

**“KOMPETENSI DAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENGEMBANGKAN
KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN DI MADRASAH MIFTAHUL HUDA DUSUN
RANDULIMA”**

PROPOSAL



Disusun oleh:

Ningsih

NIM: (MPI22520025)

Dosen Pembimbing:

Dr. Agus Fawait, M.Pd.I

PROGRAM PASCASARJANA

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM AT-TAQWA BONDOWOSO

2025

A. Konteks Penelitian

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama di bidang pendidikan. Kompetensi kepemimpinan berperan sebagai kunci utama untuk mengarahkan, mengelola, dan menginspirasi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut M. Yahya (2015), kompetensi dan gaya kepemimpinan yang ideal dapat menjadi indikator efektivitas dan keberhasilan suatu komunitas dalam mengelola sumber daya manusia. Dalam konteks pendidikan, pemimpin yang kompeten mampu menciptakan budaya kerja yang kondusif, mengembangkan potensi tenaga pendidik, serta meningkatkan mutu pembelajaran dan manajemen lembaga. Karena itu, pengembangan kompetensi dan gaya kepemimpinan yang efektif menjadi kebutuhan mendesak di setiap lembaga pendidikan.

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas, berkarakter, dan berdaya saing global. Di Indonesia, lembaga pendidikan Islam seperti madrasah memiliki tanggung jawab ganda. Madrasah tidak hanya bertindak sebagai wadah transformasi ilmu pengetahuan dan teknologi (*hard skills*), tetapi juga sebagai benteng moral dalam menanamkan nilai-nilai religius serta akhlakul karimah (*soft skills*). Dalam praktiknya, keberhasilan madrasah dalam menjalankan misi besar ini sangat bergantung pada efektivitas kepemimpinan kepala madrasah. Kepala madrasah adalah nakhoda utama yang menentukan arah kebijakan, iklim kerja, dan mutu institusi yang dipimpinnya. Kepemimpinan yang lemah akan berdampak langsung pada stagnasi kualitas pendidikan, rendahnya motivasi kerja guru, dan hilangnya kepercayaan masyarakat terhadap institusi tersebut. Dimensi kompetensi kepala Madrasah untuk menggerakkan roda organisasi madrasah secara efektif, seorang kepala madrasah wajib memiliki standar kompetensi yang mumpuni. Kompetensi ini bukan sekadar formalitas administratif, melainkan perangkat mutlak untuk menavigasi kompleksitas problematika sekolah. Merujuk pada Peraturan Menteri Agama, terdapat lima dimensi kompetensi utama yang harus diinternalisasi oleh kepala madrasah (Mulyasa, 2022).

Pertama, kompetensi kepribadian yang menjadi fondasi integritas, keteladanan, dan stabilitas emosional sang pimpinan. Kedua, kompetensi manajerial yang menuntut kemampuan

teknis dalam menyusun perencanaan strategis, mengelola sarana prasarana, serta mengorganisasikan sumber daya manusia secara akuntabel (Wahjosumidjo, 2021). Ketiga, kompetensi kewirausahaan (*entrepreneurship*) yang sangat krusial dalam melahirkan inovasi, membaca peluang, dan membangun kemandirian finansial madrasah di tengah keterbatasan anggaran pemerintah. Keempat, kompetensi supervisi akademik yang berfungsi sebagai instrumen penjaminan mutu pembelajaran melalui bimbingan dan evaluasi berkala terhadap kinerja guru di kelas (Sudjana, 2020). Kelima, kompetensi sosial yang menjembatani hubungan harmonis antara madrasah, orang tua murid, dan pemangku kepentingan (*stakeholders*) eksternal.

Selain aspek kompetensi yang bersifat kapasitas internal, faktor eksternal yang langsung dirasakan oleh warga madrasah adalah gaya kepemimpinan (*leadership style*). Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku, cara berkomunikasi, dan strategi yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahannya agar mau bekerja sama demi mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2019). Tidak ada satu gaya kepemimpinan yang mutlak cocok untuk segala situasi, efektivitasnya sangat tergantung pada tingkat kematangan bawahan dan karakteristik budaya lembaga. Di lingkungan madrasah, penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan demokratis dinilai paling ideal. Pemimpin transformasional mampu menginspirasi, meningkatkan kesadaran kolektif, dan menstimulasi kreativitas para guru untuk keluar dari zona nyaman (Yukl, 2020). Sementara itu, gaya demokratis memberikan ruang bagi guru dan staf untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan kebijakan, sehingga menciptakan rasa kepemilikan (*sense of belonging*) yang tinggi terhadap madrasah. Kombinasi yang tepat antara kompetensi yang tinggi dan gaya kepemimpinan yang adaptif akan melahirkan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan komitmen normatif guru, dan pada akhirnya mendorong prestasi belajar peserta didik (Rivai, 2021).

Konteks Realita di Madrasah Miftahul Huda, sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam yang terus berkembang, Madrasah Miftahul Huda dihadapkan pada realita dinamika internal dan tuntutan eksternal yang besar. Madrasah Miftahul Huda masih menghadapi tantangan klasik, seperti variasi tingkat kedisiplinan guru, keterbatasan pemanfaatan media pembelajaran yang inovatif, serta optimalisasi sarana penunjang yang belum merata. Kondisi objektif di Madrasah Miftahul Huda menunjukkan bahwa naik-turunnya performa akademik siswa dan produktivitas kerja guru berkorelasi erat dengan bagaimana kepala madrasah

mengaktualisasikan kompetensinya. Ketika kepala madrasah mampu menjalankan fungsi supervisi secara klinis dan humanis, serta menerapkan gaya kepemimpinan yang mengayomi namun tetap tegas, etos kerja guru cenderung meningkat. Sebaliknya, apabila fungsi manajerial melemah atau gaya kepemimpinan cenderung kaku (*otoriter*), komunikasi organisasi menjadi terhambat, yang berujung pada penurunan mutu layanan pendidikan. Oleh karena itu, penguatan kompetensi dan ketepatan pemilihan gaya kepemimpinan kepala madrasah menjadi urgensi yang mendesak untuk diteliti. Kajian mendalam mengenai dinamika kepemimpinan di Madrasah Miftahul Huda ini diharapkan dapat memetakan formulasi kepemimpinan yang paling efektif dalam mengonversi tantangan menjadi peluang, demi mewujudkan madrasah yang unggul, berprestasi, dan berbasis nilai-nilai keislaman yang kuat.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan batasan masalah yang ada pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi (kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial) Kepala Madrasah dalam mengembangkan kepemimpinan di Madrasah Miftahul Huda?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Madrasah dalam mengembangkan kepemimpinan di Madrasah Miftahul Huda?
3. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat Kepala Madrasah dalam mengoptimalkan kompetensi dan gaya kepemimpinan di Madrasah Miftahul Huda?
4. Bagaimana dampak dari kompetensi dan gaya kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap peningkatan mutu madrasah (kinerja guru dan prestasi siswa) di Madrasah Miftahul Huda?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengalisis dan mendeskripsikan kualitas kompetensi Kepala Madrasah dalam mengembangkan kepemimpinan di Madrasah Miftahul Huda.
2. Mengetahui dan mendeskripsikan karakteristik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Madrasah dalam mengembangkan kepemimpinan di Madrasah Miftahul Huda.
3. Mengidentifikasi faktor pendukung serta faktor penghambat yang dihadapi Kepala Madrasah dalam mengoptimalkan kompetensi dan gaya kepemimpinannya di Madrasah Miftahul Huda.

4. Menemukan dan menjelaskan dampak nyata dari kompetensi dan gaya kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap peningkatan mutu organisasi di Madrasah Miftahul Huda.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis: Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen pendidikan khususnya dalam aspek kepemimpinan.
2. Manfaat Praktis: Menjadi acuan bagi lembaga pendidikan dalam mengembangkan pelatihan kepemimpinan yang efektif dan berkelanjutan.

E. Definisi Konseptual

1. Kompetensi Kepemimpinan

Kompetensi kepemimpinan adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seorang pemimpin untuk menjalankan tugasnya secara efektif. Menurut Spencer (1993), kompetensi mencakup lima karakteristik utama: pengetahuan, keterampilan, konsep diri, nilai-nilai, dan motif. Pemimpin yang kompeten mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya terhadap situasi dan karakteristik bawahannya. Sementara itu, Thoha (2010) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan yang efektif meliputi kemampuan komunikasi, empati, ketegasan, dan keadilan dalam mengambil keputusan.

Kompetensi kepemimpinan adalah kombinasi terintegrasi dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), sikap (*attitudes*), dan karakteristik pribadi yang memungkinkan seseorang untuk mengarahkan, memotivasi, dan memengaruhi individu atau kelompok guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Secara konseptual, kompetensi ini bukan sekadar kemampuan teknis dalam mengelola tugas (*manajemen*), melainkan kapasitas interpersonal dan strategis untuk membawa perubahan. Kompetensi kepemimpinan mencakup beberapa dimensi utama:

Kompetensi Strategis: Kemampuan melihat gambaran besar, merumuskan visi, dan mengantisipasi perubahan masa depan.

Kompetensi Sosial/*Interpersonal*: Kemampuan berkomunikasi, berempati, membangun hubungan, serta mengelola konflik.

Kompetensi Intrapersonal: Kecerdasan emosional, integritas, kesadaran diri (*self-awareness*), dan ketahanan (*resilience*).

Kompetensi Eksekusi: Kemampuan mengambil keputusan yang tepat, memecahkan masalah kompleks, dan menggerakkan sumber daya menuju hasil nyata.

Kompetensi kepemimpinan pada dasarnya menentukan seberapa efektif seorang pemimpin dapat menerjemahkan visi menjadi realitas melalui kolaborasi dengan orang lain.

2. Gaya Kepemimpinan

Dalam dunia pendidikan, gaya kepemimpinan (*leadership styles*) memegang peran krusial karena pemimpin sekolah atau institusi tidak hanya mengelola operasional, tetapi juga bertanggung jawab menumbuhkan kapasitas kepemimpinan baru di kalangan guru, staf, dan siswa.

Berikut adalah berbagai gaya kepemimpinan yang efektif dan sering digunakan secara spesifik untuk mengembangkan kepemimpinan dalam konteks pendidikan. Gaya Kepemimpinan dalam Mengembangkan Kepemimpinan Pendidikan.

a. Kepemimpinan Distributif (*Distributed Leadership*)

Gaya ini memandang kepemimpinan bukan sebagai monopoli satu orang (kepala sekolah), melainkan sebagai praktik yang disebarkan ke seluruh organisasi.

Cara Mengembangkan Kepemimpinan: Kepala sekolah mendelegasikan otoritas dan tanggung jawab kepada guru-guru senior atau tim kerja. Ini memberi ruang bagi para pendidik untuk mengambil keputusan, memimpin proyek, dan mengasah keterampilan manajerial mereka.

b. Kepemimpinan Transformasional (*Transformational Leadership*)

Pemimpin transformasional menginspirasi dan memotivasi pengikutnya dengan visi yang kuat dan standar moral yang tinggi.

Cara Mengembangkan Kepemimpinan: Gaya ini fokus pada pengembangan potensi individu (*individualized consideration*). Pemimpin bertindak sebagai mentor, mendorong inovasi (*intellectual stimulation*), dan menantang rekan sejawat untuk keluar dari zona nyaman demi menjadi pemimpin di bidangnya masing-masing.

c. Kepemimpinan Berbagi (*Shared / Collaborative Leadership*)

Saripatif dan berbasis kerja sama tim yang erat. Keputusan diambil melalui dialog dan konsensus.

Cara Mengembangkan Kepemimpinan: Menciptakan struktur horizontal di mana setiap orang memiliki hak suara. Melalui kolaborasi ini, staf pendidikan belajar bagaimana bernegosiasi, memecahkan masalah kelompok, dan memimpin inisiatif secara kolektif.

d. Kepemimpinan Instruksional / Pembelajaran (*Instructional Leadership*)

Gaya kepemimpinan yang fokus utamanya adalah peningkatan kualitas pembelajaran dan kurikulum.

Cara Mengembangkan Kepemimpinan: Kepala sekolah mendorong lahirnya *Teacher Leaders* (Guru Penggerak/Pemimpin Guru). Guru-guru yang ahli di bidang pedagogi diberdayakan untuk memimpin pelatihan sejawat (*peer coaching*), mengarahkan komunitas praktisi, dan membimbing guru-guru baru.

e. Kepemimpinan Melayani (*Servant Leadership*)

Pemimpin melayani menempatkan kebutuhan anggota tim, siswa, dan komunitas sekolah di atas kebutuhan pribadi mereka sendiri.

Cara Mengembangkan Kepemimpinan: Dengan melayani dan memfasilitasi kebutuhan pengembangan profesional staf, pemimpin membangun kepercayaan diri anggotanya. Gaya ini melahirkan pemimpin baru yang memiliki empati tinggi dan berorientasi pada kesejahteraan komunitas (*well-being*).

3. Cara Mengembangkan Pendidikan Di Madrasah

Mengembangkan pendidikan di madrasah memiliki keunikan tersendiri dibandingkan sekolah umum. Madrasah harus mampu menyeimbangkan antara keunggulan akademik sains modern, adaptasi teknologi, dan penguatan nilai-nilai keagamaan (karakter islami).

Strategi Pengembangan Pendidikan di Madrasah

a. Transformasi Digital dan Integrasi Teknologi (*Smart Madrasah*)

Pengembangan madrasah modern wajib menyentuh aspek digitalisasi, mulai dari sistem manajemen (Sistem Informasi Manajemen Madrasah), pembelajaran berbasis *Learning Management System* (LMS), hingga pemanfaatan kecerdasan buatan (AI) untuk pembelajaran adaptif. Langkah ini penting agar lulusan madrasah tidak gagap teknologi dan mampu bersaing di era digital (Muhaimin, 2012).

b. Penerapan Kurikulum Integratif (Sains dan Agama)

Madrasah tidak boleh mendikotomikan (memisahkan) antara ilmu umum dan ilmu agama. Strategi utama yang harus ditempuh adalah melakukan rekonsiliasi epistemologi, di mana nilai-nilai Al-Qur'an dan Hadis diintegrasikan ke dalam mata pelajaran sains, dan sebaliknya, pendekatan sains digunakan untuk membedah fenomena keagamaan (Nata, 2019).

c. Penguatan Moderasi Beragama (*Wasathiyah*)

Sebagai institusi pendidikan Islam, madrasah memegang peran sentral dalam menyemai nilai-nilai toleransi (*tasamuh*), keseimbangan (*tawazun*), dan keadilan (*i'tidal*). Pengembangan kurikulum dan kultur madrasah harus didesain untuk menangkal radikalisme serta membangun kesadaran inklusif di kalangan siswa (Kementerian Agama RI, 2020).

d. Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Madrasah

Kualitas pendidikan tidak akan pernah melampaui kualitas gurunya. Madrasah perlu menyelenggarakan pelatihan berkelanjutan yang berfokus pada pedagogi modern, metodologi penelitian bagi guru, serta sertifikasi keahlian ganda (umum dan agama) untuk menciptakan pendidik yang adaptif (Azra, 2015).

e. Pemberdayaan Manajemen Berbasis Madrasah (MBM) dan Kemitraan

Kepala madrasah harus diberikan otonomi yang lebih luas dalam mengelola anggaran, menyusun program kekhasan lokal, dan membangun kemitraan strategis dengan orang tua, alumni, dunia usaha, serta lembaga internasional (Madjid, 2018).

f. Pengembangan Budaya Literasi dan Riset (Madrasah Riset)

Mengubah citra madrasah yang semula dianggap hanya berbasis hafalan menjadi institusi berbasis penalaran kritis. Hal ini dilakukan dengan menyediakan laboratorium yang memadai, kelompok ilmiah remaja (KIR), dan bimbingan intensif untuk kompetisi seperti Madrasah Young Researches Supercamp (Myres) (Fadjar, 2005).

Sedangkan Mengembangkan pendidikan di Madrasah Miftahul Huda yang terletak di Dusun Randulima menuntut pendekatan yang peka terhadap karakteristik lokalnya. Sebagai madrasah yang tumbuh di lingkungan dusun/pedesaan, institusi ini memiliki *culture* (budaya) yang sangat khas, di mana nilai-nilai pesantren tradisional, ikatan agraris, dan kearifan lokal (*local wisdom*) melekat erat dalam kehidupan sehari-hari masyarakatnya.

Berikut adalah penjelasan mengenai karakteristik budaya khas di Madrasah Miftahul Huda Dusun Randulima beserta strategi pengembangannya.

Karakteristik Budaya Khas & Strategi Pengembangan Madrasah Miftahul Huda

1. Budaya Takzim dan Berkah (*Kiai-Centric Culture*)

Kultur yang paling dominan di Madrasah Miftahul Huda adalah penghormatan yang sangat tinggi (*takzim*) terhadap figur kiai, pengasuh, maupun guru. Motivasi utama masyarakat menyekolahkan anaknya di sini sering kali bukan sekadar mengejar nilai akademis, melainkan mencari berkah (keberkahan hidup).

Strategi Pengembangan: Otoritas kharismatik ini harus dijadikan motor penggerak perubahan. Program inovasi madrasah (seperti digitalisasi) akan jauh lebih mudah diterima oleh wali murid jika mendapatkan restu dan didorong langsung oleh figur kiai/ulama setempat (Azra, 2015).

2. Sistem Pembelajaran Wetonan dan Sorogan yang Melekat

Sebagai madrasah yang tumbuh di basis kultur Nahdliyin/tradisionalis, metode mengaji kitab kuning secara tradisional seperti sorogan (guru menyimak bacaan murid satu per satu) dan wetonan/bandongan (murid menyimak penjelasan kolektif) menjadi identitas utama yang tidak bisa dihilangkan.

Strategi Pengembangan: Budaya ini tidak perlu diganti, melainkan dikontekstualisasikan. Metode sorogan konseptualnya mirip dengan *personalized learning* (pembelajaran berdiferensiasi) dalam kurikulum modern, di mana setiap anak berkembang sesuai kecepatannya masing-masing (Nata, 2019). Madrasah dapat memadukan kurikulum pesantren ini dengan literasi digital agar santri tetap relevan dengan zaman.

3. Kultur Solidaritas Sosial dan Gotong Royong Pedesaan (Paguyuban)

Masyarakat Dusun Randulima memiliki ikatan sosial yang sangat kuat (*gemeinschaft*). Hubungan antara madrasah, wali murid, dan warga dusun terjalin secara kekeluargaan, bukan transaksional. Kerja bakti, sumbangan sukarela (infak/sedekah bumi), dan pelibatan masyarakat dalam acara hari besar Islam adalah pemandangan biasa.

Strategi Pengembangan: Pendekatan Manajemen Berbasis Madrasah (MBM) harus memaksimalkan potensi ini melalui penguatan Komite Madrasah. Modal sosial yang kuat ini bisa menutupi keterbatasan finansial madrasah melalui swadaya masyarakat dan pemanfaatan aset lokal secara mandiri (Madjid, 2018).

4. Internalisasi Nilai Moderasi Beragama Tradisional (*Wasathiyah*)

Budaya keagamaan di Randulima secara alami menghargai tradisi lokal (seperti tahlilan, diba'an, atau istigasah) yang mencerminkan Islam ramah, toleran, dan menyatu dengan budaya setempat (*al-'adah al-muhakkamah*).

Strategi Pengembangan: Budaya toleransi alami ini perlu diformalkan dalam penguatan kurikulum Moderasi Beragama. Tujuannya agar generasi muda Madrasah Miftahul Huda kuat dalam memegang prinsip agama, namun tetap inklusif dan tidak mudah terseret arus radikalisme (Kementerian Agama RI, 2020).

F. Orisinalitas Penelitian

Untuk menegaskan keaslian dan posisi akademis penelitian ini, dilakukan telaah pustaka terhadap beberapa penelitian terdahulu yang relevan. Berdasarkan penelusuran yang telah dilakukan, ditemukan beberapa penelitian yang memiliki kemiripan tema, namun memiliki perbedaan mendasar pada fokus variabel, lokus, dan metodologi.

Matriks Perbandingan Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian
1.	Anam (2021)	<i>Strategi Pengembangan Madrasah Riset Di Lingkungan Pedesaan.</i>
2.	Rahmawati (2023)	<i>Penerapan Metode Sorogan Berbantuan Media Digital Di Pesabtren Modern.</i>
3.	Sholeh (2024)	<i>Manajemen Berbasis Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran.</i>

Orisinalitas penelitian ini terletak pada titik tekan penggabungan antara manajemen kurikulum integratif dengan kultur lokal Kiai-*Centric* yang spesifik berada di Madrasah Miftahul Huda Dusun Randulima.

Jika penelitian terdahulu umumnya melihat modernisasi madrasah sebagai bentuk penggantian total terhadap tradisi lama (Anam, 2021), penelitian ini justru memposisikan kultur tradisional seperti sorogan dan takzim bukan sebagai hambatan, melainkan sebagai *social capital* (modal sosial) untuk mempercepat transformasi pendidikan (Madjid, 2018). Kebaruan penelitian ini juga ditunjukkan melalui analisis mendalam tentang bagaimana budaya gotong royong

masyarakat agraris Randulima mampu menutupi keterbatasan finansial madrasah formal (Sholeh, 2024).

Dengan demikian, penelitian ini mengisi kekosongan akademis (*research gap*) mengenai model pengembangan madrasah pinggiran yang mampu bertransformasi secara digital tanpa kehilangan identitas budaya lokalnya.

F. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus (*case study*). Pendekatan kualitatif digunakan karena peneliti ingin memahami secara mendalam, holistik, dan alami mengenai fenomena strategi pengembangan pendidikan serta budaya khas yang ada di madrasah (Creswell & Poth, 2018). Sementara itu, desain studi kasus dipilih karena penelitian ini berfokus pada suatu kasus spesifik secara kontemporer pada batasan sistem dan tempat tertentu, yaitu di Madrasah Miftahul Huda Dusun Randulima (Stake, 2005).

2. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian kualitatif, peneliti bertindak sebagai instrumen utama (*human instrument*). Peneliti hadir langsung di lapangan untuk mengumpulkan data, melakukan wawancara, dan mengamati interaksi sosial serta budaya di madrasah. Kehadiran peneliti di lokasi diketahui secara terbuka oleh subjek penelitian agar proses adaptasi dan pengumpulan data berjalan secara alamiah (Sugiyono, 2019).

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Madrasah Miftahul Huda, Dusun Randulima. Pemilihan lokasi ini dilakukan secara sengaja (*purposive*) berdasarkan keunikan budaya (*culture*) lokal yang dimiliki, seperti kuatnya ikatan agraris masyarakat, budaya kiai-centric, serta bertahannya metode pembelajaran tradisional di tengah arus modernisasi.

4. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kategori (Moleong, 2017):

Data Primer: Data yang diperoleh langsung dari informan kunci melalui wawancara mendalam dan observasi. Informan penelitian meliputi Kepala Madrasah, Kiai/Pengasuh, Guru, Komite Madrasah, dan perwakilan Wali Murid Dusun Randulima.

Data Sekunder: Data pendukung yang diperoleh melalui dokumen resmi, seperti profil madrasah, draf kurikulum, rencana strategis (Renstra), serta arsip foto kegiatan.

5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan secara multitaktik untuk mendapatkan data yang komprehensif, meliputi:

Observasi Partisipan Pasif: Peneliti mengamati proses pembelajaran, kegiatan keagamaan, dan pola interaksi sosial di madrasah tanpa terlibat aktif dalam kegiatan tersebut.

Wawancara Mendalam (*In-depth Interview*): Dilakukan secara semi-terstruktur kepada para informan untuk menggali perspektif mereka mengenai strategi pengembangan madrasah dan pemanfaatan modal sosial setempat.

Studi Dokumentasi: Mengumpulkan dan menganalisis dokumen-dokumen internal madrasah serta catatan historis mengenai Dusun Randulima yang relevan dengan fokus penelitian.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara interaktif mengacu pada model Miles, Huberman, dan Saldaña (2014), yang meliputi tiga tahapan berjalan:

Kondensasi Data (*Data Condensation*): Proses memilih, menyederhanakan, merangkum, dan mentransformasikan data mentah dari catatan lapangan ke dalam pola-pola yang bermakna.

Penyajian Data (*Data Display*): Menyusun data yang telah dikondensasikan ke dalam bentuk teks naratif, matriks, atau bagan agar mudah dipahami.

Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing/Verification*): Merumuskan kesimpulan awal yang kemudian diverifikasi ulang dengan data lapangan hingga diperoleh kesimpulan yang sah dan kokoh.

7. Pengecekan Keabsahan Temuan

Untuk menjamin validitas dan kredibilitas data yang diperoleh, peneliti menggunakan teknik triangulasi (Sugiyono, 2019). Triangulasi yang digunakan meliputi:

Triangulasi Sumber: Mengecek kebenaran sebuah informasi dengan membandingkan data hasil wawancara antara kepala madrasah, guru, dan kiai.

Triangulasi Teknik: Membandingkan data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan hasil observasi lapangan dan bukti dokumentasi.

G. Kerangka Konseptual

1. Narasi Alur Berpikir Penelitian

Madrasah Miftahul Huda Dusun Randulima menghadapi tantangan ganda abad ke-21. Di satu sisi, madrasah dituntut untuk melakukan modernisasi melalui transformasi digital, penguatan sains, dan pemenuhan standar mutu pendidikan nasional (Muhaimin, 2012). Di sisi lain, madrasah ini berada di lingkungan pedesaan agraris yang memiliki akar rumput *culture* (budaya) tradisional yang sangat kuat dan khas (Madjid, 2018).

Alur berpikir dalam penelitian ini memosisikan bahwa strategi pengembangan pendidikan di Madrasah Miftahul Huda tidak dilakukan dengan cara menghapus budaya lokal tersebut. Sebaliknya, keunikan budaya lokal yang ada direkonstruksi menjadi Modal Sosial (*Social Capital*) dan daya dukung strategis.

Secara konseptual, hubungan dan alur pembentukan strategi ini dapat dipetakan sebagai berikut:

Input/Kondisi Awal: Madrasah formal yang memiliki keterbatasan finansial khas pedesaan, namun dikelilingi oleh pilar budaya lokal yang kuat, yaitu:

- a. *Kiai-Centric Culture* (Budaya Takzim dan Berkah).
- b. Metode Pembelajaran Tradisional (Sorogan dan Wetonan).
- c. Sistem Sosial Paguyuban (Solidaritas dan Gotong Royong).

Proses/Strategi Pengembangan: Kepala madrasah bersama pemangku kepentingan mengintegrasikan budaya lokal ini ke dalam manajemen modern melalui: Manajemen Berbasis Madrasah (MBM): Memanfaatkan kegotongroyongan warga untuk swadaya sarana madrasah (Sholeh, 2024).

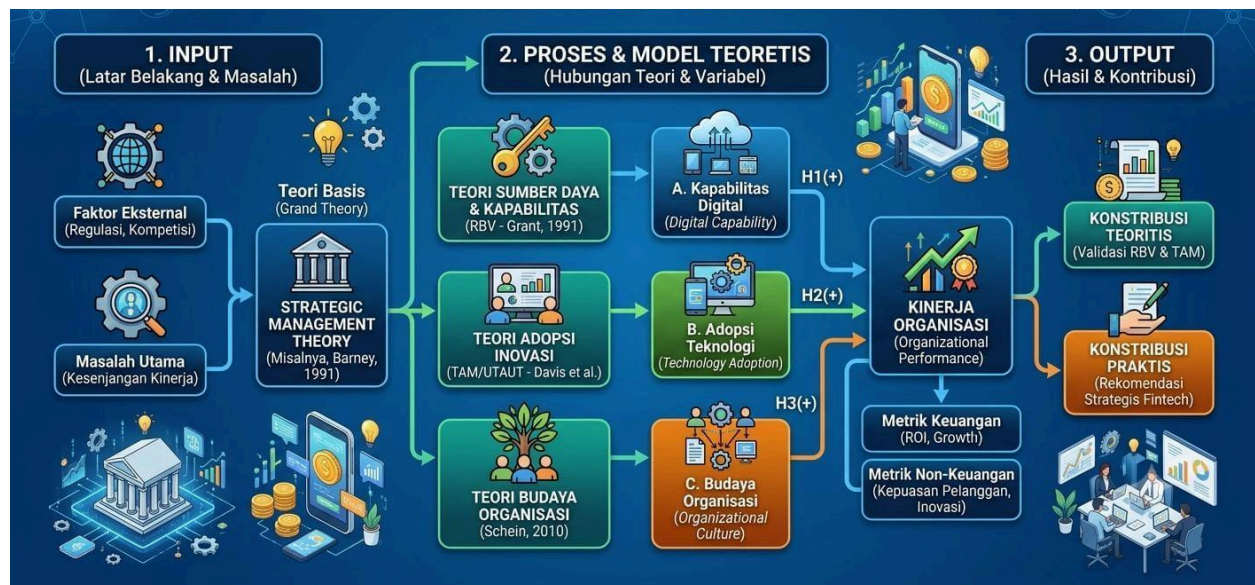
Kurikulum Integratif: Mengontekstualisasikan metode sorogan menjadi pembelajaran berdiferensiasi dan mengawinkan nilai pesantren dengan literasi digital (Nata, 2019).

Kepemimpinan Kolaboratif: Meminta restu dan keterlibatan kiai sebagai motor penggerak kepercayaan wali murid (Azra, 2015).

Output/Kondisi Akhir: Terwujudnya "Smart Madrasah" yang adaptif terhadap teknologi dan sains, namun tetap kokoh mempertahankan identitas moral, karakter islami, dan kearifan lokal Dusun Randulima.

2. Visualisasi Bagan Alur Berpikir

Berikut adalah visualisasi struktur konseptual bagaimana komponen budaya lokal berinteraksi dengan strategi manajemen modern di madrasah:



1. Bagian INPUT (Kiri)

Ini adalah titik awal penelitian yang menggambarkan masalah nyata di lapangan:

Masalah Utama & Faktor Eksternal: Menunjukkan adanya tantangan berupa regulasi, kompetisi ketat, atau kesenjangan kinerja pada organisasi. Teori Basis (*Grand Theory*): Untuk membedah masalah besar ini, penelitian menggunakan *Strategic Management Theory* (Teori Manajemen Strategis, misalnya dari Barney, 1991). Teori ini menjadi payung hukum utama bagaimana sebuah organisasi mengatur strateginya agar bisa bertahan.

2. Bagian PROSES & MODEL TEORETIS (Tengah)

Di sinilah letak kombinasi teori-teori spesifik yang kami maksud. Teori basis dipecah menjadi 3 pilar teori pendukung untuk melihat faktor apa saja yang memengaruhi kinerja:

1. Pilar A: Teori Sumber Daya & Kapabilitas (Resource-Based View / RBV - Grant, 1991)

Teori ini digunakan untuk melihat aset internal organisasi. Turunan variabelnya adalah Kapabilitas Digital (*Digital Capability*). Hubungan (H1+): Diduga semakin tinggi kapabilitas digitalnya, maka kinerja organisasi akan semakin meningkat secara positif.

2. Pilar B: Teori Adopsi Inovasi (TAM / UTAUT - Davis et al.)

Teori ini digunakan untuk melihat bagaimana organisasi menerima dan menerapkan teknologi baru. Turunan variabelnya adalah Adopsi Teknologi (*Technology Adoption*). Hubungan (H2+): Diduga proses adopsi teknologi yang sukses akan mendorong peningkatan kinerja organisasi.

3. Pilar C: Teori Budaya Organisasi (Schein, 2010)

Teori ini digunakan untuk melihat faktor manusia, kebiasaan, dan nilai-nilai di dalam perusahaan. Turunan variabelnya adalah Budaya Organisasi (*Organizational Culture*). Hubungan (H3+): Diduga budaya kerja yang sehat dan adaptif akan mendukung jalannya operasional sehingga meningkatkan kinerja.

Ketiga pilar teori ini bermuara pada satu variabel terikat (*dependent variable*), yaitu Kinerja Organisasi (*Organizational Performance*), yang diukur melalui dua aspek:

Metrik Keuangan: Seperti *Return on Investment* (ROI) dan pertumbuhan keuntungan (*growth*).

Metrik Non-Keuangan: Seperti kepuasan pelanggan dan tingkat inovasi.

3. Bagian OUTPUT (Kanan)

Setelah proses pembuktian hubungan teori dan variabel di atas selesai, penelitian ini menghasilkan dua kontribusi utama:

Kontribusi Teoritis: Memberikan validasi atau penguatan baru terhadap teori RBV dan TAM ketika diterapkan pada objek penelitian saat ini.

Kontribusi Praktis: Menghasilkan rekomendasi strategi nyata bagi para pelaku manajemen di organisasi/perusahaan tersebut agar bisa memperbaiki kinerjanya berdasarkan bukti ilmiah.

Kesimpulan Singkat:

Secara sederhana, kerangka berpikir ini menjelaskan bahwa Karakter & Keterampilan Pemimpin (berdasarkan teori) *rightarrow* akan memengaruhi cara Implementasi Manajemen di Madrasah */rightarrow* yang pada akhirnya menentukan Mutu dan Kinerja Akhir Madrasah Miftahul Huda. Kompetensi dan gaya kepemimpinan merupakan dua aspek yang saling berhubungan dan menentukan efektivitas organisasi pendidikan. Pemimpin yang memiliki kompetensi tinggi cenderung menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan demokratis, sehingga mampu meningkatkan kinerja dan motivasi anggota organisasi. Dengan demikian, pengembangan kompetensi kepemimpinan merupakan investasi strategis bagi keberhasilan lembaga pendidikan di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Anam. *Strategi Pengembangan Madrasah*, riset di lingkungan pedesaan. (Karya tidak diterbitkan/Jurnal terkait). 2021
2. Azra, A. *Transformasi pendidikan Islam: Penguatan mutu dan kompetensi profesional guru*. Remaja Rosdakarya. 2015
3. Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
4. Fadjar, A. M. *Holistikasi pendidikan Islam: Mengubah citra madrasah berbasis hafalan menjadi penalaran kritis*. Fadjar Utama. 2005
5. Kementerian Agama RI. *Implementasi dan penguatan moderasi beragama (Wasathiyah) pada lembaga pendidikan Islam*. Direktorat Jenderal Pendidikan Islam. 2020
6. Madjid, N. *Pemberdayaan manajemen berbasis madrasah (MBM) dan penguatan kemitraan modal sosial*. Kencana. 2018
7. Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
8. Moleong, L. J. *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi Revisi). Remaja Rosdakarya. 2017
9. Muhaimin. *Transformasi digital dan manajemen pengembangan madrasah modern*. Rajawali Pers. 2012
10. Mulyasa, E. *Standar kompetensi dan kepemimpinan kepala madrasah (Implementasi Peraturan Menteri Agama)*. Bumi Aksara. 2022
11. Nata, A. *Rekonsiliasi epistemologi pendidikan Islam: Integrasi sains, agama, dan metode pembelajaran tradisional*. Rajawali Pers. 2019
12. Rahmawati. *Penerapan metode sorogan berbantuan media digital di pesantren modern* (Karya tidak diterbitkan/Jurnal terkait). 2023
13. Rivai, V. *Kepemimpinan adaptif dan manajemen kinerja organisasi pendidikan*. RajaGrafindo Persada. 2021
14. Robbins, S. P., & Judge, T. A. *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education. 2019
15. Sholeh. *Manajemen berbasis madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran* (Karya tidak diterbitkan/Jurnal terkait). 2024

16. Spencer, L. M., & Spencer, S. M. *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons. 1993
17. Stake, R. E. *The art of case study research*. SAGE Publications. 2005
18. Sudjana, N. *Supervisi akademik: Instrumen penjaminan mutu pembelajaran dan evaluasi kinerja guru*. Sinar Baru Algensindo. 2020
19. Sugiyono. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. 2019
20. Thoha, M. *Kepemimpinan dalam manajemen*. RajaGrafindo Persada. 2010
21. Wahjosumidjo. *Kepemimpinan kepala sekolah: Tinjauan teoretis dan permasalahannya*. RajaGrafindo Persada. 2021
22. Yahya, M. *Kompetensi dan gaya kepemimpinan ideal dalam manajemen sumber daya manusia*. Keberlanjutan Komunitas. 2015
23. Yukl, G. *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson Education. 2020

