpinan, yang tercermin dalam beberapa penelitian dan studi terkait. Kepala madrasah di Madrasah

⁵ M. Sya'roni, "Pengembangan Kurikulum PAI di Sekolah Model Boarding School Kabupaten Lamongan," *Al-Hikmah: Jurnal Studi Keislaman* 4, no. 2 (2017): 1676–1683, <https://doi.org/https://doi.org/10.36835/hjsk.v7i1.2621>.

⁶ Imam Machali, *Kepemimpinan Pendidikan dan Pembangunan Karakter* (Yogyakarta: Pedagogia, 2012), 8.

⁷ Choir, A, "Urgensi Manajemen Pendidikan dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no.1 (2016): 44–54, <https://doi.org/10.18860/JMPI.V1I1.3371>.

⁸ M. Sulaeman, "Urgensi Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah di Lembaga Pendidikan Islam," *Realita: Jurnal Penelitian dan Kebudayaan Islam* 16, no.1 (2018): 56-67, <https://jurnalppm.iainkediri.ac.id/index.php/realita/article/view/63>.

Aliyah Unggulan K.H. Abdul Wahab Hasbullah dikenal menerapkan tipe kepemimpinan demokratis, yang mana ia aktif berinteraksi dengan staf dan siswa, serta melakukan evaluasi rutin untuk meningkatkan kinerja tim. Hal ini tercermin dalam implementasi program-program yang direncanakan secara matang dan dievaluasi secara berkala untuk memastikan semua pihak terlibat dan termotivasi. Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abdul Wahab Hasbullah Bahrul Ulum Tambakberas Jombang telah menerima beberapa penghargaan yang mencerminkan prestasi dalam aspek kepemimpinan dan manajemen. Berikut adalah beberapa penghargaan yang diraih Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abdul Wahab Hasbullah Bahrul Ulum Tambakberas Jombang:

Pertama, meraih penghargaan sebagai Madrasah Aliyah Terbaik dalam Pengelolaan Website pada acara PWI Jombang Award 2023. Penghargaan ini diberikan oleh Persatuan Wartawan Indonesia (PWI) Jombang sebagai bentuk apresiasi terhadap upaya madrasah dalam menghidupkan media digital dan meningkatkan tata kelola informasi. Penghargaan ini diumumkan pada tanggal 23 Februari 2023, di mana kriteria penilaian mencakup tata kelola website, fitur yang ada, dan layanan publik yang diberikan oleh madrasah.⁹ Kedua, diakui sebagai Duta Moderasi Beragama oleh Kementerian Agama Republik Indonesia pada tahun 2021. Penghargaan ini diberikan untuk menghargai peran madrasah dalam mempromosikan nilai-nilai moderasi beragama di kalangan siswa dan masyarakat. Penghargaan ini menunjukkan komitmen madrasah dalam menciptakan generasi yang toleran dan memahami keberagaman. Ketiga, pada tahun 2020, Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abdul Wahab Hasbullah menjadi finalis dalam program Madrasah *Young Rises Supercamp* yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama. Program ini bertujuan untuk mengembangkan kompetensi dan keterampilan peserta didik. Keikutsertaan dalam program ini menunjukkan bahwa madrasah berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pengembangan karakter siswa.

Penghargaan-penghargaan tersebut tidak hanya mencerminkan keberhasilan dalam manajemen kepemimpinan, tetapi juga menunjukkan dedikasi Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abdul Wahab Hasbullah Bahrul Ulum dalam memajukan pendidikan Islam dan memberikan kontribusi positif kepada masyarakat. Oleh karena itu, peneliti memilih Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abdul Wahab Hasbullah Bahrul Ulum Tambakberas Jombang sebagai lokasi penelitian untuk meneliti dan menganalisis sistem manajemen kepemimpinan madrasah, sehingga madrasah lain bisa mencontoh manajemen kepemimpinan Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abdul Wahab Hasbullah Bahrul Ulum Tambakberas Jombang untuk kemajuan pendidikan di Indonesia.

Berbagai penelitian telah meneliti terkait manajemen lembaga pendidikan Islam, namun dengan parameter yang berbeda-beda. Oleh karena itu, penelitian ini bukanlah hal yang benar-benar baru. Manajemen kepemimpinan merupakan salah satu cara penelitian ini menekankan perbedaannya dengan penelitian sebelumnya. Berdasarkan tinjauan yang dilakukan peneliti, berikut beberapa penelitian terdahulu yang menjadi pedoman dalam penelitian ini yang disusun secara sistematis berdasarkan variabel dalam penelitian ini:

Pertama, artikel karya M. Yusuf Iqbal, dengan judul *Efektivitas Manajemen Kinerja Pengurus Dalam Mendisiplinkan Santri Di Pondok Pesantren Mambaul Ulum, Wonosari, Bondowoso*, diterbitkan di Mudir : Jurnal Manajemen Pendidikan Volume 6,

⁹ Muhammad Wildan Agung, "Selamat! Peraih Penghargaan MA Terbaik dalam Pengelolaan Website," <https://mauwah.sch.id/>, 2023, <https://mauwah.sch.id/post/selamat-peraih-penghargaan-ma-terbaik-dalam-pengelolaan-website>.

Nomor 2, Juli 2024. Artikel membuah hasil bahwa Pondok Pesantren Manbaul Ulum telah berhasil menerapkan manajemen yang efektif dalam mendisiplinkan santri. Proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan yang baik berkontribusi pada peningkatan kedisiplinan santri. Penggunaan hukuman yang adil, pengawasan yang konsisten, dan teladan yang baik dari pengurus menjadi strategi kunci dalam mencapai tujuan tersebut. Namun, ada rekomendasi untuk meningkatkan komunikasi dengan santri dan orang tua, serta memberikan pelatihan lebih lanjut dalam manajemen kinerja untuk meningkatkan efektivitas disiplin.¹⁰ Artikel ini berfokus pada evaluasi efektivitas manajemen kinerja pengurus dalam mendisiplinkan santri. Penekanannya terletak pada strategi manajemen kinerja dan pendidikan karakter dalam konteks pondok pesantren. Sedangkan artikel kami lebih berfokus pada manajemen kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam, khususnya di Madrasah Aliyah. Penekanannya pada fungsi pengorganisasian dan bagaimana kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah.

Kedua, artikel karya Rezi Akbar Zarnazi dengan judul *Management Analysis of Inclusive Educators*, diterbitkan di Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol.9 No.1, 2024. Artikel membuah hasil bahwa staf pengajar di sekolah inklusif memainkan peran sentral. Pemberdayaan staf pengajar melalui pelatihan khusus dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola kelas inklusif dengan lebih efektif. Di sisi lain, tantangan pemimpinial seperti alokasi sumber daya dan kebijakan administratif memerlukan strategi pengelolaan yang cermat. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan kompleksitas pengelolaan staf pengajar di sekolah inklusif dan menekankan perlunya strategi berkelanjutan untuk mencapai keberhasilan pendidikan inklusivitas.¹¹ Tujuan artikel ini adalah untuk mengkaji bagaimana sekolah dapat menampung seluruh siswa, termasuk siswa berkebutuhan khusus, dengan berkonsentrasi pada manajemen pendidikan inklusif. Pentingnya guru sebagai motivator dan fasilitator dalam menumbuhkan lingkungan pembelajaran inklusif ditekankan dalam penelitian ini. Administrasi kepemimpinan lembaga pendidikan Islam khususnya Madrasah Aliyah menjadi topik utama kajian kami. Fokusnya adalah pada peran pengorganisasian dan bagaimana kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan standar pengajaran di madrasah.

Ketiga, artikel karya Sisran, et.al dengan judul *Faktor yang mempengaruhi sistem manajemen lembaga pendidikan Islam dalam kebijakan politik pendidikan Islam di Indonesia*, diterbitkan di Jurnal Ilmu Manajemen Terapan Vol.3 No.1, September 2021. Hasil penelitian menunjukkan selain sistem, manajemen, dan lembaga pendidikan Islam di semua jenis dan tingkat bisnis atau perusahaan, ada banyak elemen lain yang berdampak pada kebijakan politik Islam di Indonesia. Variabel-variabel yang mempengaruhi penyelenggaraan lembaga pendidikan Islam dalam kerangka politik pendidikan Indonesia menjadi topik utama penelitian ini. Penelitian ini menyelidiki bagaimana administrasi lembaga pendidikan Islam dipengaruhi oleh peraturan pemerintah dan variabel luar lainnya. Administrasi kepemimpinan lembaga pendidikan Islam khususnya Madrasah Aliyah menjadi topik utama kajian kami. Fokusnya adalah

¹⁰ M. Yusuf Iqbal, "Efektivitas Manajemen Kinerja Pengurus Dalam Mendisiplinkan Santri Di Pondok Pesantren Mambaul Ulum, Wonosari Bondowoso," *Mudir: Jurnal Manajemen Pendidikan* 6, no.2 (2024): 1-6, <https://ejournal.insud.ac.id/index.php/MPI/article/view/1135/776>.

¹¹ Rezi Akbar Zarnazi, "Management Analysis of Inclusive Educators," *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9 no.1 (2024): 180-192, <https://ejournal.uac.ac.id/index.php/nidhomulhaq/article/view/4378/1706>

pada peran pengorganisasian dan bagaimana kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan standar pengajaran di madrasah.

Artikel yang ditulis peneliti membahas terkait kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam, khususnya di Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abdul Wahab Hasbullah Bahrul Ulum Tambakberas Jombang. Implikasi utama dari artikel ini yakni, memberikan wawasan tentang bagaimana kepemimpinan yang efektif dapat berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan di madrasah. Dengan menerapkan prinsip manajemen yang baik, kepala madrasah dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik dan lebih produktif. Melalui pemahaman tentang manajemen kepemimpinan, para pemimpin di madrasah dapat mengembangkan keterampilan manajerial mereka, termasuk perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan. Ini penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas, dengan menyelaraskan teori-teori kepemimpinan dan praktik kepemimpinan yang ada, artikel ini lebih fokus pada aspek kepemimpinan dan pengelolaan internal di madrasah. Artikel ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan fokus pada kepemimpinan dan manajemen internal. Hasil dari artikel ini dapat digunakan sebagai referensi bagi pengambil kebijakan dalam merumuskan strategi dan kebijakan pendidikan yang lebih baik, terutama dalam konteks manajemen madrasah. Artikel ini juga dapat berfungsi sebagai model praktik bagi kepala madrasah lainnya dalam mengelola lembaga pendidikan mereka, dengan menyoroti fungsi-fungsi manajemen yang perlu diterapkan untuk mencapai efektivitas organisasi.

METODE PENELITIAN

Artikel ini menyajikan pembahasan yang efektif dan efisien terkait manajemen kepemimpinan lembaga pendidikan Islam di MA Unggulan K.H. Abdul Wahab Hasbullah Bahrul Ulum Tambakberas Jombang, sehingga dapat diketahui tentang bagaimana sistem manajemen kepemimpinan lembaga pendidikan Islam di MA Unggulan K.H. Abdul Wahab Hasbullah Bahrul Ulum Tambakberas Jombang. Penelitian ini merupakan penelitian dengan jenis kualitatif dengan pendekatan deskriptif-naratif, dan teknik pengumpulan data berupa membaca teks (*reading to text*) yang terkait dengan data-data yang dibutuhkan. Data-data yang terkumpul diklasifikasi dalam sub pembahasan dan dianalisis dengan teknik analisis isi, kemudian disusun secara deskriptif-naratif menjadi artikel yang sistematis. Penelitian kualitatif deskriptif senantiasa menerapkan logika ilmiah dan berfokus pada penyelidikan proses berpikir induktif sehubungan dengan dinamika hubungan antar peristiwa yang dapat diamati. Observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh informasi atau data. Triangulasi, pencocokan teori dan sumber, prosedur, dan hasil observasi semuanya digunakan dalam keabsahan data. Penelitian ini dilakukan di sebuah perpustakaan. Peneliti menggunakan metode penelitian dengan mengumpulkan semua informasi yang berkaitan dengan pembicaraan tentang kepemimpinan dan manajemen lembaga pendidikan Islam, mengorganisasikan informasi tersebut untuk dijadikan referensi, dan membuat karya berkaliber tinggi yang dapat didukung keakuratannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan Islam

Kata lain dari pengorganisasian, pengarahan, dan pengelolaan adalah manajemen. Istilah manajemen berasal dari kata “*to manage*”, yang biasanya diartikan mengelola. Berbagai sudut pandang, antara lain perspektif pemimpin dan kepemimpinan, perspektif administratif, perspektif manajemen, manajemen, tata kelola, dan lain-lain, digunakan untuk mendefinisikan istilah manajemen. Menurut Webster's New Collegiate Dictionary, istilah mengelola dapat merujuk pada mengawasi, mengarahkan, dan mengendalikan untuk mencapai suatu tujuan karena berasal dari kata “manus” dan “tangan”.¹²

Salah satu cara untuk berpikir tentang bahasa manajemen adalah sebagai istilah yang digunakan untuk memahami ilmu manajemen. Kemajuan ilmu pengetahuan di bidang manajemen telah menyebabkan terjadinya perubahan konsep manajemen, sehingga istilah “manajemen” kini sudah jarang digunakan. Konsep manajemen semakin berkembang dan semakin tepat kaitannya dengan fungsinya.¹³ Efisiensi adalah nama lain dari manajemen, dan tujuan penerapan manajemen adalah mengefisienkan waktu dan berhasil mencapai tujuan tertentu. Menurut Peter Drucker yang dikutip oleh Faizal Rizqi Sawaluddin dan Ridwan Rustandi dalam artikelnya, “Efektifitas” mengacu pada melakukan pekerjaan dengan benar, sedangkan “efisiensi” menekankan pada melakukan pekerjaan dengan benar.¹⁴

Menurut definisi di atas, seorang pemimpin harus bergantung pada orang lain untuk menyelesaikan tugas guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Seorang pemimpin harus menumbuhkan lingkungan kerja yang kolaboratif dan berorientasi pada tim karena mereka tidak dapat berfungsi sendiri dan membutuhkan orang lain sebagai bawahan. Pemimpin yang memiliki akuntabilitas penuh akan mengalokasikan pekerjaan pada bidang tertentu sesuai dengan tugas dan tugas pokoknya agar tujuan dapat dicapai dengan berhasil dan efisien. Dengan kata lain, seorang pemimpin menggunakan seluruh sumber daya yang dimilikinya untuk melaksanakan manajemen. Kepemimpinan dan manajemen yang baik berjalan beriringan. Kepemimpinan suatu perusahaan atau lembaga adalah mesinnya. Kualitas kepemimpinan suatu lembaga atau organisasi menentukan arah keberhasilannya. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mampu memprediksi, mengendalikan, dan memutar roda organisasi dengan cepat dan tepat. Dengan demikian, tidak berlebihan jika dikatakan bahwa pemimpin bukan sekedar pengambil keputusan, namun juga kunci keberhasilan suatu lembaga atau organisasi.¹⁵

Istilah kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Seseorang yang memikul tanggung jawab adalah seorang pemimpin, dan tugasnya adalah memimpin. Kata “kepemimpinan” mempunyai akar kata etimologis “pimpin” yang berarti memimpin atau membimbing. Untuk membimbing dan memimpin, kata kerja “memimpin” diciptakan

¹² Suheli Suheli, “Manajemen Peserta Didik Berbasis Pesantren Dalam Pembentukan Karakter,” *Jurnal Kependidikan* 6, no. 2 (2018): 207–221. <https://ejournal.uinsaizu.ac.id/index.php/jurnalkependidikan/article/view/2258/1547>

¹³ Mujahid, *Manajemen Madrasah Mandiri* (Jakarta: Puslitbang, 2003), 2.

¹⁴ Faizal Rizqi Sawaluddin and Ridwan Rustandi, “Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam Di MTs Persis 3 Pameungpeuk,” *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah* 5, no. 4 (2020): 375–396, <https://doi.org/https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i4.2306>.

¹⁵ M. Sya'roni, “Pengembangan Kurikulum PAI di Sekolah Model Boarding School Kabupaten Lamongan,” *Al-Hikmah: Jurnal Studi Keislaman* 4, no. 2 (2017): 1676–1683, <https://doi.org/https://doi.org/10.36835/hjsk.v7i1.2621>.

dari kata kepemimpinan.¹⁶ Menurut Hadari Nawawi, kepemimpinan adalah kapasitas untuk memotivasi, menginspirasi, dan mempengaruhi orang lain untuk mengambil tindakan menuju tujuan dengan memiliki keberanian untuk memilih tindakan apa yang harus diambil.¹⁷ Kepemimpinan menurut Suharsimi Arikunto adalah suatu usaha untuk membujuk para anggota suatu kelompok agar bersedia menggunakan seluruh kemampuannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁸ Imam Machali mengartikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk merencanakan, memotivasi, menginspirasi, mengundang, mengarahkan, menasihati, mengembangkan, melatih, menegakkan aturan, melarang perilaku, dan bahkan memberikan hukuman sebagaimana diperlukan untuk mendorong anggota organisasi agar mengikutinya berusaha untuk berhasil mencapai tujuan pribadi dan organisasi.¹⁹

Menurut beberapa definisi kepemimpinan yang disebutkan di atas, tindakan kepemimpinan adalah upaya kelompok (bersama) untuk memikirkan, bertindak, dan memecahkan masalah yang dihadapi organisasi agar berhasil mencapai tujuan yang direncanakan. Dalam lembaga pendidikan Islam, kepemimpinan merupakan pola pikir yang harus dimiliki seorang pemimpin ketika merencanakan, memikirkan, dan memimpin kelompok serta memberikan petunjuk kepada orang lain.²⁰ Tanggung jawab utama seorang pemimpin adalah mengajari kelompoknya cara membuat keputusan dan bekerja dengan lebih efektif. Hal ini relevan dengan lembaga pendidikan Islam karena kepala sekolah atau madrasah mengambil peran kepemimpinan dan melibatkan seluruh anggota komunitas sekolah dalam melaksanakannya guna mencapai tujuan bersama.²¹

Hubungan antara manajemen dan kepemimpinan dalam lembaga pendidikan sangatlah penting dan saling berkaitan. Manajemen berfungsi untuk mengatur dan mengelola sumber daya, termasuk guru, siswa, dan fasilitas, agar dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Sementara itu, kepemimpinan memberikan arah dan motivasi kepada seluruh anggota organisasi untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan tersebut. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan iklim kerja yang positif, mendorong partisipasi aktif dari semua pihak, dan menginspirasi inovasi dalam proses pembelajaran. Dalam konteks lembaga pendidikan, kepemimpinan yang baik tidak hanya berfokus pada aspek administratif tetapi juga pada pengembangan karakter dan potensi siswa. Pemimpin pendidikan harus memiliki visi yang jelas dan kemampuan untuk mengkomunikasikan visi tersebut kepada seluruh anggota tim. Dengan demikian, manajemen yang baik akan mendukung kepemimpinan yang efektif, dan sebaliknya, kepemimpinan yang kuat akan meningkatkan efektivitas manajemen dalam mencapai

¹⁶ Junita Manurung, Harlyn L Siagian, "Membangun Brand Image sebagai Manajemen Strategi Dalam Upaya Meningkatkan Daya Saing Pada Lembaga Pendidikan," *Inovatif* 7, no. 2 (2021): 365-381, <https://jurnal.iaih.ac.id/index.php/inovatif/article/view/212/138>.

¹⁷ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Haji Masagung, 1988), 81.

¹⁸ Suharsimi Arikunto, *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan* (Jakarta: Rajawali Pers, 1990), 183.

¹⁹ Mardia, Muhammad Mukhtar S, "Analisis Tipologi Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan Islam," *Edu-Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no.2 (2022): 208-225, <https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/eduleadership/article/view/26601>.

²⁰ Vincent Aebi, Gabriele Sabato, Markus Schmid, "Risk Management, Corporate Governance, and Bank Performance in The Financial Crisis," *Journal of Banking & Finance*, (2012): 3212-3226, https://web.actuaries.ie/sites/default/files/erm-resources/80_risk_management_financial_crisis.pdf.pdf.

²¹ Sariman, "Peran Lembaga Pendidikan Islam dalam Membentuk Generasi Muslim Yang Kompetitif," *alfatah Jurnal Pendidikan* 5, no. 5 (2024): 36-57, <https://jurnal.smaamc.sch.id/index.php/belajar/article/view/71/122>.

tujuan pendidikan. Keduanya harus berjalan seiring untuk menciptakan lembaga pendidikan yang sukses dan adaptif terhadap perubahan zaman.

Manajemen kepemimpinan di Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abdul Wahab Hasbullah Bahrul Ulum Tambakberas Jombang dipahami dengan pendekatan yang holistik dan kontekstual. Berikut adalah beberapa poin penting mengenai definisi kepemimpinan menurut kepala madrasah tersebut: Pertama, kepemimpinan demokratis. Kepala madrasah menerapkan tipe kepemimpinan demokratis, yang mendorong partisipasi aktif dari semua anggota tim, termasuk guru dan siswa. Ini menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dan memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih baik. Kedua, fokus pada peningkatan kinerja. Kepemimpinan di madrasah ini berorientasi pada peningkatan kinerja karyawan dan siswa. Kepala madrasah mengadakan berbagai kegiatan seperti rapat evaluasi, workshop, dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi staf. Ketiga, pengelolaan iklim kerja. Kepala madrasah memiliki kemampuan dalam mengelola iklim kerja yang positif, yang berdampak pada produktivitas dan semangat kerja karyawan. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa. Keempat, adaptasi terhadap perubahan. Kepemimpinan di madrasah ini juga ditandai dengan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, terutama dalam konteks pendidikan yang terus berkembang. Kepala madrasah berusaha menerapkan kurikulum yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan zaman. Kelima, pendidikan karakter dan religius. Kepala madrasah menekankan pentingnya pendidikan karakter religius dalam proses pembelajaran, sehingga siswa tidak hanya dibekali pengetahuan akademis tetapi juga nilai-nilai moral dan etika.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa definisi kepemimpinan menurut kepala Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abdul Wahab Hasbullah mencakup pendekatan demokratis, fokus pada peningkatan kinerja, pengelolaan iklim kerja yang baik, adaptasi terhadap perubahan, serta penekanan pada pendidikan karakter religius. Pendekatan ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan relevan dengan kebutuhan masyarakat saat ini.

Kepemimpinan di MA Unggulan K.H. Abdul Wahab Hasbullah Bahrul Ulum Tambakberas Jombang mencerminkan pendekatan yang berfokus pada peningkatan kinerja dan pengembangan lembaga pendidikan. Implementasi kepemimpinan kepala madrasah dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti rapat evaluasi, workshop, dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kualitas pendidikan. Kepala madrasah menunjukkan kemampuan dalam mengelola iklim kerja yang kondusif, sehingga mendorong kinerja karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, madrasah ini juga mendapatkan penghargaan sebagai Madrasah Aliyah Terbaik dalam Pengelolaan Website, yang menunjukkan keberhasilan dalam memanfaatkan teknologi informasi untuk mendukung kegiatan pendidikan dan komunikasi.²² Sejak berdirinya pada tahun 1994, madrasah ini telah mengalami transformasi dari Madrasah Aliyah Keagamaan menjadi Madrasah Aliyah Unggulan, dengan akreditasi A pada tahun 2017, menunjukkan komitmen terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan di MA Unggulan K.H. Abdul Wahab Hasbullah Bahrul Ulum Tambakberas Jombang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia melalui

²² Muhammad Wildan Agung, "Selamat! Peraih Penghargaan MA Terbaik dalam Pengelolaan Website," <https://mauw.hsch.id/>, 2023, <https://mauw.hsch.id/post/selamat-peraih-penghargaan-ma-terbaik-dalam-pengelolaan-website>.

pendekatan partisipatif dan inovatif, serta berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan dalam menghadapi tantangan zaman.

Jenis Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan Islam

Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dapat berkontribusi pada keberhasilan manajemen lembaga pendidikan Islam secara keseluruhan. Setiap jenis kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangan tergantung pada konteks dan kebutuhan lembaga pendidikan. Pemimpin merupakan seseorang yang mempunyai peran atau posisi yang dominan dalam suatu kelompok, ketika berbicara di ranah sekolah maka pemimpin ini adalah seorang kepala sekolah, seorang kepala sekolah juga harus mempunyai cara kepemimpinannya sendiri, terdapat berbagai macam jenis kepemimpinan, diantaranya:

Pertama, otoriter (*Dominator*). Memerintah sendirian dan sewenang-wenang berarti menjadi otoriter. Dalam sistem pemerintahan otoriter, penguasa menggunakan kekuasaannya sesuka hati. Biasanya, gaya kepemimpinan otoriter berorientasi pada tugas. Artinya kebijakan suatu lembaga akan tercermin dalam cara lembaga tersebut mengelola bawahannya melalui tanggung jawab yang diberikan oleh lembaga atau organisasi tersebut. Hal ini diharapkan dapat terlaksana dengan sukses. Dalam situasi ini, inisiatif bawahan tidak pernah dipertimbangkan; mereka hanyalah robot yang dapat dimanipulasi untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri. Siswa jelas akan menjadi pasif dan kehilangan inisiatif jika guru menggunakan gaya kepemimpinan ini di kelas, dan guru akan selalu benar.

Ketika seorang pemimpin mempraktikkan kepemimpinan otoriter, dia memandang organisasinya sebagai miliknya. Dia memandang anggota organisasinya sebagai alat dan bawahan serta memperlakukan mereka seperti seorang diktator. Bagaimana memanfaatkan aspek pemaksaan dan ancaman pidana untuk mengaktifkan anggota suatu organisasi. Karena pemimpin tidak mau mendengar kritik, saran, atau pandangan, bawahan hanya bisa mengikuti perintah dan patuh; mereka tidak dapat terlibat dalam perdebatan. Tidak disarankan untuk mengadakan pertemuan atau diskusi. berkumpul sekedar untuk memberikan arahan atau instruksi. Pemimpin tipe ini hanya bergantung pada penunjukan resminya, dan tindakannya tidak dapat disentuh. Bentengnya dengan mudah menghasilkan penyerahan total. Anggota kelompok sering mengabaikan instruksi atau tugas dalam skenario ini. Menurut Dwiwibawa, pemimpin otoriter adalah individu yang sombong.²³

Pemimpin yang otoriter akan memadukan kepentingan organisasi dan pribadi. Dia juga akan melakukan apa pun untuk mencapai tujuannya; itulah yang penting. Dalam menjalankan tugasnya, seorang otokrat akan: Menuntut kepatuhan total dari bawahannya; menegakkan disiplin dengan cara yang ketat, tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berdebat atau memberikan pembenaran; memberi perintah atau petunjuk dengan cara yang kasar; menghukum bawahan karena kesalahan; menjaga mentalitas menang-kalah setiap saat; pemimpin harus menang dan pengikut harus gagal. Kepemimpinan otokratis ditandai dengan pemimpin bertindak sebagai penguasa guna memastikan bahwa segala pilihan dan tindakan terhadap suatu permasalahan sejalan dengan keinginannya. Setiap bawahan dengan gaya kepemimpinan ini wajib mengikuti pedoman dan arahan yang ditetapkan oleh pemimpin.

²³ Rudy F dan Riyanto Dwiwibawa, *Siapa Jadi Pemimpin? Latihan Dasar Kepemimpinan* (Yogyakarta: Kanisius, 2008), 12.

Kedua, demokratis (*Group Developer*). Istilah demokratis menunjukkan bahwa keputusan dan tindakan kita diputuskan dan dilaksanakan secara kolektif. Tipe demokratis didasarkan pada gagasan bahwa jika berbagai permasalahan diselesaikan secara kooperatif oleh para pemimpin dan pengikut, dengan demikian kegiatan organisasi akan dapat berjalan dengan lancar dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.. Seorang pemimpin yang demokratis memahami bahwa organisasi perlu dibentuk sedemikian rupa sehingga menguraikan semua tugas dan aktivitas berbeda yang perlu diselesaikan untuk mencapai tujuan organisasi.²⁴ Dwiwibawa menegaskan, pemimpin demokrasi menunjukkan rasa belas kasih kepada konstituennya. Ia menghormati dan mengakui martabat manusia.²⁵ Orang yang mempraktikkan demokrasi menyadari bahwa kebutuhan manusia bukan sekedar materi; mereka juga mencakup kebutuhan fisik, mental, sosial, dan spiritual. Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya yang disukai banyak pengikutnya. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, berbagai gagasan dan pemikiran diputuskan bersama.²⁶

Ketiga, karismatik (*Charismatic*). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, sifat atau kemampuan yang terkait dengan keterampilan kepemimpinan luar biasa seseorang yang menginspirasi kekaguman masyarakat dikenal sebagai karisma. Seorang pemimpin yang dihormati oleh banyak rekannya meskipun tidak mampu memberikan penjelasan konkrit dianggap karismatik.²⁷ Pada hakikatnya, kepemimpinan karismatik seperti ini adalah gaya kepemimpinan yang bertumpu pada karisma individu. Secara umum, orang lain bisa dipengaruhi oleh pesona seseorang. Seseorang yang memiliki pesona akan mampu membimbing anggota staf. Seorang pemimpin yang karismatik memiliki kualitas yang unik, seperti daya tarik yang memikat sehingga memungkinkan dia mengumpulkan banyak orang yang patuh dan segan kepadanya.

Keempat, transformasional. Kata “*to transform*” berarti mengubah atau mentransformasikan sesuatu ke dalam bentuk yang berbeda. Sebagai ilustrasi, pertimbangkan untuk mengubah sebuah visi menjadi kenyataan, sebuah potensi menjadi sebuah aktualitas, sebuah hal yang terpendam menjadi sebuah nyata, dan seterusnya. Oleh karena itu, jika seorang kepala sekolah mempunyai kemampuan mengubah energi sumber daya manusia, maka ia dapat dianggap melaksanakan aturan tersebut.²⁸ Transformasi potensi menjadi energi aktual dan potensi kelembagaan menjadi energi untuk meningkatkan kualitas prosedur dan hasil pembelajaran merupakan dasar-dasar kepemimpinan transformatif. Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai kemampuan mereka untuk mempengaruhi bawahannya, yang meliputi orang tua, guru, pegawai administrasi, dan murid. Kepemimpinan transformasional diwujudkan melalui reformasi, memberikan contoh, meningkatkan kinerja bawahan, menyeimbangkan tempat kerja, memberdayakan bawahan, bertindak

²⁴ Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 290.

²⁵ Mesiono, Suswanto, Rahmat Rifai Lubis, Haidir, “Manajemen Pembiayaan Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Imam Muslim Serdang Bedagai,” *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam* 13 no. 1 (2021), 119–134, <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/intiqad/article/view/6244/5636>.

²⁶ Fatkhul Mubin, “Tafsir Emansipatoris: Pembumian Metodologi Tafsir Pembebasan,” *Mumtaz: Jurnal Studi Al-Quran dan KeIslam* 3, no. 1 (2019): 131-151, <https://jurnalptiq.com/index.php/mumtaz/article/view/37>

²⁷ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Online, 2016. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>

²⁸ Sudarwan Danim dan Suparno, *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Ke Kepala Sekolah* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), 59.

berdasarkan sistem nilai, terus mengembangkan keterampilan, dan mengelola situasi yang rumit.²⁹

Kelima, partisipatif. Anggota tim dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan di bawah kepemimpinan partisipatif. Menurut model ini, pemimpin mengumpulkan pendapat dan rekomendasi dari anggota stafnya sehingga setiap orang dapat mempunyai suara dalam pilihan yang diambil. Tempat kerja yang produktif dan damai dapat dicapai melalui penggunaan kepemimpinan partisipatif. Pemimpin dapat meningkatkan motivasi dan dedikasi anggota tim terhadap tujuan perusahaan dengan memungkinkan mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Pemimpin berperan sebagai fasilitator yang mendengarkan dan mempertimbangkan pendapat serta ide dari anggota tim sebelum mengambil keputusan akhir. Namun, perlu diingat bahwa gaya ini juga memerlukan keterampilan pemimpin untuk mengelola proses diskusi dan menyelesaikan potensi konflik.³⁰

Kepemimpinan di MA Unggulan K.H. Abdul Wahab Hasbullah Bahrul Ulum Tambakberas Jombang, jenis kepemimpinan dapat dikategorikan sebagai kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif. Kepemimpinan dikatakan demokratis karena setiap keputusan yang diambil dilakukan secara musyawarah mufakat, akan tetapi ada keputusan yang memang harus dilakukan secara sepihak oleh seorang kepala sekolah karena dengan alasan dan pertimbangan tertentu. Kepemimpinan dikatakan persuasif karena Kepala madrasah menerapkan pendekatan yang melibatkan semua anggota dalam pengambilan keputusan. Ini menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dan mendorong karyawan untuk berkontribusi secara aktif dalam proses pemimpinial. Pemimpin mengadakan rapat evaluasi rutin, workshop, dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan komitmen untuk pengembangan profesionalisme staf. Oleh karena itu kepemimpinan di MA Unggulan K.H. Abdul Wahab Hasbullah Bahrul Ulum Tambakberas Jombang sangat fleksibel, karena tidak semua keputusan itu dilakukan secara demokratis ada beberapa keputusan yang memang harus disepakati langsung oleh kepala sekolah atau kepala madrasah, juga dalam pembuat keputusan atau penentu keputusan tertinggi tetap dipegang oleh seorang kepala madrasah.

Komunikasi merupakan proses untuk menyampaikan suatu informasi dalam suatu lembaga, dalam dunia pendidikan komunikasi sangat penting, karena tanpa komunikasi tentu akan membuat banyak sekali kesalahpahaman antar seseorang, pada dasarnya komunikasi dapat disampaikan melalui banyak cara, seperti melalui lisan atau tulisan, di zaman yang serba cepat komunikasi sering di sampaikan melalui bentuk tulisan yang di sebarakan melalui smartphone, karena memiliki keunggulan mudah diterima dimanapun dan kapanpun. Adanya komunikasi juga menurunkan tingkat kesalahpahaman antar orang atau antar guru, karena cara kekeluargaan bisa menyelesaikan perselisihan tanpa menggunakan kekerasan jika ada komunikasi.. Hal ini juga sudah di laksanakan di MA Unggulan K.H. Abdul Wahab Hasbullah Bahrul Ulum Tambakberas Jombang, ini terbukti dari bentuk koordinasi dari seorang kepala madrasah ke guru atau staf adalah dengan melakukan musyawarah, dengan bermusyawarah tentunya akan melaksanakan bentuk komunikasi secara lisan, namun tidak memungkiri untuk melakukan komunikasi

²⁹ Asep Supriatna, Alfyan Syach, Vina Febiani Musyadad, Hani Nurhayanti, Rini Novianti Yusuf, "Model Pengembangan Manajemen Lembaga Pendidikan Berbasis Entrepreneurship Menurut Perspektif Islam," *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3, no. 5 (2021): 2123–2134, <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.766>.

³⁰ Teguh Pamungkas, "Kepemimpinan Partisipatif Delegasi, Dan Pemberian Kewenangan," *Jurnal Manajemen Riset Inovasi (MRI)* 2, no. 2 (2024): 99-110, <https://doi.org/10.55606/mri.v2i2.2488>

dengan tulisan karena semua guru di MA Unggulan K.H. Abdul Wahab Hasbullah Bahrul Ulum Tambakberas Jombang sudah mempunyai smartphone sehingga memudahkan jika diperlukan komunikasi melalui tulisan.

Kepala madrasah juga menyambut baik kebijakan pendidikan terbaru, seperti Kurikulum Merdeka, dan berusaha untuk mengimplementasikannya dengan cara yang sesuai dengan karakteristik lembaga. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di MA Unggulan tidak hanya berorientasi pada manajemen internal, tetapi juga responsif terhadap perubahan eksternal. Kepemimpinan di Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abdul Wahab Hasbullah Bahrul Ulum Tambakberas Jombang menekankan pada kolaborasi, partisipasi, dan adaptabilitas dalam menghadapi tantangan pendidikan. Dengan pendekatan demokratis yang kuat, kepala madrasah berupaya meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Kepemimpinan di MA Unggulan K.H. Abdul Wahab Hasbullah Bahrul Ulum Tambakberas Jombang berfokus pada peningkatan kinerja dan pengembangan lembaga pendidikan melalui kegiatan seperti rapat evaluasi, workshop, dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Kepala madrasah berhasil menciptakan iklim kerja yang kondusif, mendorong kinerja staf, dan meraih penghargaan sebagai Madrasah Aliyah Terbaik dalam Pengelolaan Website. Sejak didirikan pada tahun 1994, madrasah ini telah bertransformasi menjadi Madrasah Aliyah Unggulan dengan akreditasi A pada tahun 2017, menunjukkan komitmen terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Secara keseluruhan, kepemimpinan di lembaga ini menekankan pengembangan sumber daya manusia melalui pendekatan partisipatif dan inovatif.

Kepemimpinan di MA Unggulan K.H. Abdul Wahab Hasbullah Bahrul Ulum Tambakberas Jombang bersifat demokratis dan persuasif, di mana keputusan diambil melalui musyawarah, tetapi ada kalanya kepala madrasah harus mengambil keputusan sepihak. Pendekatan ini menciptakan suasana kerja kolaboratif, mendorong partisipasi aktif karyawan, serta melibatkan mereka dalam rapat evaluasi, workshop, dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja. Meskipun ada fleksibilitas dalam pengambilan keputusan, kepala madrasah tetap memegang otoritas sebagai pengambil keputusan tertinggi. Dengan pendekatan ini, kepemimpinan menekankan kolaborasi, partisipasi, dan adaptabilitas untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Secara keseluruhan, artikel ini memberikan kontribusi penting dalam memahami manajemen kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam dan menawarkan wawasan berharga bagi pengembangan strategi peningkatan mutu pendidikan di madrasah.

Untuk meningkatkan manajemen kepemimpinan di Madrasah yang lain dengan mencontoh pola kepemimpinan di MA Unggulan K.H. Abdul Wahab Hasbullah Bahrul Ulum Tambakberas Jombang, berikut adalah beberapa saran yang dapat dipertimbangkan: pertama, implementasikan model inovasi manajemen yang sesuai dengan budaya organisasi madrasah. Hal ini dapat mencakup pengembangan sistem pembelajaran yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan siswa dan masyarakat. Kedua, jalin kerjasama dengan lembaga eksternal untuk menyediakan platform digital dan sumber daya pendidikan yang mendukung pembelajaran. Ini akan membantu dalam menciptakan ekosistem pembelajaran yang lebih baik dan modern. Ketiga, implementasikan sistem evaluasi yang komprehensif untuk menilai kinerja pendidikan dan manajemen secara keseluruhan, serta gunakan umpan balik tersebut untuk perbaikan

berkelanjutan. Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan manajemen kepemimpinan di Madrasah lain dapat terus ditingkatkan, sehingga kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa juga semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aebi, Vincent, and Gabriele Sabato, and Markus Schmid. "Risk Management, Corporate Governance, and Bank Performance in The Financial Crisis." *Journal of Banking & Finance*, (2012): 3212-3226. https://web.actuaries.ie/sites/default/files/erm-resources/80_risk_management_financial_crisis.pdf.pdf.
- Afifuddin. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Insan Mandiri, 2005.
- Agung, Muhammad Wildan. "Selamat! Peraih Penghargaan MA Terbaik dalam Pengelolaan Website." <https://mauwh.sch.id/>, 2023. <https://mauwh.sch.id/post/selamat-peraih-penghargaan-ma-terbaik-dalam-pengelolaan-website>.
- Arikunto, Suharsimi. *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. Jakarta: Rajawali Pers, 1990.
- Choir, A. "Urgensi Manajemen Pendidikan dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no.1 (2016): 44–54. <https://doi.org/10.18860/JMPI.V1I1.3371>.
- Danim, Sudarwan, and Suparno. *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Ke Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009.
- F, Rudy, and Riyanto Dwiwibawa. *Siapa Jadi Pemimpin? Latihan Dasar Kepemimpinan*. Yogyakarta: Kanisius, 2008.
- Iqbal, M. Yusuf. "Efektivitas Manajemen Kinerja Pengurus Dalam Mendisiplinkan Santri Di Pondok Pesantren Mambaul Ulum, Wonosari Bondowoso." *Mudir: Jurnal Manajemen Pendidikan* 6, no.2 (2024): 1-6. <https://ejournal.insud.ac.id/index.php/MPI/article/view/1135/776>.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Online, 2016. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>
- Machali, Imam. *Kepemimpinan Pendidikan dan Pembangunan Karakter*. Yogyakarta: Pedagogia, 2012.
- Manurung, Junita, and Harlyn L Siagian. "Membangun Brand Image sebagai Manajemen Strategi Dalam Upaya Meningkatkan Daya Saing Pada Lembaga Pendidikan." *Inovatif* 7, no. 2 (2021): 365-381. <https://jurnal.iaih.ac.id/index.php/inovatif/article/view/212/138>.
- Mardia, and Muhammad Mukhtar S, "Analisis Tipologi Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan Islam." *Edu-Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*

Islam 1, no.2 (2022): 208–225. <https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/eduleadership/article/view/26601>.

Mesiono., Suswanto, Rahmat Rifai Lubis, and Haidir. “Manajemen Pembiayaan Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Imam Muslim Serdang Bedagai.” *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam* 13 no. 1 (2021), 119–134. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/intiqad/article/view/6244/5636>.

Mubin, Fatkhul. “Tafsir Emansipatoris: Pembumian Metodologi Tafsir Pembebasan.” *Mumtaz: Jurnal Studi Al-Quran dan KeIslaman* 3, no. 1 (2019): 131-151. <https://jurnalptiq.com/index.php/mumtaz/article/view/37>

Mujahid. *Manajemen Madrasah Mandiri*. Jakarta: Puslitbang, 2003.

Nawawi, Hadari. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Haji Masagung, 1988.

Nugraha, Muhamad Tisna. “Pengembangan Model Kurikulum Pendidikan Agama Islam (PAI) Menuju Masyarakat Ekonomi Asean (MEA).” *At-Turats: Jurnal Pemikiran Pendidikan Islam* 10, no.1 (2016): 13-20. <https://doi.org/10.24260/atturats.v10i1.447>.

Nurhadi, Ali., Novela Angga Pratiwi, Badrus Soleh. “Penarikan Minat Masyarakat Sebagai Wujud Strategi Kepala Sekolah Dalam Membangun Citra Positif Lembaga Di Sma Wachid Hasyim Pamekasan” *Re-JIEM: Research Journal of Islamic Education Management* 4, no. 2 (2021): 206-218. <https://doi.org/10.19105/re-jiem.v4i2.5847>.

Pamungkas, Teguh. “Kepemimpinan Partisipatif Delegasi, Dan Pemberian Kewenangan.” *Jurnal Manajemen Riset Inovasi (MRI)* 2, no. 2 (2024): 99-110. <https://doi.org/10.55606/mri.v2i2.2488>

Rahman, Danial, and Abu Rizal Akbar. “Problematika Yang Dihadapi Lembaga Pendidikan Islam.” *Nazzama* 1, no.1 (2021): 76–89. <http://journal.uinalauddin.ac.id/index.php/nazzama/article/view/25242>.

Sariman. “Peran Lembaga Pendidikan Islam dalam Membentuk Generasi Muslim Yang Kompetitif.” *alfatah Jurnal Pendidikan* 5, no. 5 (2024): 36-57. <https://jurnal.smaamc.sch.id/index.php/belajar/article/view/71/122>.

Sawaluddin, Faizal Rizqi, and Ridwan Rustandi. “Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam Di MTs Persis 3 Pameungpeuk.” *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah* 5, no. 4 (2020): 375–396. <https://doi.org/https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i4.2306>.

Sisran, Hapzi Ali, and Kemas Imron Rosadi. “Faktor yang mempengaruhi sistem manajemen lembaga pendidikan islam dalam kebijakan politik pendidikan islam di indonesia.” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 3, no.1 (2021): 38–51. <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/668/434>.

- Soleh, Badrus., Kacung Wahyudi, Shofiatul Karofis, and Waqiatul Masrurah. "Change Management Of Tahfidz Khairunnas Sreseh Sampang Islamic Boarding School As A Strategic Effort To Develop Institutional Quality." *Re-JIEM: Research Journal of Islamic Education Management* 7, no. 1 (2024): 131-141. <https://doi.org/10.19105/re-jiem.v7i1.14314>.
- Sufairoh. "Pendekatan Saintifik & Model Pembelajaran K-13." *Jurnal Pendidikan Profesional* 5, no.3 (2016): 116–125. http://www.jurnalpendidikanprofesional.com/index.php/JPP/article/view/186/pdf_104.
- Suheli. "Manajemen Peserta Didik Berbasis Pesantren Dalam Pembentukan Karakter." *Jurnal Kependidikan* 6, no. 2 (2018): 207–221. <https://ejournal.uinsaizu.ac.id/index.php/jurnalkependidikan/article/view/2258/1547>
- Sulaeman, M. "Urgensi Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah di Lembaga Pendidikan Islam." *Realita: Jurnal Penelitian dan Kebudayaan Islam* 16, no.1 (2018): 56-67. <https://jurnalppm.iainkediri.ac.id/index.php/realita/article/view/63>.
- Supriatna, Asep., Alfyan Syach, Vina Febiani Musyadad, Hani Nurhayanti, and Rini Novianti Yusuf. "Model Pengembangan Manajemen Lembaga Pendidikan Berbasis Entrepreneurship Menurut Perspektif Islam." *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3, no. 5 (2021): 2123–2134. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.766>.
- Suryosubroto. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Sya'roni, M. "Pengembangan Kurikulum PAI di Sekolah Model Boarding School Kabupaten Lamongan." *Al-Hikmah: Jurnal Studi Keislaman* 4, no. 2 (2017): 1676–1683. <https://doi.org/https://doi.org/10.36835/hjsk.v7i1.2621>.
- Zarnazi, Rezi Akbar. "Management Analysis of Inclusive Educators." *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9 no.1 (2024): 180-192, <https://ejournal.uac.ac.id/index.php/nidhomulhaq/article/view/4378/170>.