



Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Kelembagaan Menghadapi Era 4.0 di MTs Sholatiyah Petir Serang

Uun Yuliatinupus^{1*}, Muslihun², Ashari³

¹⁻³Universitas KH. Abdul Chalim, Mojokerto, Indonesia

Email : yuliatinupus01@gmail.com^{1*}, muslihunmaksum1990@gmail.com², ashari@uac.ac.id³

Alamat: Jalan Raya Tirtowening Jl. Raya Tirtowening Pacet No.17, Bendorejo, Bendunganjati, Kec. Pacet, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur 61374

Korespondensi penulis: yuliatinupus01@gmail.com

Abstract. *This research aims to identify institutional quality, quality improvement strategies, and obstacles faced in the implementation of strategies at MTs Sholatiyah Petir Serang in the 4.0 era. The main focus of the research includes three aspects, namely: 1) institutional quality at MTs Sholatiyah Petir Serang, 2) strategies implemented by madrasah heads to improve institutional quality, and 3) obstacles faced in the implementation of these strategies. The results of the study show that the institutional quality at MTs Sholatiyah Petir Serang has advantages in developing students' character, applying religious values, and utilizing technology in learning activities. However, challenges still arise in terms of human resource management, limited infrastructure, and the ability of teachers and education staff to the rapid development of educational technology. The strategies implemented by madrasah heads in improving institutional quality include the implementation of needs-based personnel management, improving teacher competence through continuous training, optimizing the use of technology in teaching and learning activities, and creating a conducive, collaborative, and competitive school environment. The main obstacles faced include the limited mastery of new technologies, lack of financial resources and infrastructure, and the urgent need for adaptive and innovative leadership. The findings of this study confirm the importance of effective, flexible, and needs-oriented strategies in the 4.0 era in managing educational institutions. By optimizing the quality improvement strategy and overcoming various obstacles, MTs Sholatiyah Petir Serang has the potential to improve institutional quality while strengthening its role as a madrasah that is relevant to the demands of the times.*

Keywords: *Institutional Quality, Madrasah Head Strategy, MTs Sholatiyah Petir Serang, Strategy Implementation, Era 4.0*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kualitas kelembagaan, strategi peningkatan mutu, serta kendala yang dihadapi dalam implementasi strategi di MTs Sholatiyah Petir Serang pada era 4.0. Fokus utama penelitian mencakup tiga aspek, yaitu: 1) kualitas kelembagaan di MTs Sholatiyah Petir Serang, 2) strategi yang diterapkan kepala madrasah untuk meningkatkan kualitas kelembagaan, dan 3) kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan strategi tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kelembagaan di MTs Sholatiyah Petir Serang memiliki keunggulan pada pengembangan karakter siswa, penerapan nilai-nilai religius, serta pemanfaatan teknologi dalam kegiatan pembelajaran. Namun, tantangan masih muncul dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, keterbatasan infrastruktur, serta kemampuan adaptasi guru dan tenaga kependidikan terhadap perkembangan teknologi pendidikan yang semakin cepat. Strategi yang diterapkan kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas kelembagaan meliputi penerapan manajemen personalia berbasis kebutuhan, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan berkelanjutan, optimalisasi penggunaan teknologi dalam kegiatan belajar mengajar, serta penciptaan lingkungan sekolah yang kondusif, kolaboratif, dan berdaya saing. Kendala utama yang dihadapi mencakup keterbatasan penguasaan teknologi baru, kurangnya sumber daya finansial dan sarana prasarana, serta kebutuhan mendesak akan kepemimpinan yang adaptif dan inovatif. Temuan penelitian ini menegaskan pentingnya strategi yang efektif, fleksibel, dan berorientasi pada kebutuhan era 4.0 dalam mengelola lembaga pendidikan. Dengan mengoptimalkan strategi peningkatan mutu dan mengatasi berbagai kendala, MTs Sholatiyah Petir Serang berpotensi meningkatkan kualitas kelembagaan sekaligus memperkuat peranannya sebagai madrasah yang relevan dengan tuntutan zaman. Penelitian ini diharapkan menjadi referensi praktis bagi pengelola madrasah lain dalam merancang strategi adaptif untuk meningkatkan mutu kelembagaan di era digital, sekaligus memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan manajemen pendidikan Islam.

Kata Kunci: Era 4.0, Implementasi Strategi, Kualitas Kelembagaan, MTs Sholatiyah Petir Serang, Strategi Kepala Madrasah

1. LATAR BELAKANG

Penelitian yang layak memerlukan narasi yang mencerminkan kegelisahan dan rasa ingin tahu yang mendalam terkait masalah atau keterbatasan yang ada di sekolah. Dalam konteks Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, penelitian harus fokus pada isu-isu manajerial yang merupakan komponen penting bagi pengembangan program studi tersebut. Narasi yang mencakup alasan menarik, mendesak, dan unik harus dijelaskan dengan jelas dalam pendahuluan penelitian.

Ketertarikan dalam penelitian ini didasari oleh temuan peneliti di lapangan, khususnya mengenai respons lembaga pendidikan terhadap era 4.0. Peneliti mengamati bahwa MTs Sholatiyah Petir Serang masih mengalami kesulitan dalam merespons perubahan yang dibawa oleh era ini. Observasi menunjukkan bahwa teknologi yang mendukung proses pembelajaran belum optimal di lembaga tersebut.

Urgensi dari penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk menghadapi tantangan era 4.0 dengan strategi yang efektif, terutama melalui optimalisasi kepemimpinan kepala madrasah di lokasi penelitian. Realitas bahwa banyak madrasah di Serang, Banten, masih di bawah standar pelayanan pendidikan, meskipun dekat dengan ibu kota negara, memberikan keunikan tersendiri bagi penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk mendalami masalah lemahnya respons MTs Sholatiyah Petir Serang dalam menghadapi era 4.0 dari sudut pandang manajemen lembaga pendidikan.

Peran kepemimpinan dalam organisasi adalah elemen krusial yang menggerakkan dinamika dan arah organisasi. Tanpa seorang pemimpin, organisasi dapat kehilangan arah dan kesatuan dalam pengelolaan. Kepala madrasah, khususnya, memegang peran penting dalam membuat keputusan yang relevan dengan kebijakan pendidikan, terutama di era revolusi industri 4.0. Tantangan yang muncul di era ini membutuhkan strategi kepemimpinan yang tepat agar organisasi pendidikan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Era 4.0 kini sudah menjadi bagian integral dari kehidupan kita, menandai awal dari revolusi industri yang membawa perubahan besar pada ekosistem global dan gaya hidup manusia. Inovasi-inovasi seperti *Internet of Things* (IoT), Big Data, kecerdasan buatan (AI), dan teknologi lainnya semakin mengintegrasikan dunia fisik dan biologis, menciptakan perubahan mendasar dalam cara hidup manusia.

Di tengah meningkatnya kebutuhan global akan individu yang memiliki pendidikan berkualitas dan mampu bersaing di pasar kerja internasional, kepemimpinan kepala madrasah harus cepat dalam merespons untuk meningkatkan daya saing bangsa Indonesia di kancah global. Respons ini membutuhkan partisipasi aktif dari berbagai pemangku kepentingan, baik

di sektor politik, global, publik, swasta, akademik, hingga masyarakat sipil, untuk menciptakan peluang yang optimal. Kebijakan strategis harus mempertimbangkan aspek kelembagaan, kurikulum, sumber daya, serta pengembangan perangkat lunak dan teknologi. Kualitas peserta didik tidak hanya ditentukan oleh peran guru, tetapi juga oleh kepemimpinan kepala madrasah yang mampu membangun hubungan antar individu, membentuk nilai-nilai organisasi, dan menjadi landasan bagi pencapaian tujuan organisasi.

Dalam konteks perubahan era ini, gaya hidup manusia sangat dipengaruhi oleh kemajuan teknologi. Transformasi ini terlihat tidak hanya dalam industri tetapi juga telah merasuki masyarakat hingga ke pelosok desa di Indonesia. Sebagai fondasi peradaban, dunia pendidikan, termasuk madrasah, memainkan peran penting dalam mengarahkan perubahan agar lebih bermakna. Sistem pendidikan di era 4.0 menuntut transformasi menuju peradaban yang lebih baik, sehingga diperlukan pemimpin yang responsif dan mampu menghadapi perkembangan untuk mencapai tujuan tersebut.

Internet menjadi pusat dari kemajuan teknologi ini, yang telah memberikan manfaat luas bagi masyarakat. Namun, ini juga menimbulkan pertanyaan apakah era 4.0 benar-benar meningkatkan kualitas manusia atau hanya menjadi bagian dari bisnis jaringan internet. Fenomena ini mendorong dunia pendidikan untuk melakukan pembaruan dan meningkatkan kemampuan adaptasi tenaga kerja masa depan agar dapat berkembang dalam lingkungan yang terus berubah.

Professor Klaus Schwab, seorang ekonom terkemuka dari Jerman dan pendiri *World Economic Forum* (WEF), adalah orang yang pertama kali memperkenalkan konsep era 4.0 dalam bukunya "*The Fourth Industrial Revolution*". Era ini membawa berbagai inovasi seperti AI, superkomputer, rekayasa genetika, dan teknologi lainnya, yang secara mendasar mengubah cara hidup, bekerja, dan berinteraksi.

Era 4.0 mengharuskan organisasi untuk berinvestasi dalam pengembangan kemampuan di berbagai dimensi seperti data, analitika, integrasi fisik, dan interaksi manusia-mesin. Pemimpin juga perlu mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu untuk memanfaatkan teknologi ini secara efektif. Di madrasah, kepala madrasah bertanggung jawab atas seluruh aspek operasional, teknis, dan akademis, sehingga diperlukan pemahaman dan keterampilan yang luas untuk mengelola organisasi secara komprehensif.

Hasil wawancara pada observasi awal dengan kepala madrasah di MTs Sholatiyah pada tanggal 9 Oktober 2023 menunjukkan bahwa kepala madrasah harus peka terhadap perubahan di era 4.0 dan siap menghadapi tantangan yang datang. Perkembangan teknologi, terutama

penggunaan ponsel, telah mengubah pola pikir siswa, dan strategi yang tepat diperlukan untuk mengelola penggunaan teknologi ini secara bijaksana.

Di era digital ini, kepala madrasah dihadapkan pada tantangan untuk memanfaatkan teknologi tidak hanya dalam pembelajaran tetapi juga dalam manajemen organisasi. Transformasi digital telah mengubah cara kerja manusia, dan kepala madrasah harus siap menghadapi tantangan ini untuk meningkatkan kualitas pendidikan Islam.

Era 4.0, dengan fokus pada ekonomi digital, AI, big data, dan inovasi lainnya, menuntut pendidikan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Tantangan baru ini membutuhkan inovasi dalam pemikiran dan tindakan, mendorong pemikiran terobosan untuk menghasilkan karya yang berkualitas di era yang terus berubah.

Kepemimpinan kepala madrasah memegang peran penting dalam kesuksesan organisasi madrasah. Gaya kepemimpinan yang inspiratif dan efektif dapat memastikan kelancaran semua aktivitas dalam organisasi. Dalam konteks peningkatan kualitas kelembagaan Islam di era 4.0, kepemimpinan kepala madrasah sangat penting untuk mencapai kemajuan dan kesejahteraan bangsa. Kualitas kelembagaan yang tinggi sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan, terutama dalam menghadapi tantangan era 4.0.

Perubahan gaya hidup yang dipengaruhi oleh teknologi juga berdampak pada dunia kerja, yang kini lebih berorientasi pada keterampilan digital. Kepala madrasah harus merespons dengan baik perkembangan ini dan merancang strategi kepemimpinan yang efektif untuk menghadapi era 4.0, guna membawa perubahan positif di madrasah mereka. Berdasarkan pemahaman ini, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Kelembagaan di Era 4.0 MTs Sholatiyah Petir Serang".

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas kelembagaan. Studi kasus memberikan ruang untuk mengeksplorasi fenomena secara kontekstual dalam situasi nyata. Lokasi penelitian dilakukan di MTs Sholatiyah Petir Serang yang dipilih secara purposif karena relevansi kondisi dan tantangan yang dihadapinya dalam era 4.0. Penelitian ini berupaya mengungkap makna dari tindakan-tindakan kepemimpinan melalui interaksi langsung dengan subjek penelitian.

Subjek dalam penelitian ini meliputi kepala madrasah, guru, staf administrasi, dan komite madrasah. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur agar data yang diperoleh bersifat eksploratif namun tetap terfokus pada isu utama. Observasi dilakukan terhadap kegiatan manajerial dan proses pembelajaran di madrasah untuk melihat keterkaitan antara strategi dan implementasinya. Dokumentasi yang digunakan meliputi program kerja, laporan kegiatan, dan dokumen pendukung lainnya.

Validitas data dalam penelitian ini dijaga melalui teknik triangulasi sumber dan metode. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memastikan keabsahan temuan. Selain itu, dilakukan member check dengan memberikan hasil interpretasi awal kepada informan untuk dikonfirmasi kebenarannya. Peneliti juga menggunakan catatan lapangan untuk mencatat situasi kontekstual yang tidak terekam dalam instrumen formal. Teknik ini memperkuat kredibilitas dan kepercayaan terhadap hasil penelitian.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis interaktif model Miles dan Huberman. Proses analisis dilakukan melalui tiga tahap utama yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan memilah informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Penyajian data disusun dalam bentuk narasi tematik yang menggambarkan pola-pola strategis kepemimpinan kepala madrasah. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan yang dilakukan secara terus-menerus selama proses penelitian berlangsung hingga diperoleh temuan yang valid dan signifikan.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kualitas kelembagaan MTs Sholatiyah Petir Serang menunjukkan beberapa kekuatan signifikan, terutama dalam hal pengembangan karakter siswa dan integrasi nilai-nilai keislaman dalam pembelajaran. Penerapan nilai-nilai religius menjadi ciri khas kelembagaan yang membedakan madrasah ini dari lembaga pendidikan lainnya. Madrasah juga menunjukkan perhatian terhadap peningkatan kualitas layanan pembelajaran melalui penggunaan teknologi digital sederhana. Hal ini terlihat dari penggunaan aplikasi pembelajaran daring dan peningkatan literasi digital guru dan siswa. Namun demikian, kualitas kelembagaan ini masih menghadapi berbagai tantangan struktural.

Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Beberapa guru belum sepenuhnya menguasai teknologi pembelajaran berbasis digital, yang menjadi tuntutan utama dalam era 4.0. Selain itu, beban kerja yang tinggi dan

keterbatasan pelatihan berkala menjadi kendala dalam pengembangan kompetensi profesional guru. Di sisi lain, keterbatasan infrastruktur seperti jaringan internet dan perangkat teknologi juga menghambat optimalisasi pembelajaran digital. Tantangan ini memperlihatkan adanya ketidakseimbangan antara visi strategis kepala madrasah dengan kondisi riil kelembagaan.

Strategi kepala madrasah dalam menghadapi tantangan tersebut dilakukan secara terstruktur dan sistematis. Kepala madrasah menerapkan prinsip manajemen personalia dengan memberikan pelatihan rutin bagi guru dan staf mengenai pemanfaatan teknologi. Pelatihan dilakukan bekerja sama dengan instansi pendidikan daerah dan alumni madrasah yang memiliki latar belakang teknologi informasi. Selain itu, kepala madrasah mendorong terciptanya budaya kerja kolaboratif dan pembelajaran sepanjang hayat di kalangan guru. Langkah ini mencerminkan pendekatan transformasional dalam kepemimpinan yang memotivasi dan menginspirasi guru untuk berkembang.

Implementasi strategi juga mencakup penciptaan lingkungan belajar yang kondusif melalui penataan ruang kelas, pengadaan fasilitas digital sederhana, dan integrasi nilai-nilai karakter dalam kurikulum. Kepala madrasah aktif membangun komunikasi dengan wali murid dan masyarakat sekitar untuk mendukung pengembangan kelembagaan. Kegiatan seperti seminar parenting, pelatihan guru terbuka, dan pelibatan komite madrasah menjadi bagian dari strategi partisipatif. Pendekatan ini memperlihatkan pergeseran paradigma dari kepemimpinan administratif menuju kepemimpinan partisipatif. Strategi ini efektif dalam meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap madrasah.

Temuan penelitian ini memverifikasi bahwa teori kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan secara fungsional perubahan-perubahan yang terjadi di MTs Sholatiyah Petir Serang. Visi kepala madrasah dalam menghadapi era digital dijalankan melalui pemberdayaan sumber daya internal dan pemanfaatan relasi sosial. Upaya kepala madrasah dalam membangun kultur pembelajaran yang adaptif menjadi kunci keberhasilan strategi tersebut. Ini membuktikan bahwa kepemimpinan tidak hanya tentang otoritas, tetapi juga kemampuan membina dan menggerakkan semua elemen madrasah. Temuan ini menegaskan pentingnya kepemimpinan strategis yang berorientasi pada pemberdayaan dan inovasi.

Secara keseluruhan, strategi kepemimpinan kepala madrasah terbukti dapat meningkatkan kualitas kelembagaan meskipun dihadapkan pada berbagai kendala. Ketangguhan kepala madrasah dalam merespons tantangan menunjukkan adanya kapasitas adaptif yang tinggi. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa pengelolaan perubahan melalui strategi kepemimpinan transformasional memberikan dampak nyata pada mutu pendidikan madrasah. Dengan pendekatan yang visioner dan kolaboratif, kepala madrasah mampu

menjaga stabilitas organisasi sekaligus mendorong kemajuan. Ini menjadi bukti bahwa strategi kepemimpinan memiliki kontribusi signifikan terhadap efektivitas dan keberlanjutan lembaga pendidikan di era 4.0.

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa kepala madrasah di MTs Sholatiyah Petir Serang berhasil menjalankan peran strategisnya dalam meningkatkan kualitas kelembagaan. Hal ini sesuai dengan karakteristik kepemimpinan transformasional menurut Bass, yaitu adanya visi yang kuat, inspirasi terhadap anggota organisasi, dan pemberdayaan individu melalui stimulasi intelektual. Kepala madrasah mendorong guru untuk aktif mengikuti pelatihan teknologi dan memberikan dukungan moral yang berkelanjutan. Transformasi ini mencerminkan peran inspiratif yang menjadi ciri utama kepemimpinan transformasional. Dengan demikian, temuan ini dapat dijelaskan dengan teori utama secara fungsional.

Lebih lanjut, upaya kepala madrasah dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif juga sejalan dengan konsep *strategic leadership* dalam manajemen pendidikan. Strategi penyediaan fasilitas belajar, komunikasi aktif dengan wali murid, dan pembentukan budaya kolaboratif menunjukkan bahwa pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai perancang sistem kelembagaan. Dalam konteks ini, kepala madrasah telah melakukan proses manajemen strategis melalui identifikasi tantangan, formulasi strategi, dan implementasi rencana secara adaptif. Temuan ini memperkuat validitas teori manajemen strategis dalam menjelaskan efektivitas kebijakan pendidikan berbasis konteks. Keberhasilan ini juga memperlihatkan kemampuan pemimpin dalam memprediksi serta mengelola perubahan kelembagaan.

Temuan mengenai kendala penguasaan teknologi oleh guru menunjukkan pentingnya stimulasi intelektual dalam teori kepemimpinan transformasional. Bass (1985) menyebutkan bahwa pemimpin transformasional harus mampu menumbuhkan kreativitas dan inovasi anggotanya. Dalam kasus MTs Sholatiyah, kepala madrasah tidak hanya memberikan motivasi verbal, tetapi juga memfasilitasi pelatihan teknis secara berkala. Upaya ini menunjukkan bagaimana teori dapat mengontrol arah perubahan dengan strategi yang tepat. Ini memperlihatkan bahwa teori tersebut mampu menjelaskan intervensi yang relevan dalam dinamika pendidikan modern.

Peran kepala madrasah sebagai aktor yang mampu membaca tantangan eksternal juga konsisten dengan prinsip manajemen strategis pendidikan. Bush menekankan bahwa perencanaan jangka panjang dalam pendidikan harus berbasis pada pemetaan kekuatan dan kelemahan internal lembaga. Dalam penelitian ini, kepala madrasah mengidentifikasi kelemahan infrastruktur dan sumber daya manusia, kemudian menyusun strategi kompensasi

melalui pelibatan masyarakat dan alumni. Dengan cara ini, pemimpin berfungsi sebagai navigator perubahan. Temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan analitis dalam praktik kepemimpinan pendidikan.

Kepala madrasah juga memperlihatkan elemen individualized consideration, yakni perhatian khusus terhadap kebutuhan masing-masing guru dan staf. Hal ini tampak dalam kebijakan pelatihan berbasis kebutuhan dan pendekatan persuasif dalam penyelesaian masalah personal guru. Dalam teori Bass, komponen ini penting dalam membangun hubungan emosional yang kuat antara pemimpin dan bawahan. Di MTs Sholatiyah, pendekatan ini terbukti meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja guru. Ini menunjukkan bahwa teori kepemimpinan transformasional berfungsi dalam membangun struktur organisasi yang solid dan adaptif.

Penerapan kepemimpinan partisipatif dalam proses pengambilan keputusan di madrasah juga menguatkan teori partisipatif dalam pendidikan Islam, yang menekankan musyawarah sebagai dasar manajemen. Pendekatan ini bersinergi dengan teori transformasional dalam hal pembagian visi dan tanggung jawab. Kepala madrasah melibatkan guru dan komite dalam merancang program strategis kelembagaan, sehingga muncul rasa kepemilikan bersama atas program tersebut. Pendekatan ini efektif dalam meningkatkan komitmen dan akuntabilitas semua pihak. Kolaborasi tersebut menjadi kekuatan utama dalam menjaga stabilitas dan keberlanjutan kelembagaan.

Dalam konteks penggunaan teknologi, kepala madrasah menjalankan strategi yang bersifat gradual dan humanistik. Tidak ada pemaksaan terhadap guru yang belum siap, tetapi dilakukan proses pendampingan hingga mereka mampu menggunakan teknologi secara mandiri. Ini menunjukkan fleksibilitas strategi yang selaras dengan karakteristik lembaga berbasis nilai-nilai Islam. Pendekatan tersebut memperkuat penerimaan perubahan tanpa menciptakan resistensi. Strategi ini memperlihatkan pentingnya sensitivitas pemimpin terhadap kultur organisasi.

Secara keseluruhan, kekuatan teori kepemimpinan transformasional dan manajemen strategis terbukti mampu menjelaskan dan memprediksi dinamika pengembangan kelembagaan di MTs Sholatiyah. Kombinasi antara visi, pemberdayaan, perencanaan strategis, dan adaptasi menjadi kunci keberhasilan strategi kepemimpinan yang diterapkan. Penelitian ini menunjukkan bahwa teori tidak hanya mampu menjelaskan fenomena, tetapi juga memberikan arah praktis bagi pelaksanaan kebijakan pendidikan. Temuan ini memperkuat posisi kedua teori dalam pengembangan kepemimpinan pendidikan Islam berbasis tantangan zaman. Oleh karena

itu, temuan ini tidak hanya bersifat verifikatif, tetapi juga produktif dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan.

Berdasarkan fokus pertama, yaitu kualitas kelembagaan, proposisi mayor yang disusun adalah: Kualitas kelembagaan madrasah sangat ditentukan oleh kemampuan kepemimpinan dalam membentuk kultur institusi yang adaptif dan inovatif. Proposisi minor dari fokus ini adalah: Kualitas kelembagaan meningkat ketika kepala madrasah mampu memfasilitasi pengembangan karakter, penggunaan teknologi, dan partisipasi kolektif dalam manajemen lembaga. Kedua proposisi ini menunjukkan hubungan antara kepemimpinan dan perubahan kelembagaan secara konseptual. Temuan penelitian mendukung bahwa kualitas institusi dapat tumbuh secara signifikan di bawah kepemimpinan yang transformasional. Hal ini memperjelas arah kebijakan dalam penguatan mutu pendidikan Islam.

Untuk fokus kedua, yaitu strategi kepala madrasah, proposisi mayor yang dirumuskan adalah: Efektivitas strategi kepemimpinan terletak pada kemampuannya dalam menyinergikan sumber daya internal dan eksternal secara terencana. Proposisi minor dari fokus ini menyatakan: Strategi akan berhasil ketika kepala madrasah mampu menerjemahkan visi kelembagaan ke dalam tindakan nyata melalui pelatihan, komunikasi, dan pengelolaan budaya kerja. Narasi ini menegaskan bahwa strategi bukan hanya berupa dokumen, tetapi juga tindakan yang terukur dan kontekstual. Pendekatan berbasis data dan kebutuhan menjadi kunci keberhasilan implementasi strategi. Hal ini juga sejalan dengan prinsip-prinsip manajemen strategis pendidikan.

Pada fokus ketiga, yaitu kendala implementasi strategi, proposisi mayor adalah: Tantangan implementasi strategi dipengaruhi oleh gap antara kemampuan sumber daya dengan tuntutan perubahan kelembagaan. Proposisi minor yang menyertainya adalah: Kendala dapat diminimalkan apabila pemimpin memiliki kapasitas adaptif dan mampu membangun dukungan kolektif secara berkelanjutan. Temuan menunjukkan bahwa kendala bukan hambatan mutlak, melainkan medan uji bagi kualitas kepemimpinan. Dengan pendekatan transformasional dan strategis, kendala justru menjadi pintu masuk inovasi. Narasi ini mendukung asumsi bahwa kepemimpinan bukan hanya menyelesaikan masalah, tetapi menciptakan peluang perubahan.

Ketiga fokus penelitian dan narasi proposisi menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis-transformasional menjadi fondasi utama dalam pengembangan kelembagaan pendidikan Islam. Proposisi-proposisi yang dirumuskan memiliki relevansi konseptual dan operasional yang kuat dalam konteks revolusi industri 4.0. Dengan demikian, artikel ini memperkuat signifikansi integrasi teori dan praktik dalam pengembangan mutu pendidikan madrasah. Pendekatan ini dapat dijadikan model pengembangan kepemimpinan pada lembaga

serupa di Indonesia. Secara teoritis dan praktis, hasil penelitian ini membangun landasan bagi pengembangan riset dan praktik kepemimpinan yang kontekstual dan adaptif.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan kepala madrasah di MTs Sholatiyah Petir Serang memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan kualitas kelembagaan di era 4.0. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala madrasah terbukti mampu membangun kultur kelembagaan yang adaptif, kolaboratif, dan inovatif. Strategi yang melibatkan penguatan sumber daya manusia, penggunaan teknologi, dan keterlibatan masyarakat menunjukkan efektivitas dalam merespons tantangan zaman. Kendala seperti keterbatasan teknologi dan kompetensi guru dapat diatasi dengan pendekatan partisipatif dan pembinaan berkelanjutan. Dengan demikian, kepemimpinan strategis menjadi fondasi penting dalam pengembangan mutu madrasah berbasis nilai dan kebutuhan zaman.

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar kepala madrasah di berbagai jenjang pendidikan Islam terus mengembangkan kapasitas kepemimpinan yang transformasional dan strategis. Penguatan program pelatihan guru secara berkelanjutan, peningkatan infrastruktur digital, serta kolaborasi dengan pihak eksternal seperti alumni dan lembaga mitra sangat penting untuk mendukung pengembangan kelembagaan. Pemerintah dan instansi terkait juga perlu memberikan dukungan kebijakan yang mendorong inovasi dan fleksibilitas di lingkungan madrasah. Selain itu, pengembangan kurikulum yang responsif terhadap perkembangan teknologi dan karakter peserta didik harus menjadi prioritas. Dengan pendekatan ini, madrasah dapat menjadi pusat pendidikan yang unggul dan relevan dengan kebutuhan masyarakat.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup lokasi yang hanya mencakup satu madrasah, sehingga generalisasi hasil penelitian perlu dilakukan dengan kehati-hatian. Selain itu, pendekatan kualitatif bersifat interpretatif dan sangat bergantung pada konteks sosial dan budaya setempat. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan dengan cakupan yang lebih luas dan metode campuran (*mixed methods*) untuk memperkaya data dan validitas temuan. Penelitian mendalam mengenai gaya kepemimpinan lain dalam berbagai tipe madrasah juga menjadi peluang pengembangan ilmiah selanjutnya. Meskipun demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi berarti dalam penguatan praktik kepemimpinan pendidikan Islam di era digital.

DAFTAR REFERENSI

- Aprilana, E. R., Kristiawan, M., & Hafulyon, H. (2017). Kepemimpinan kepala madrasah dalam mewujudkan pembelajaran efektif di Madrasah Ibtidaiyyah Rahmah El Yunusiyyah Diniyyah Puteri Padang Panjang. *Elementary*, 4, 1–4.
- Ashari, A. (2023). Peran kepala madrasah sebagai educator untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di Madrasah Bertaraf Internasional (MBI) Amanatul Ummah Pacet Mojokerto (Master's thesis, Institut Pesantren KH. Abdul Chalim). <http://repository.uac.ac.id/id/eprint/2582/>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bush, T. (2003). *Theories of educational leadership and management*. Sage Publications.
- Gaspar, M., Julião, J., & Cruz, M. (2019). Organizational strategies induced by the fourth industrial revolution: Workforce awareness and realignment. In *Lecture Notes in Electrical Engineering* (pp. 330–336). Springer.
- Ghufron, M. A. (2018). Revolusi industri 4.0: Tantangan, peluang dan solusi bagi dunia pendidikan. In *Seminar Nasional dan Diskusi Panel Multidisiplin Hasil Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat* (pp. 332–337).
- Hamdan, H. (2018). Industri 4.0: Pengaruh revolusi industri pada kewirausahaan demi kemandirian ekonomi. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 3(2), 1–10.
- Hamzah, M. I. M., Juraime, F., & Mansor, A. N. (2016). Malaysian principals' technology leadership practices and curriculum management. *Creative Education*, 7(7), 922–930. <https://doi.org/10.4236/ce.2016.77096>
- Kusen, H., Hidayat, R., Fathurrochman, I., & Hamengkubuwono. (2019). Strategi kepala sekolah dan implementasinya dalam peningkatan kompetensi guru. *Jurnal Idaarah*, 3(2), 175–193.
- Marsidin, S. (2019). Humanising technology for IR 4.0. In *International Conference on Global Education VII* (pp. 1–2).
- Mukhlisin, A. (2019). Kepemimpinan pendidikan di era revolusi industri 4.0. *Jurnal Tawadhu*, 3(2), 674–692.
- Mulyasa, E. (2012). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prince, K. (2017). Industrie 4.0 and leadership. In *International Conference on Electronic Business (ICEB)* (pp. 132–139). Association for Information Systems (AIS) Electronic Library (AISeL).
- Satya, V. E. (2018). Kajian singkat terhadap isu aktual dan strategis strategi Indonesia menghadapi industri 4.0. *Kajian Singkat Terhadap Isu Aktual dan Strategis*, 10(9), 19–24.
- Sriwahyuni, E., & Kristiawan, M. (2019). Strategi kepala sekolah dalam mengimplementasikan Standar Nasional Pendidikan (SNP) pada SMK Negeri 2 Bukit Tinggi. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(2), 1–4.
- Suyanta. (2018). *Desain pengembangan fasilitas sekolah di era revolusi industri 4.0*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Tilaar, H. (2000). *Paradigma baru pendidikan nasional*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Winanda, & Nurani. (2019). Kepemimpinan dalam dunia pendidikan di Indonesia di era revolusi industri 4.0.
- Wulandari, Y., Sartika, E. D., & Perawati. (2018). Strategi kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan), 3(1), 126–135.