
Kepemimpinan Kondisional dan Pengelolaan Madrasah Di MTs Al Mustofa Bangil Kabupaten Pasuruan

Muhammad Ubaidillah¹, Muhammd Odik Afifin²

Email: ubaidillahmuhammad01@gmail.com odik@alqolam.ac.id

Universitas Islam Internasional Darullughah Wadda'wah Pasuruan

Institut Agama Islam Al-Qolam Malang

Article History:

Dikirim:

1 Februari 2026

Direvisi:

26 Februari 2026

Diterima:

4 Maret 2026

Korespondensi Penulis:

HP / WA : -

Abstract: Conditional Leadership and Madrasah Management is one of the important elements that uses an approach, where the leader does not only use a rigid style, but can follow his behavior based on the level of maturity and readiness with his subordinates. While in the narrative, the word madrasah management is very crucial due to the existence of a madrasah ecosystem involving various stakeholders, starting from senior / junior teachers, administrative staff, to the madrasah committee. This article aims to explain and analyze conditional leadership and madrasah management at MTs Al Mustofa Bangil, Pasuruan Regenc. The research method used is a qualitative approach. The research space is obtained by observation, interview and documentation methods. The results of the discussion show that 1) The essence of conditional leadership and madrasah management that is in harmony and strong with the Islamic climate is able to create a dynamic environment. 2) Implementation of conditional leadership and madrasah management that can strengthen and foster a sense of belonging, a clear unity of vision and mission.

Keywords: conditional leadership, madrasa management

Abstrak: Kepemimpinan Kondisional dan Pengelolaan Madrasah merupakan sebagai salah satu elemen penting yang menggunakan pendekatan, dimana pemimpin tidak hanya menggunakan gaya kaku, tetapi dapat mengikuti perilakunya dengan berdasarkan tingkat kematangan dan kesiapan dengan bawahannya. Sedangkan di dalam narasi kata pengelolaan madrasah ini sangat krusial disebabkan adanya ekosistem madrasah dengan melibatkan atas beragamnya pemangku kepentingan, dimulai dari guru senior/yunior, staf administrasi, hingga komite madrasah. Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisa tentang kepemimpinan kondisional dan pengelolaan madrasah di MTs Al Mustofa Bangil Kabupaten Pasuruan. Adapun Metode penelitian yang digunakan menggunakan pendekatan kualitatif. ruang penelitian didapat dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa 1) Esensi kepemimpinan kondisional dan pengelolaan madrasah

yang selaras serta kuat dengan iklim keislaman untuk mampu dalam menciptakan lingkungan dinamis. 2) penerapan kepemimpinan kondisional dan pengelolaan madrasah yang dapat memperkuat serta menumbuhkan rasa memiliki, kesatuan visi misi yang jelas.

Kata Kunci : kepemimpinan kondisioanal, pengelolaan madrasah

Pendahuluan

Kepemimpinan berbeda dari kata (*Leader*). Kepemimpinan berarti kemampuan individu untuk memengaruhi perilaku orang lain atau kelompok organisasi agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan secara kolektif (Muslim, 2024). Kepemimpinan merupakan proses pengelolaan, pemberdayaan, dan pengawasan yang dilakukan pemimpin terhadap hal yang dipimpinnya, berujung pada peningkatan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan bersama (Assingkily, 2019). Oleh sebab itu, individu pemimpin tidak hanya dituntut untuk memiliki kecakapan tatakelola belaka, melainkan adanya kematangan ruhani, memiliki sifat kejujuran dan berakhlak. Kepemimpinan tersebut dalam kerangka etika dan moral keagamaan memandang bahwa setiap pemimpin sebagai pendidik jiwa (*murabbi al-nufus*). Kepemimpinan melibatkan interaksi antara individu. Ini termasuk hubungan yang dapat memengaruhi seorang pemimpin serta hubungan yang berkaitan dengan bawahan, yang dipengaruhi oleh kekuasaan pemimpin. Para pengikut merespons otoritas dari pemimpin dan secara alami cenderung merasa patuh terhadapnya (Muslim, 2024) Hal tersebut sejalan dengan konsep dan prinsip mengatakan bahwa kekuasaan merupakan sebagai ujian, bukan hanya kehormatan semata. Kekuasaan dan agama merupakan sebagai saudara kembar; agama sebagai pondasi dan kekuasaan sebagai penjaganya. Segala hal tanpa pondasi rumah akan runtuh, dan begitu juga rumah tanpa penjaga akan hilang. Oleh sebab itu, sangat penting untuk memahami dan menerapkan manajemen yang menyeluruh guna meningkatkan kualitas institusi pendidikan. Hal ini terutama berlaku untuk sekolah dan madrasah yang beroperasi dalam beragam tingkat dan situasi sosial-ekonomi yang berbeda (Utami, 2025). Dengan kekuasaan yang terpisah dari moral akan menghasilkan kehancuran. Sebaliknya, kepemimpinan yang berlandaskan agama akan menghasilkan keseimbangan dan berkeadilan sosial.

Ahmad & Ubaidillah, 2023) Menjelaskan bahwa di dalam pengelolaan pendidikan Islam, penyesuaian dalam metode pengajaran melibatkan beberapa langkah, antara lain 1) terdapat variasi dalam cara mengajar. Para pengajar dan pemimpin lembaga perlu mengerti bahwa metode yang berhasil untuk satu kelompok belum tentu berhasil untuk kelompok

yang berbeda. 2) terdapat perlunya keseimbangan antara disiplin dan kasih sayang. Pendidikan yang terlalu keras tanpa adanya kelembutan bisa merusak jiwa, sementara kelembutan yang berlebihan dapat membuat karakter menjadi lemah. (Ubaidillah, 2025). Kepemimpinan kondisional memiliki integrasi akhlak dan manajemen, memiliki hubungan kuat di dalam kerangka pengelolaan pendidikan Islam masa kini (Ubaidillah, 2024). Walaupun ada kemajuan dalam konteksnya. Hal ini terlihat dari sebuah dinamika yang terjadi, kemajuan teknologi, serta kebutuhan umum dalam lembaga pendidikan (Muslim, 2024)

Madrasah secara fundamental memiliki fungsi yang krusial dalam membangun generasi masa depan yang mampu menghadapi tantangan global di zaman milenial sekarang ini. (Buchori, 2024). Salah satu faktor yang mempengaruhi signifikan untuk kesuksesan pendidikan di madrasah diantaranya adanya kepemimpinan kepala madrasah (Cucu Suryana, 2022). Pendidikan di madrasah bertujuan untuk melanjutkan dan memberikan pengetahuan dasar kepada peserta didik. Ini bertujuan untuk menyiapkan mereka menjadi bagian dari masyarakat yang memiliki keterampilan dalam interaksi dengan lingkungan alam dan budaya. Selain itu, pendidikan ini juga dapat membantu meningkatkan kemampuan yang lebih tinggi di dunia kerja dan di pendidikan lanjutan (Siregar & Lubis, 2022). Pendidikan memiliki peranan yang sangat vital dan diperlukan oleh setiap orang yang berpikir. Kepemimpinan yang bersifat situasional adalah gaya kepemimpinan yang paling tepat di berbagai situasi. Sementara itu, seorang pemimpin yang sukses adalah mereka yang bisa mengubah gayanya sesuai dengan tingkat kesiapan dan kematangan orang-orang yang dipimpinnya (Rais Hidayat, 2022).

Kepemimpinan yang bersifat kondisional kini menjadi fokus penting dalam dunia pendidikan saat ini, karena kebutuhan yang rumit dalam perubahan yang selalu terjadi di dalamnya (Sumarsid, 2022). Tempat kerja sering kali menghadapi berbagai tantangan yang sulit, termasuk perkembangan teknologi dan perubahan budaya yang besar (Purwanto, 2020). Dalam menghadapi situasi ini, pemimpin harus mempunyai kemampuan adaptasi yang baik agar bisa berfungsi dengan efektif dan efisien saat menghadapi ketidakpastian serta perubahan yang berlangsung terus-menerus. (Nasukah, 2021). Kepemimpinan yang bersifat kondisional dapat menekankan pentingnya pemahaman dan penerimaan yang sesuai dengan situasi serta individu (Haryani & Lubis, 2022). Pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai sosok yang mampu memahami dan menanggapi situasi dengan baik (Pangaribuan & Salendu, 2022). adanya keterampilan tersebut dapat menciptakan dasar yang kokoh dalam mencapai tujuan serta dan mendorong anggotanya menuju sasaran yang maksimal (Syamsi Husnidar, 2025). Begitu juga, sangat penting untuk

dapat mencermati adanya dampak pelaksanaan kepemimpinan kondisional pada pengelolaan organisasi serta adanya kepuasan anggotanya (Putera, 2024).

Penerapan yang maksimal dari kepemimpinan kondisional bisa menciptakan lingkungan yang nyaman yang serta mendukung, anggota tim merasa dapat dihargai serta diberdayakan (Pangaribuan & Salendu, 2022). Oleh karena itu, pemahaman mendalam adanya konsep tersebut tidak hanya cocok dari pandangan teoretis, namun juga dalam pandangan praktis tentang pengelolaan sumber daya manusia (Nurhazizal M, 2019). Dengan menghadapi adanya dinamika yang kompleks tersebut, menandakan langkah yang penting untuk menuju pemahaman yang lebih mengenai tentang bagaimana kepemimpinan kondisional yang dapat menjadi alat yang efektif untuk merespon serta memimpin di era modern yang penuh inovasi (Mikraj, 2025).

Sedangkan pengelolaan madrasah sebagai seni, ilmu mengatur lembaga pendidikan Islam supaya dapat mencapai tujuan pendidikan Nasional serta dapat menjaga keunikan dari nilai-nilai agama yang telah dijalankannya (Al-falah, 2019). Tempat lingkungan terbaik untuk proses kegiatan pendidikan setelah rumah ialah madrasah, pengelolaan madrasah sebagai cara pendidik dan peserta didik untuk melaksanakan program kegiatan belajar mengajar/transfer ilmu dari pendidik kepada peserta didik bertatap muka. Dengan berbagai jenis dan tingkatan pemimpin- pemimpin madrasah, kepemimpinan kondisional kepala madrasah merupakan sebagai Pemimpin pendidikan yang sangat penting. Kesuksesan madrasah bergantung adanya profesional, kebijaksanaan Kepala madrasah dalam memimpin suatu madrasah atau lembaga pendidikan yang dinaungi (Djihadah, 2020). Mengingat adanya beban yang diemban madrasah begitu kompleks, maka madrasah seharusnya dikelola dengan profesional. Supaya dapat menghasilkan lulusan yang sesuai dengan harapan dan cita-cita pemerintah. organisasi (termasuk madrasah) akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar dapat ditentukan oleh pemimpin maupun kepemimpinannya

Kepala madrasah sebagai seorang pemimpin yang seharusnya dapat mempengaruhi sikap dan perilaku bawahan diantaranya dengan cara kondisional. Sedangkan target para guru yang dapat diharapkan dengan meningkatkan kinerjanya setelah mendapat pengaruh dari pimpinannya. Proses mempengaruhi dapat berjalan lancar, pemimpin dapat memperlakukan individu secara manusiawi. Diantara manusia untuk melakukan kegiatan selalu dipengaruhi oleh kepribadian yang berbeda, diantaranya sifat, sikap dan adanya nilai, keinginan dan minat, untuk itu dapat berpengaruh pada model kepemimpinan pada kerjanya

Metode Penelitian

Penelitian tersebut dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Al Mustofa Bangil Kabupaten Pasuruan. Dengan penelitian ini, metode yang dapat digunakan dengan penelitian kualitatif, pendekatan yang dapat digunakan penelitian deskriptif, penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan dan menganalisis bagaimana kepemimpinan kondisional dan pengelolaan Madrasah di MTs. Al Mustofa Bangil Kabupaten Pasuruan. Sedangkan sumber data penelitian, subyek penelitian kepemimpinan kondisional dan pengelolaan Madrasah di MTs. Al Mustofa Bangil Kabupaten Pasuruan. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian tersebut dengan melakukan wawancara secara teratur dan observasi secara tidak langsung (Subagyo, 2023).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Kepemimpinan Kondisional

Kepemimpinan kondisional dapat mengutamakan adanya penyesuaian gaya kepemimpinan terhadap tingkat kesiapan atau kematangan pengikutnya (Ose, 2024). Untuk mencapai adanya efektivitas kepemimpinan dengan melalui pengelolaan perilaku budaya pemimpin dengan sesuai kemampuan, kemauan, serta adanya kepercayaan diri anggotanya. Adanya kesuksesan pendekatan tersebut bergantung adanya kompetensi dan skill pemimpin untuk memahami tingkat kematangan setiap seseorang di tubuh organisasi. Semakin tinggi kematangan anggota, semakin sedikit arahan langsung yang diberikan, dengan titik fokus yang besar atas pencapaian visi organisasi (Pramudya, 2023). Anggota yang dinilai memiliki kesadaran dan kematangan tinggi biasanya dapat menunjukkan kompetensi, kesediaan untuk bertanggung jawab, serta memiliki keyakinan untuk menjalankan tugas yang diembannya (Mikraj, 2025). Tapi, tingkat kesadaran dan kematangan tersebut sangat bervariasi setiap seseorang, dapat dipengaruhi oleh jenis kegiatan, serta target yang dihadapi. Oleh sebab itu, penyesuaian untuk gaya kepemimpinan menjadi dasar untuk menyesuaikan dengan kebutuhan bawahan (Buchori, 2024). Upaya untuk menciptakan sinergi antara perilaku kepemimpinan beserta tingkat pertumbuhan dan kematangan anggota dalam setiap tugas yang diemban. Sedangkan pemimpin yang maksimal seharusnya dapat menilai secara objektif atau kesiapan pengikutnya serta memilih gaya kepemimpinan yang paling sesuai dalam kondisi apapun.

Hal tersebut, yang menjadi pusat perhatian, atas kesuksesan kepemimpinan diukur dengan nilai perilaku pemimpin dapat memotivasi adanya pencapaian tujuan serta sasaran organisasi (Ose, 2024). Pengoptimalan seorang pemimpin dapat dipengaruhi oleh dua hal utama yaitu; a) karakteristik anggotanya serta kondisi internal organisasi. b) karakteristik

anggota sesuai kebutuhan, harapan, serta tingkat kesiapannya, sedangkan kondisi organisasi diantaranya adanya peraturan, serta dinamika lingkungannya (Robbi, 2022). Ada tiga dimensi dalam kepemimpinan kondisional yang dapat mempengaruhi kesuksesan kepemimpinan : 1) adanya hubungan pemimpin dan anggota, yang dapat mencerminkan adanya tingkat penerimaan pemimpin oleh anggotanya. 2) kekuatan sebagai posisi pemimpin yang didapat dari budaya organisasi secara formal, yang dapat mempengaruhi adanya tingkat keseriusan anggota. 3) struktur tugas yang dapat menjelaskan tentang tanggung jawab serta peran setiap seseorang pemimpin di organisasi telah diatur dengan baik. Kepemimpinan kondisional membagi menjadi tiga aspek utama: pemimpin, pengikut, serta kondisional. Ketiga aspek tersebut saling kait mengait, dalam membentuk landasan dari suatu proses kepemimpinan yang efektif dan efisien (Nasukah, 2021). Dengan hal tersebut, kesuksesan kepemimpinan bukan hanya bergantung pada kompetensi pemimpin belaka, melainkan pada kesepadanan dalam pendekatan yang telah diterapkan (Assingkily, 2019). Sedangkan model kepemimpinan kondisional secara maksimal : a) memiliki kompetensi untuk menganalisis dalam mencakup keahlian untuk mengevaluasi kinerja anggotanya dengan membandingkan dari hasil kerja saat itu dengan adanya pencapaian sebelumnya. Apabila dilihat dari adanya penurunan dalam suatu hasil kinerja, pemimpin kondisional diharapkan memberikan motivasi berupa arahan yang sesuai, sehingga anggota dapat memperbaiki mutu kinerjanya (Robbi, 2022). Evaluasi ini menjadi langkah awal untuk memastikan anggota memiliki kemampuan untuk memenuhi standar pekerjaan yang telah ditetapkan bersama. b) Kemampuan menyesuaikan ketrampilan yang merujuk kepada skill untuk dapat digunakan dalam berbagai karakteristik kepemimpinan yang bisa beradaptasi dalam kebutuhannya (Muslim, 2024). Seorang pemimpin yang dapat menyesuaikan dengan kemampuan tersebut dapat menunjukkan peningkatan kinerjanya dalam suatu tim, ini dapat terlihat dari peningkatan motivasi serta kemandirian anggotanya.

Dalam beberapa kondisi yang ada, kepemimpinan bisa tampak kaku dan lambat, namun di kondisi lainnya dapat juga menyesuaikan secara lentur sesuai dengan adanya dinamika yang telah terjadi di lingkungannya, c) memiliki kompetensi dalam segi komunikasi. Kompetensi tersebut dapat mengacu pada skill pemimpin untuk menyampaikan gagasan dan konsep dengan cara yang lebih jelas serta mudah dipahami oleh anggotanya (Pramudya, 2023). Hal ini, penekanan yang diberikan pada penyambutan dan penyapaian informasi secara teratur untuk menghindari dari kesalahpahaman. Komunikasi yang efektif dan maksimal merupakan bentuk perubahan dalam karakteristik kepemimpinan dapat

diterima oleh anggotanya dengan tanpa menimbulkan keresahan, sehingga dapat mendukung atas penerapan program secara optimal.

Adapun gaya kepemimpinan kondisional sebagai berikut :

Tabel.1. Gaya Kepemimpinan Kondisional

(Pramudya, 2023)

No	Gaya Kepemimpinan Kondisional	Deskripsi
1	Telling (Instruksi)	Pemimpin dapat memberikan perintah khusus serta dapat mengawasi kegiatan secara ketat.
2	Selling (Konsultasi)	Pemimpin dapat menjelaskan pengambilan keputusan serta dapat membuka ruang diskusi, tetapi tetap memegang kendali secara utuh
3	Participating (Partisipasi)	Pemimpin dan bawahan dapat berbagi gagasan dalam pengambilan keputusan. Serta berfokus pada adanya penguatan komunikasi
	Delegating (Delegasi)	Pemimpin dapat memberikan tanggung jawab secara penuh kepada bawahan yang sudah memiliki kompetensi dan skill di atas rata-rata.

1.2. Pengelolaan Madrasah

Menurut (Fadila, 2020) menyebutkan bahwa pengelolaan merupakan sebagai suatu proses atas bimbingan dan beserta pengarahan kepada kelompok orang dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. pengelolaan merupakan sebagai seperangkat dari aktivitas dalam suatu konsep perencanaan, pengambil keputusan, pengarahan pengorganisasian, serta pengawasan yang dapat dijalankan oleh anggota organisasi. maka apabila diartikan dalam dunia pendidikan, pengelolaan pendidikan merupakan proses semua dari komponen pendidikan mulai dari program pendidikan, guru, dan pengelolaan anggaran pendidikan dalam tarjet secara efektif dan efisien (Handayani & Hasanah, 2020). Penekanan dalam pengelolaan pendidikan merupakan sebagai program bersama yang dapat menyertakan diantara seluruh kelompok instansi dalam menghasilkan dari pendidikan yang bermutu dengan tatakelola yang efektif dan efisien.

Diantara pentingnya pengelolaan pendidikan dapat dirumuskan dalam arah dan strategi yang tepat serta menghasilkan sesuatu yang jelas, namun hanya semata dalam bingkai tatakelola aja, tetapi juga dalam fungsi yang jelas di dalam kepemimpinan kondisional. Hal tersebut, pengelolaan menjadi suatu instrumen utama untuk menjadikan madrasah tidak berjalan secara jalan di tempat, melainkan dapat mampu merespons tantangan dan peluang zaman secara menyesuaikan kebutuhan bersama. Visi utama dalam

pengelolaan pendidikan sebagai cara menciptakan program lembaga pendidikan yang terarah, maksimal guna adanya jaminan keberhasilan pembelajaran serta pencapaian tujuan dan sasaran pendidikan (Mutiaramses, 2021). Pengelolaan pendidikan yang terbaik akan membantu atas keinginan, dan minatnya yang unggul dalam secara akademik, moral, dan sosialnya. Begitu juga, dalam segi pengelolaan madrasah juga dapat bertujuan dalam meningkatkan profesionalisme guru, serta mengoptimalkan dalam pemakaian stakeholders madrasah, dengan membangun iklim organisasi aktif, produktif dan dapat dipertanggungjawabkan dalam memperkuat adanya dukungan sosial dalam dunia kerja.

Pengelolaan madrasah (tata kelola madrasah) merupakan sebagai aspek untuk menciptakan lembaga pendidikan Islam yang bermutu, berdaya saing, serta tetap menjaga nilai agama. Sedangkan Secara umum, pengelolaan ini mengacu pada prinsip-prinsip manajemen berbasis madrasah (Herawati, 2021). Pendidikan dapat mempunyai tujuan utama untuk membangun pendidikan yang dinamis dan menjadi tonggak utama untuk bangsa yang lebih baik. Sebagai bagian dari konsep sosial yang kompleks, begitu juga, pendidikan memerlukan pendekatan manajerial yang efektif dan efisien guna memastikan bahwa setiap proses pembelajaran berlangsung secara optimal serta terarah. Madrasah berfungsi sebagai organisasi utama dalam penyelenggara pendidikan formal yang dapat berkontribusi besar kepada pencapaian tujuan pendidikan Nasional (Fathurrochman, 2022). Tujuan tersebut sebagaimana diamanatkan di Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 untuk mencerdaskan kehidupan bangsa serta mengembangkan atas potensi peserta didik agar supaya menjadi manusia yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, cakap, kreatif, mandiri, menjadi warga negara yang demokratis serta akuntabel. Sedangkan untuk mewujudkan visi yang ideal, dibutuhkan lembaga pendidikan dengan tidak berjalan secara mekanisme dan langsung, tetapi dapat mencakup kebutuhan suatu program pengelolaan yang, terukur dan terus-menerus. Pengelolaan madrasah, menjadi kunci utama arah, mutu, dan kesuksesan suatu institusi pendidikan. Dengan adanya pengelolaan yang terbaik, SDM yang sulit digunakan secara optimal, serta proses pendidikan menjadi tidak optimal, dari berbagai kelompok lembaga pendidikan tidak dapat berguna secara baik. pengelolaan madrasah mencakup sebagian dari berbagai komponen ada.

Pengelolaan madrasah bukan terletak dan hanya bersifat pengelolaan, melainkan dari itu, mencakup dari kepemimpinan, perubahan, kerjasama, pengambil kebijakan berbasis data. Kepala madrasah sebagai pemimpin instansi yang mempunyai tanggung jawab pertama untuk menunjukkan, mengelola semua potensi yang ada supaya bergerak menuju sasaran lembaga yang lebih baik. Hal tersebut, kepala madrasah diminta untuk bukan hanya

membuat konsep lembaga pendidikan, melainkan juga memiliki kompetensi dalam menerapkannya dalam praktik, untuk membentuk sinergi dengan tenaga pendidik, tenaga kependidikan, menjalin kerjasama strategis dengan Stakeholder internal maupun eksternal. Kepala madrasah harus bersifat masa depan, yang memiliki kompetensi iklim madrasah yang aktif, perubahan, dan responsif kepada tantangan global (Rizki & Hasibuan, 2021).

Konsep pengelolaan madrasah, telah mengalami pertumbuhan yang lebih baik. Bukan hanya dimengerti sebagai instrumen pengendali institusi melainkan melalui cara integral dalam menciptakan program pendidikan yang dipertanggungjawabkan secara baik. Sedangkan pedoman mutakhir juga dapat menekankan adanya pengelolaan madrasah harus memiliki kompetensi menjawab tuntutan zamang, perkembangan informasi dan teknologi yang dapat meminta perubahan dalam teknik pendidikan dan pengelolaan madrasah (Faizah, 2023). Hal sebab itu, pemahaman dan penerapan pengelolaan madrasah yang komprehensif menjadi suatu kebutuhan mutlak untuk meningkatkan kualitas suatu lembaga pendidikan di madrasah, khususnya madrasah yang berada pada berbagai tingkatan dan kondisi sosial-ekonomi yang berada di garis kemiskinan.

Esensi Kepemimpinan Kondisional dan Pengelolaan Madrasah di MTs. Al Mustofa Bangil Kabuapten Pasuruan

Esensi kepemimpinan kondisional dan pengelolaan madrasah merupakan sebagai konsep yang menekankan pada situasi dan kondisi, artinya untuk mencapai tujuan yang diharapkan memerlukan adanya kemampuan untuk menganalisis, mengidentifikasi adanya kebutuhan serta agar efektif dalam pengelolaannya (Purwanto, 2020). Kepala madrasah tidak dapat dipisahkan dari kepemimpinan yang diadopsi kepala madrasah untuk menerapkan perannya. Hal tersebut ada keterikatan yang kuat antara kepemimpinan yang dilakukan kepala madrasah cara holistik dari berbagai proses pembelajaran di madrasah (Pangaribuan & Salendu, 2022). Kualitas dan pengelolaan madrasah merupakan sebagai masalah yang sering di bahas diantaranya bagi lembaga sudah berkembang. Adapun bentuk yang ideal di MTs Almustofa Bangil Pasuruan dengan maksimal dalam Manajemen Berbasis Madrasah yang berfokus kepada bagaimana caranya dalam pemberdayaan kepala madrasah dengan otonomi yang lebih luas serta memiliki pengawasan dari berbagai program kegiatan madrasah misalnya dalam segi pembelajaran, pengembangan kurikulum, peningkatan kualitas kemampuan mengajar. Konsep pengelolaan pada era otonomi daerah dapat meningkatkan kualitas pendidikan madrasah (Ose, 2024). Di dunia pendidikan yang dapat

berdampak khususnya kepada esensi kepemimpinan dan pengelolaan madrasah di MTs Al Mustofa Bangil Kabupaten Pasuruan.

Sedangkan upaya yang akan dilakukan oleh kepemimpinan kepala madrasah di MTs Almustofa Bangil Kabupaten Pasuruan dengan melalui peningkatan mutu madrasah, yang sangat memerlukan penanganan multidemensi dengan cara melibatkan semua pihak yang terkait. Dalam hal konteks tersebut, mutu pengelolaan madrasah pendidikan tidak hanya berpaku kepada adanya terget kurikulum belaka, melainkan menyangkut aspek secara langsung atau tidak langsung, Untuk menunjang terciptanya manusia yang utuh dan mandiri (Assingkiy, 2019). Oleh karena itu, untuk menangani berbagai isu-isu pendidikan madrasah dalam upaya untuk mewujudkan manusia utuh. Seharusnya sebagai pemerintah tidak mungkin dapat bekerja secara parsial dalam membuat program pendidikan, sebab masih ada pihak lain yang memiliki kepentingan dalam bidang pendidikan, diantaranya: orang tua, masyarakat, madrasah, serta lembaga sosial lain diantaranya di dunia usaha/industry (Djihadah, 2020) .

Kerjasama, koordinasi antara pemerintah dan pihak yang memiliki kepentingan menjadi sangat utama dalam rangka esensi dalam pelaksanaan asas desentralisasi, terutama dalam bidang pengelolaan madrasah. kemimpinan yang dilkukan oleh kepala madrasah MTs Al Mustofa Bangil Kabupaten Pasuruan sangat efektif serta memiliki sifattertentu yang dapat membedakannya dari pengikut/pemimpin yang kurang sukses. Ini semua untuk memberikan pencerahan yang penting kualitas pribadi dalam memimpin, Misalnya tentang integritas maupun kepercayaan diri, memiliki kompetensi dalam berkomunikasi.

Kepala madrasah seharusnya lebih memahami serta dapat mengembangkan sifat yang dapat diperlukan dalam memimpin dengan terbaik, menginspirasi tim dalam mencapai visi dan misi serta tarjet dalam pengelolaan madrasah. salah satu pentingnya karakteristik personal dan sifat tertentu yang dimiliki pemimpin yang bisa melihat realitas dilapangan sesuai situasi dan kondisi madrasah. karena keefektifan seorang pemimpin dapat ditentukan dengan adanya sifat bawaan misalnya dalam kecerdasan, ketegasan, kejujuran dan kepercayaan diri.

Menurut (Muslim, 2024) menyebutkan bahwa kepala madrasah seharusnya dapat mempengaruhi kinerja dan iklim organisasi madrasah. Mengenai kepemimpinan kepala madrasah yang kondisional di MTs Al Mustofa Bangil Kabupaten Pasuruan di ngedentifikasi yang spesifik diantaranya: a) yang dimiliki oleh kepala madrasah sukses dalam pengelolaan madrasah dengan baik.b) dari hasil penelitian tersebut dapat digunakan sebagai dasar untuk program proses rekrutmen serta pengembangan profesional bagi calon tenaga

pendidikan/pendidik, sehingga dapat dibekali dengan sifat yang dapat mendukung kepemimpinan yang efektif dan optimal. c) penelitian tersebut dapat memberikan masukan serta kontribusi kepada akademik pendidikan tentang kepemimpinan dalam konteks pendidikan Islam, yang masih perlu dan relatif kurang dieksplorasi dibandingkan dengan pendidikan yang ada yaitu dalam konteks pendidikan umum.

Penerapan Kepemimpinan Kondisional dan Pengelolaan Madrasah di MTs. Al Mustofa Bangil Kabuapten Pasuruan

Penerapan kepemimpinan kondisional dan pengelolaan madrasah di MTs. Al Mustofa Bangil Kabuapten Pasuruan tidak dapat dikerjakan dengan instan maupun parsial, namun harus dapat melalui beberapa tahapan yang terorganisir dengan baik, dimulai dari pengenalan program madrasah kepada seluruh stakeholders, penerapannya adanya uji coba hingga tahap diseminasi secara holistic (Fadila, 2020). Disetiap tahapan dapat diperlukan adanya partisipasi aktif semua stakeholders, dengan adanya dukungan ketetapan yang baik, dan adanya pengawasan berkelanjutan dalam memastikan bahwa pengelolaan madrasah yang dilakukan dengan efektif untuk meningkatkan mutu madrasah. hal itu, dapat diperlukan adanya metode penerapan yang sesuai dengan dilapangan, seperti adanya pengelompokan madrasah berdasarkan kapasitas pengelolaannya, cara pentahapan penerapan, serta adanya penguatan keputusan kepemimpinan kondisional mulai dari keputusan internal maupun eksternal supaya pengelolaan berbasis madrasah dapat berjalan secara terus-menerus (Handayani & Hasanah, 2020)

Dalam meningkatkan ranah pengelolaan madrasah di MTs Al Mustofa Bangil Kabupaten Pasuruan, kepala madrasah memegang peran penting yang sangat strategis sebagai panutan, sekaligus sebagai pemain strategis yang dapat menentukan kebijakan yang akan ditetapkan, bermutu dalam penerapannya, dan kesuksesan pengelolaan madrasah secara holistik. Kepala madrasah bukan hanya bermanfaat sebagai pegelola belaka, namun juga merupakan sebagai pemimpin masa depan yang mendorong serta bertanggung jawab kesmua pengelolaan madrasah, mulai dari rencana konsep madrasah, serta penerapan dalam setiap kegiatan proses pendidikan, hingga pengawasan pengembangan institusi secara bertahap. Diantara salah satu manfaat utama kepala madrasah untuk menyusun keinginan masa depan yang sesuai dengan kebutuhan dalam perkembangan global, dan dapat menyusunkannya dalam bentuk perencanaan strategis jangka pendek hingga jangka panjang yang memiliki kompetensi serta dapat menjawab peluang luar maupun dalam madrasah (Handayani & Hasanah, 2020).

Kepala madrasah memiliki tugas untuk mengelola seluruh SDM yang ada di warga madrasah (tenaga pendidik, tenaga kependidikan, serta bagian administrasi). tatakelola ini diantaranya dari program rekrutmen, npelatihan, pengembangan kemampuan, penempatan dengan kompetensi atau skill, serta memberikan dorongan kepada seluruh unsur yang terlibat dalam bekerja secara energik dan aktif. Menurut (Faizah, 2020) menjelaskan bahwa dalam segi kebijakan, kepala madrasah seharusnya dapat memiliki kedisiplinan, keberanian serta ketegasan dalam menentukan adanya arah keputusan yang dapat berdampak pada sendi kehidupan madrasah, dengan tetap memiliki perhatian terhadap adanya prinsip sesuai keinginan bersama, dan selalu berpedoman kepada data dan bukti yang nyata di tempat tersebut. Kepemimpinan kepala madrasah juga dapat dibutuhkan memiliki kemampuan untuk membangun komunikasi yang baik dan efektif dengan masyarakat maupun orang tua peserta didik. Jika kerjasama dengan yang berkepentingan baik dari eksternal melalui kerjasama yang dapat berguna untuk mendukung adanya pengembangan madrasah.

Sedangkan adanya tujuan utama lainnya dari fungsi kepemimpinan kepala madrasah untuk menciptakan iklim madrasah yang positif, aman, nyaman, serta inklusif, diseluruh warga dapat merasakan kenyamanan serta memiliki peluang untuk berkembang secara mandiri. Lingkungan tersebut dapat melahirkan perubahan yang signifikan dalam proses pendidikan madrasah, baik dari perencanaan, penerapan bahkan dalam segi evaluasinya. Kepemimpinan kondisional dalam kepala kepala madrasah dituntut untuk menjadi agen inovasi yang dapat memotivasi iklim madrasah yang adaptif, kreatif, dan responsif kepada dinamika global, diantaranya tantangan era digital serta globalisasi industri. Untuk dapat menjaga adanya keberlangsungan konsep yang diterapkan, kepala madrasah MTs Al Mustofa Bangil Kabupaten Pasuruan dapat memiliki tanggung jawab dalam hal melakukan evaluasi secara berkala kepada semua program kegiatan, kinerja madrasah, termasuk hasil pendidikan peserta didik, adanya efektivitas program kerja guru, serta pengelolaan biaya fasilitas lembaga pendidikan.

Kesuksesan maupun kegagalan merupakan hal sensitif dalam menerapkan pengelolaan madrasah di MTs Al Mustofa Bangil Kabupaten Pasuruan yang sangat erat kaitannya dengan mutu kepemimpinan kepala madrasah dengan menyesuaikan keadaan di lapangan. Kepala madrasah yang memiliki kemampuan dalam aspek pengelolaan akan dapat mengarahkan seluruh stakeholders madrasah menuju pencapaian tarjet melalui visi misi yang telah diputuskan. Ia mampu mengintegrasikan teori dan praktek dalam pengelolaan modern dengan keyataan dan bukti di lapangan, dan menjadikan nilai pendidikan madrasah sebagai arah utama untuk setiap keputusan yang dibuat.

Oleh sebab itu, kepala madrasah tidak hanya memiliki karakteristik dan keterampilan manajerial, namun juga harus memiliki komitmen yang realistis, emosional, kapasitas kepemimpinan yang tangguh dalam mengelola perubahan madrasah serta dapat menciptakan iklim kerja yang adaptif dan unggul. Jika dilihat dalam konteks lembaga pendidikan madrasah, kepala madrasah harus memiliki kemampuan dalam menginternalisasikan nilai keislaman dalam setiap kebijakan membuat program kerja, sehingga madrasah menjadi maju dan berkembang menjadi lembaga pendidikan yang bukan hanya unggul dalam segi akademik belaka, melainkan juga kuat untuk membentuk akhlak peserta didik tersebut. Diantara tahap pengelolaan Madrasah dapat diterapkan dengan baik dan benar bukan secara instan, melainkan melalui proses yang terencana dengan melibatkan dari berbagai unsur pemangku kepentingan (Herawati & Bangsa, 2020). Untuk hal konteks penerapan MBM (Manajemen Berbasis Madrasah), tahapan-tahapan penerapan tersebut menjadi hal yang sangat penting serta menjamin adanya kesuksesan adanya transformasi manajerial yang holistik di instansi pendidikan madrasah.

Kesimpulan

Dengan berdasarkan hasil penelitian di MTs Al Mustofa Bangil Kabupaten Pasuruan dapat disimpulkan bahwa 1) esensi kepemimpinan kondisional dan pengelolaan madrasah yang selaras serta kuat dengan iklim keislaman untuk mampu dalam menciptakan lingkungan dinamis. Karena dalam pengelolaan madrasah sebagai aspek yang fundamental untuk menjadi lembaga pendidikan yang efektif, efisien, serta berorientasi pada mutu. 2) penerapan kepemimpinan kondisional dan pengelolaan madrasah yang dapat memperkokoh serta menumbuhkan rasa memiliki, kesatuan visi misi yang jelas. Pengelolaan madrasah mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, serta adanya pengawasan kepada setiap komponen yang ada misalnya Manajemen Berbasis Madrasah diantaranya sumber daya manusia, peserta didik dan lainnya yang berkaitan dengan pengelolaan madrasah.

Daftar Rujukan

- Ahmad, F., & Ubaidillah, M. (2023). Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di Smp Plus Al-Mashduqiah Kraksaan Probolinggo. 02(01), 35–50.
- Al-Falah, A., Posangi, S. S., Aliyah, M., & Kota, M. (2019). Pengelolaan Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Kota Gorontalo. 7, 37–44.
- Arikunto, S., Khan, S. A., & Kunci, K. (N.D.). No Title. C, 461–474. <https://doi.org/10.30868/Im.V4i02.4612>

- Assingkily, M. S., Guru, P., & Ibtidaiyah, M. (2019). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Di Madrasah Ibtidaiyah (Mi) Serta Relevansinya Dengan Visi Pendidikan Abad 21. 4(Mi), 147–168.
- Buchori, U., Muhtarom, A., Universitas, S., Negeri, I., Maulana, S., & Banten, H. (2024). Peran Penting Kepemimpinan Transformasional Dalam Proses. 124–143.
- Ose, M. A. N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di. 16(3), 672–685.
- Djihadah, N., Agama, K., & Tangerang, K. (2020). Kecerdasan Emosional Dan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Aplikasi Penguatan Pendidikan Karakter (Ppk) Di Madrasah. 5, 1–10.
- Fadila, R. N., Lutfiani, E. A., Ramadiani, I. S., & Veronika, N. (2020). Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. 8(1), 81–88.
- Handayani, F., & Hasanah, A. (2020). Model Pengelolaan Pendidikan Karakter Di Sekolah Pada Masa Pandemi. 1, 145–156.
- Herawati, N., & Bangsa, U. K. (2020). Analisis Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Pendidikan Di Sekolah Dasar Negeri 20 Tanjung Raja Kabupaten Ogan Ilir. 4(19), 1684–1690.
- S., Bisnis, P., Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., Anshori, M. I., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Madura, U. T. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. 1(4).
- Mikraj, A. L., Nikmatulloh, F., Muzdalifa, S., Nadya, A., & Nurjanah, S. (2025). Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Mewujudkan Sekolah Sebagai Wadah Moderasi Beragama Institu T Agama Islam Sunan Giri Ponorogo , Indonesia Submitted : 5(June), 442–449.
- Muslim, K., Aziz, N., Nurahmayanti, A., & Hidayat, Y. (2024). Kepemimpinan Berbasis Nilai-Nilai Islami Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Dasar. 2(4).
- Nasukah, B., Maunah, B., Pendidikan, P., Islam, A., Tarbiyah, F., & Keguruan, I. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Tinjauan Sejarah Dan Perkembangan Kajiannya Pada Bidang Pendidikan. 6(1). <https://doi.org/10.34125/Kp.V6i1.574>
- Pangaribuan, F. S., & Salendu, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Yang Memberdayakan , Komitmen Afektif Terhadap Berbagi Pengetahuan : Peran Moderasi Budaya Kolaborasi Satunya Adalah Andil Dari Pemimpin (Jeung Dkk ., 2017). Pemimpin Sebagai Pihak Perpanjangan Perusahaan . Empowering Leadership Atau Kepemimpinan Yang Memberdayakan Adalah Bentuk Pemberdayaan Sehingga Karyawan Dapat Berperfoma Dengan Baik Dan Mendukung Tercapainya. 6(1), 123–134.
- Purwanto, A., Tukiran, M., Asbari, M., Hyun, C. C., Santoso, P. B., Wijayanti, L. M., Harapan, U. P., Pendidikan, L., & Review, S. L. (2020). Model Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan : 1(2), 255–266.
- Putera, H., Daeli, D., Alexander, T., Amzul, A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Karno, U. B., Organisasi, B., Kerja, M., Karyawan, K., & Manufaktur, P. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur 1. 4, 404– 419.
- Rizki, A., & Hasibuan, D. (2021). Pendidikan Sekolah Dasar Pada Akhir Periode Tahun 2020. 4, 304–309.
- Robbi, M. M., Ubaidillah, M., & Hamzah, A. F. (2022). Kepemimpinan Demokrasi Pada Madrasah. 2015.
- Siregar, W., & Lubis, M. J. (2022). Jurnal Basicedu. 6(3), 3867–3874.

- Ubaidillah, M. (2024). Budaya Kepemimpinan Ketua Yayasan Pesantren Dalam Membangun Kurikulum Terpadu.
- Ubaidillah, M. (2025). Karakteristik Pengambilan Keputusan Dalam Kontruksi Etos Kebangsaan. 3(3), 211–223.
- Utami, C. A., Hsb, A. A., & Agustina, S. (2025). Implementasi Manajemen Dalam Pengelolaan Sekolah / Madrasah. 3.