E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 7544-7558
Volume 3 Nomor 4 Tahun 2026

The Synergy of Task-oriented Leadership and Prophetic Values to Improve Organization Effectiveness in Cultural Private Madrasahs
Sinergi Task-Oriented Leadership dan Nilai Profetik dalam Meningkatkan Efektivitas Organisasi di Madrasah Swasta Kultural (Studi Kasus di MTs Syiar Islam Maibit, Desa Maibit, Kecamatan Rengel, Kabupaten Tuban)

Muhamad Shohibul Hikam[1], Sulistyorini[2], Indah Komsiyah[3]
Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Indonesia
akangbersarung@gmail.com [1], sulistyorini@uinsatu.ac.id [2], indah.komsiyah@uinsatu.ac.id [3]

Abstrak

Pengelolaan pendidikan di lembaga madrasah swasta kultural seringkali dihadapkan pada dilema manajerial dalam menegakkan aturan birokrasi rasional dan penerapan nilai-nilai kekeluargaan khas pesantren. Penelitian ini ingin mengkaji sinergi antara task-oriented leadership dan leadership profetik dan pengaruhnya dalam mewujudkan efektivitas organisasi di MTs Syiar Islam Maibit Desa Maibit Kec. Rengel Kab. Tuban. Dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif studi kasus, pengumpulan data melalui wawancara mendalam dengan kepala madrasah, Waka Kurikulum, guru dan wali kelas dan pengamatan serta dokumentasi pada tanggal 24 s.d 30 Oktober 2026, maka ditemukan: (1) terstruktur task-oriented leadership dalam pengalihan tugas, tegaknya jam kerja penuh untuk guru yang bersertifikat dan SOP penyelesaian masalah dalam tatanan secara berjenjang. (2) internalisasi nilai-nilai profetik lewat uswah (keteladanan pemimpin) dan penyelesaian konflik yang menjaga marwah kultural (3) sinergi keduanya nyata memberikan kontribusi dalam mewujudkan efektivitas organisasi. Terlihat dari stabilitas keyakinan publik (jumlah siswa per tahun berkisar 420-450, yang merupakan salah satu jumlah terbanyak di antara lembaga swasta di KKM Rengel), peningkatan disiplin pendidik dan terciptanya inovasi literasi pendidik melalui buku antologi pantun matematika.

Kata kunci: Efektivitas Organisasi, Leadership Propetik, Madrasah Kultural, Task-Oriented Leadership

Abstract

Managerial dilemmas faced in the educational management of private madrasahs—which prioritize familial values inherent to the pesantren ecosystem—can be reconciled with the enforcement of

rational bureaucratic rules in learning management. This study aims to examine the synergy between task-oriented leadership and prophetic (nubuwwah) leadership on organizational effectiveness at MTs Syiar Islam Maibit, Maibit Village, Rengel District, Tuban Regency. The method used is a qualitative case study with data collection techniques through in-depth interviews with the Principal, Vice Principal of Curriculum, Teachers, Homeroom Teachers, as well as observation and documentation conducted from October 24 to 30, 2026. The findings indicate that: (1) the implementation of task-oriented leadership is structured through task delegation, enforcement of full working hours for certified teachers, and tiered problem-handling SOPs, (2) the internalization of prophetic values is achieved through exemplary (uswah) leadership behavior and conflict resolution that upholds cultural dignity, and (3) the synergy of both leadership styles significantly contributes to creating organizational effectiveness in the form of stable public trust (averaging 420-450 students/year, making it one of the private madrasahs with the highest enrollment in the KKM Rengel area), improved educator discipline, and teacher literacy innovation such as the mathematics pantun anthology textbook.

Keywords: cultural madrasah; organizational effectiveness; prophetic leadership; task-oriented leadership

1. PENDAHULUAN

Pengelolaan lembaga pendidikan Islam di era modern saat ini menuntut madrasah agar beroperasi secara efektif dan efisien dalam menghadapi dinamika globalisasi serta semakin tajamnya persaingan antarlembaga.

Oleh karena itu, temuan empiris dari madrasah negeri tidak bisa secara langsung diproyeksikan ke realitas madrasah swasta kultural dengan kultur tradisi pesantren yang kuat. Hal ini disebabkan adanya perbedaan fundamental dalam hal sumber legitimasi otoritas dan mekanisme kepatuhan (mechanism of compliance). Pada model madrasah negeri, kepatuhan bawahan terhadap atasan didukung oleh sanksi birokrasi administrasi dan regulasi legal-formalitas instansional. Sebaliknya, pada model madrasah swasta kultural, kepatuhan tidak dapat dipaksakan hanya dengan instruksi birokrasi kaku, tetapi harus dibangun melalui dasar dari hubungan kekeluargaan, kharisma kepemimpinan kiai, dan legitimasi kultural-spiritual yang tersurat di tengah masyarakat (Dhofier, 2011; Mujahidah dkk., 2022). Ketika model madrasah yang menerapkan birokrasi formal modern ditemui dengan realitas madrasah kultural, dinamika manajerialnya akan menjadi jauh lebih kompleks. Seringkali muncul resistensi psikologis yang terjadi ketika hanya ada instruksi-

instruksi struktural tanpa ada pendekatan humanis.

Di sisi lain, tuntutan mutu dan persaingan eksternal pada regional tingkat madrasah menuntut madrasah swasta untuk senantiasa mempertahankan keunggulan performa kelembagaannya. Pada madrasah swasta misalnya, di Kecamatan Rengel Kabupaten Tuban diharuskan mampu bersaing secara kompetitif dengan madrasah negeri rujukan; yaitu MTsN 2 Tuban, dalam satu-satunya persaingan sejenis madrasah tsanawiyah yang ada di kawasan KKM (kelompok kerja madrasah) Rengel, yang tanpa batas zonasi yang ketat lagi pada penerimaan siswa madrasah. Di seputar kompetisi regional ini, satu madrasah yang mampu eksis dan berperforma kelembagaan terbaik adalah MTs Syiar Islam Maibit. Dari data dokumentasi kelembagaan, yang diverifikasi pada saat observasi lapangan pada tanggal 24 - 30 Oktober 2026, menunjukan jumlah peserta didik dari madrasah ini, mampu eksis dalam jumlah 420 - 450 anak didik pada tiap tahun secara konsisten. Menurut keterangan informan kunci, angka tersebut merupakan salah satu jumlah peserta didik terbanyak di antara semua lembaga pendidikan tingkat tsanawiyah swasta di kawasan KKM Rengel. Konsistensi kuantitas peserta didik dan kualitas layanan pendidikan di madrasah ini mengindikasikan suatu efektifitas tata laksana manajemen organisasi yang berhasil menggabungkan kedisplinan manajemen dan kearifan lokalnya.

Untuk menganalisis secara komprehensif dari fenomena tersebut maka dibutuhkan pisau analisis yang relevan untuk membahas tentang kepemimpinan profetik dalam konteks pendidikan Islam. Adapun gagasan profetik dalam ilmu sosial (Kuntowijoyo, 2001) atau kerangka konsep pendidikan dan kepemimpinan profetik (Roqib dan Wachid, 2009/2011) berelasi dengan internalisasi sifat-sifat kenabian berupa shidiq (kejujuran/integritas), amanah (kredibilitas/tanggung jawab), tabligh (komunikasi persuasif/keterbukaan), dan fathanah (kecerdasan strategis/inovasi) yang telah mulai dieksplorasi dalam konteks kepemimpinan kepala madrasah (Maulana, Arifin, & Sumarsono, 2019). Penguatan empiris ini sejalan dengan temuan Muslihah, Ma'mur, dan Mubarok (2025) yang menyoroti pentingnya integrasi nilai profetik dan tata kelola manajerial secara simultan di lembaga pendidikan Islam, serta kerangka kebijakan manajerial madrasah oleh Sulistyorini dkk. (2022) yang menegaskan bahwa efektivitas madrasah sangat bergantung pada kepemimpinan strategis berbasis profesionalisme dan kearifan institusional. Akan tetapi,

kebanyakan literatur terdahulu cenderung membahas kepemimpinan profetik secara terpisah dari dimensi manajerial operasional yang berorientasi pada penyelesaian tugas. Padahal, dalam praktik empirik pada madrasah swasta kultural, kepala madrasah dituntut untuk bertindak tegas dalam menentukan target kinerja tetapi harus bisa menunjukkan kelembutan dan pendekatan humanis dalam hubungan interpersonal. Berdasarkan permasalahan teoretis-praktis tersebut, lahirlah kebutuhan mendesak akan model kepemimpinan hibrida (hybrid leadership model): bagaimana sebuah madrasah swasta kultural mampu mengintegrasikan ketegasan manajerial berbasis tugas (task-oriented leadership) secara objektif dan terukur, tanpa kehilangan ruh spiritual melalui pembingkaian nilai-nilai kepemimpinan profetik (shidiq, amanah, tabligh, fathanah) guna menghindari resistensi psikologis di kalangan pendidik dan tenaga kependidikan. Kebaruan (novelty) dan state of the art dari penelitian ini terletak pada tiga aspek utama. Pertama, penelitian ini mengintegrasikan dua orientasi kepemimpinan yang lazimnya dikaji secara terpisah dalam literatur manajemen, yaitu task-oriented leadership dan kepemimpinan profetik, ke dalam satu kerangka analisis komprehensif. Kedua, penelitian ini menelusuri secara empiris bagaimana sinergi tersebut dioperasionalkan di madrasah swasta kultural yang memiliki logika sosiologis dan kultural yang berbeda dari madrasah negeri. Ketiga, penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai dampak konkret sinergi tersebut terhadap efektivitas organisasi, yang diukur melalui stabilitas kuantitatif peserta didik, peningkatan kedisiplinan, serta produktivitas inovasi literasi guru.

Berdasarkan permasalahan teoretis-praktis tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) bagaimana implementasi task-oriented leadership di MTs Syiar Islam Maibit? (2) bagaimana nilai-nilai profetik diinternalisasi untuk menjaga marwah kultural madrasah? serta (3) bagaimana dampak sinergi kedua gaya kepemimpinan tersebut terhadap efektivitas organisasi? Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara mendalam sinergi antara task-oriented leadership dan nilai profetik serta implikasinya bagi efektivitas tata kelola organisasi di MTs Syiar Islam Maibit, Desa Maibit, Kecamatan Rengel, Kabupaten Tuban.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian

studi kasus (case study research), sebagaimana direkomendasikan dalam panduan metodologi kontemporer (Satori & Komariah, 2014; Sugiyono, 2022). Pendekatan kualitatif dipilih karena tujuan peneliti adalah untuk memahami, mendeskripsikan, dan menggali realitas sosial secara mendalam serta dinamika sinergi dua orientasi kepemimpinan yang beroperasi dalam bingkai kultural spesifik di madrasah, bukan untuk sekadar menguji hipotesis atau melakukan generalisasi kuantitatif (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014). Lokasi penelitian ditetapkan secara purposif di MTs Syiar Islam Maibit, Desa Maibit, Kecamatan Rengel, Kabupaten Tuban. Pemilihan lokasi ini didasari pertimbangan bahwa lembaga tersebut mampu menunjukkan iklim kerja yang transformatif dan mempertahankan stabilitas kelembagaan yang kokoh di tengah ketatnya kompetisi tingkat regional.

Untuk menentukan subjek penelitian atau informan, peneliti menggunakan teknik purposive sampling (sampel tujuan), yang melibatkan tokoh kunci yang dinilai paling mengerti dan terlibat langsung dalam pengelolaan madrasah. Para informan kunci tersebut meliputi: (1) Kepala Madrasah (A) sebagai pemegang otoritas pembuat kebijakan strategis; (2) Wakil Kepala Madrasah bidang Kurikulum sekaligus pengampu mata pelajaran matematika (FN) yang menjadi penggerak akademik; (3) guru sekaligus pegiat literasi (RN); dan (4) wali kelas (HS) yang memiliki pengalaman panjang melintasi beberapa periode kepemimpinan madrasah. Keterlibatan wali kelas (HS) sangat esensial agar peneliti dapat melakukan komparasi objektif antara pendekatan kepemimpinan periode sebelumnya dengan kepemimpinan saat ini. Guna menjaga independensi dan objektivitas data, sesi wawancara dengan wali kelas (HS) secara khusus dilaksanakan di kediamannya di luar lingkungan madrasah.

Teknik pengumpulan data yang diaplikasikan meliputi wawancara mendalam semiterstruktur (in-depth semistructured interviews), observasi partisipatif, serta penelusuran dokumen atau studi dokumentasi. Proses penghimpunan data lapangan ini dilaksanakan secara intensif dari tanggal 24 hingga 30 Oktober 2026. Peneliti mengawali langkah ke lapangan dengan agenda kunjungan resmi ke kediaman Kepala Madrasah untuk meminta izin resmi sekaligus memetakan data awal. Pada hari-hari berikutnya, peneliti melakukan observasi partisipatif di lingkungan madrasah sembari mewawancarai Waka Kurikulum dan jajaran dewan guru. Langkah triangulasi sumber kemudian dilakukan dengan

melakukan uji silang (cross-check) informasi antara Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, guru, dan wali kelas. Triangulasi teknik juga dijalankan dengan memadukan temuan hasil wawancara, catatan observasi harian, dan arsip dokumen madrasah (seperti SK pembagian tugas, draf SOP, dan dokumentasi foto/kegiatan). Seluruh sesi wawancara direkam menggunakan peranti digital dan ditranskripsikan kata demi kata (verbatim) untuk memudahkan proses analisis.

Analisis data lapangan kemudian dieksekusi dengan berpijak pada model analisis interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña (2014). Analisis ini bergulir secara siklikal melalui tiga fase utama: (1) kondensasi data (data condensation), di mana data mentah hasil wawancara dan observasi disortir, difokuskan, dan disederhanakan; (2) penyajian data (data display), yakni proses menyusun ragam informasi tersebut ke dalam format narasi yang terstruktur; dan (3) penarikan kesimpulan serta verifikasi (conclusion drawing and verification), yang mana setiap kesimpulan awal diuji keabsahannya melalui diskusi bersama sejawat serta konfirmasi ulang (member checking) kepada informan pada akhir sesi penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Implementasi Task-Oriented Leadership di Lembaga Swasta Kultural

Berbeda halnya dengan madrasah negeri yang sebagian besar sistem kepatuhannya digerakkan oleh sanksi formal kementerian, penerapan task-oriented leadership di MTs Syiar Islam Maibit justru dilaksanakan melalui pendekatan struktural yang humanis namun tetap akuntabel. Dari temuan lapangan, tergambar jelas bahwa Kepala Madrasah mendelegasikan kendali teknis akademik kepada Wakil Kepala Madrasah dan jajaran dewan guru secara rasional. Sejalan dengan konsep Mutohar (2017) dan rumusan Hoy dan Miskel (2013) ihwal substansi pengelolaan lembaga pendidikan, urusan pembagian jam mengajar—terutama untuk guru yang sudah menyandang tunjangan sertifikasi—dirancang dengan porsi yang terukur dan dikunci secara sah melalui Surat Keputusan (SK) yayasan/lembaga.

Menariknya, hasil wawancara menunjukkan bahwa sebelum selembar SK itu disahkan, Kepala Madrasah selalu membuka ruang musyawarah lebih dulu untuk menjaring aspirasi dan menyamakan persepsi dewan guru. Langkah preventif ini menunjukkan efektivitas yang nyata dalam meminimalisasi kesalahpahaman saat keputusan final

dibacakan di rapat pleno. Dengan pendekatan direktif yang diwarnai persuasi, jam kerja para guru sertifikasi disesuaikan agar penuh dan tuntas memenuhi batas minimal aturan kementerian. Apabila terjadi tumpang tindih (overlapping) beban mengajar antarpendidik, maka penyesuaian alokasi jam bagi guru yang belum bersertifikasi dilakukan secara persuasif melalui pendekatan komunikasi interpersonal empat mata yang menjunjung nilai keadilan (distributive justice). Praktik ini membuktikan secara gamblang bahwa task-oriented leadership tidak dipraktikkan dengan kaku atau otoriter, melainkan membaur dengan adat dan budaya lokal lembaga.

Fakta lapangan ini juga turut memperluas cakrawala teoretis seputar gaya kepemimpinan. Tokoh semacam Northouse (2021) dan Yukl dan Gardner (2020) menggarisbawahi bahwa kepemimpinan berorientasi tugas sangat mensyaratkan kejelasan peran, target yang runcing, serta kontrol yang ketat. Namun, realitas di MTs Syiar Islam Maibit membuktikan bahwa kelengkapan struktural tersebut belumlah cukup jika tidak dipoles dengan legitimasi budaya. Kepala Madrasah sangat mafhum bahwa instruksi-instruksi kertas birokrasi wajib didahului oleh pemberian keteladanan (uswah) dan terbangunnya rasa percaya (trust). Oleh karena itu, pendekatan kepemimpinan berbasis tugas di madrasah ini tidak bertentangan dengan pendekatan relasional, melainkan justru saling menopang di atas fondasi kultural.

Sementara itu, roda pengawasan manajerial berputar secara berjenjang melalui payung Standard Operating Procedure (SOP) yang transparan. Sebagai contoh, urusan pendisiplinan siswa yang melanggar aturan diproses secara bertahap: diawali dengan teguran wali kelas, naik ke ruang Bimbingan Konseling (BK) jika masih melakukan pelanggaran, hingga berujung pada kewenangan Kepala Madrasah jika membutuhkan keputusan administratif yang krusial. Pola penanganan terukur serupa juga diadaptasi dalam menilai kedisiplinan guru. Kinerja dinilai secara objektif untuk memastikan marwah akademis lembaga tetap terjaga. Gambaran sinergi manajerial ini dapat diamati pada Tabel 1.

Tabel 1. Matriks Sinergi Task-Oriented Leadership dan Nilai Profetik

No.	Aspek Manajerial	Implementasi di Lapangan	Nilai Profetik yang Ditonjolkan
1	Pendelegasian tugas	Kepala Madrasah menyerahkan teknis operasional kepada Wakil Kepala dan guru yang kompeten.	Amanah (dapat dipercaya).
2	Penegakan kedisiplinan	Penegakan jam kerja penuh bagi guru sertifikasi dan SOP berjenjang untuk siswa yang melanggar disiplin.	Tabligh (disampaikan dengan jelas dan tegas).
3	Penyelesaian masalah	Dialog persuasif empat mata di ruang khusus untuk guru yang bermasalah, tanpa mempermalukan di forum.	Tabligh dan menjaga marwah.
4	Keteladanan pimpinan	Kepala Madrasah mengambil alih tugas imam Dhuha jika guru piket berhalangan (badal).	Uswah (keteladanan).
5	Manajemen konflik	Verifikasi bukti objektif (keterangan saksi sebaya, dan CCTV sebagai bukti terakhir) dalam menangani aduan wali murid.	Tabayyun (klarifikasi rasional) dan shidiq (keterbukaan fakta).

3.2. Internalisasi Nilai Profetik dan Transformasi Iklim Kultural

Ketegasan manajerial bercorak birokratis di MTs Syiar Islam Maibit sejatinya selalu diimbangi secara proporsional melalui penerapan nilai-nilai humanis profetik guna menangkal munculnya resistensi. Langkah ini lahir sebagai bentuk refleksi dari potret kepemimpinan era-era sebelumnya. Berdasarkan penuturan beberapa pendidik, pada masa

kepemimpinan terdahulu, teguran terhadap guru yang melakukan kesalahan sering kali terucap di ruang-ruang terbuka semisal forum rapat. Tentu saja, gaya komunikasi ini dirasa kurang pas dalam menjaga marwah dan kenyamanan psikologis para pendidik.

Berkaca dari masa lalu, Kepala Madrasah era ini secara sadar menerapkan prinsip tabligh dalam format komunikasi interpersonal yang intim, yakni teguran empat mata secara tertutup di ruangannya. Informan menyebutkan bahwa pendekatan interpersonal ini dilakukan untuk menjaga martabat profesional guru, sekaligus menjaga keharmonisan relasi kolegial. Hal ini sejalan dengan teori psychological safety dalam organisasi modern (Edmondson, 2019) serta temuan Nasukah, Sulistyorini, dan Winarti (2020) mengenai urgensi peran komunikasi efektif pimpinan dalam meningkatkan kinerja dan iklim kerja institusi pendidikan Islam, di mana instrumen evaluasi tetap berjalan tajam tanpa harus mengorbankan privasi dan rasa aman sang pendidik.

Dari kacamata kepemimpinan profetik, strategi komunikasi tersebut membuktikan bahwa dimensi tabligh telah diinternalisasi secara autentik, yaitu menyampaikan kebenaran serta arahan tanpa menginjak martabat sang penerima pesan. Kuntowijoyo (2001) pun menegaskan bahwa spirit profetik dalam jagat sosial tidak boleh berhenti sebagai sekadar doktrin normatif, melainkan harus diimplementasikan sebagai pijakan etika berinteraksi di ruang organisasi. Fenomena ini membuktikan bahwa tabligh di madrasah ini tidak lagi identik dengan indoktrinasi di atas podium, melainkan cara peneguran yang menjaga martabat.

Selain ranah komunikasi lisan, nilai profetik juga diintegrasikan ke dalam pembiasaan ibadah kolektif. Berdasarkan penelusuran data dokumen dan pengakuan Waka Kurikulum (FN), madrasah ini melestarikan dua program pembiasaan unggulan: (1) salat Dhuha berjemaah setiap pagi sebelum KBM dimulai; dan (2) ritual istighosah bersama yang digelar dua minggu sekali setiap hari Senin. Kedua agenda ini bukan sekadar formalitas untuk menggugurkan kewajiban ritual, melainkan instrumen pembentuk kedisiplinan kolektif (Tabel 2). Kebiasaan salat Dhuha ini sejatinya merupakan warisan budaya masa lalu (sekitar 2010), sedangkan rutinitas istighosah ditanamkan semenjak 2021; kedua tradisi luhur tersebut terus dijaga dan dilaksanakan secara konsisten di bawah kepemimpinan saat ini.

Tabel 2. Program Pembiasaan Ibadah Kolektif dan Aktualisasi Nilai Profetik

No.	Kegiatan Pembiasaan	Frekuensi & Waktu Pelaksanaan	Nilai Profetik yang Ditonjolkan
1	Salat Dhuha berjemaah	Setiap hari, sebelum KBM dimulai	Uswah (keteladanan) dan disiplin spiritual.
2	Istighosah bersama	Dua minggu sekali, setiap hari Senin	Amanah (tanggung jawab moral) dan kohesi sosial.

Rutinitas salat Dhuha berkaitan erat dengan perwujudan keteladanan (uswah) pimpinan. Seperti yang tertera di Tabel 1, apabila seorang guru jadwalnya piket menjadi imam namun berhalangan, Kepala Madrasah tidak memberikan teguran secara terbuka di hadapan publik. Sebaliknya, beliau dengan sigap langsung maju mengambil posisi imam pengganti (badal). Tindakan ini berfungsi sebagai teguran diam (silent reprimand) yang secara psikologis mampu menumbuhkan rasa segan dan menumbuhkan kesadaran otentik guru dari dalam hati. Dengan demikian, salat Dhuha menjadi medium aktualisasi keteladanan pimpinan.

Sementara itu, kegiatan istighosah dua minggu sekali berfungsi sebagai sarana mempererat ikatan emosional dan spiritual warga madrasah. Seluruh pimpinan, staf, hingga dewan guru melaksanakan doa bersama, yang secara sosiologis memperkuat kohesi sosial khas kultur pesantren. Dalam tinjauan kepemimpinan profetik, istighosah mewakili dimensi amanah, yang mana pimpinan berkesadaran penuh bahwa pencapaian efektivitas organisasi tidak dapat bertumpu semata-mata pada pendekatan manajerial rasional, tetapi harus diiringi dengan ikhtiar spiritual. Realita ini sejalan dengan temuan Roqib dan Wachid (2009/2011) serta pemikiran Tilaar (2012) yang percaya bahwa keteladanan kolektif kultural terbukti lebih efektif dalam membangun kepatuhan dibandingkan dengan sekadar sanksi administratif.

3.3. Dampak Sinergi terhadap Efektivitas Organisasi dan Capacity Building

Sinergi antara disiplin task-oriented leadership dengan nilai-nilai profetik di MTs Syiar Islam Maibit memberikan tiga dampak signifikan bagi peningkatan kapasitas lembaga.

Dampak pertama terlihat pada penguatan kapasitas pendidik yang melahirkan karya literasi (fathanah). Menurut kesaksian Kepala Madrasah, sejak menduduki kursinya pada tahun 2024, beliau mendorong budaya literasi dan memperluas wawasan pendidik melalui program studi banding ke madrasah papan atas Al-Uswah Tuban di 2025. Langkah ini dilanjutkan dengan mengikutsertakan pendidik pada pelatihan Accelerated Management Board (AMB) di tahun 2026. Sosok wali kelas (HS) turut membenarkan bahwa iklim akademik dan budaya literasi pendidik berkembang secara signifikan pada periode kepemimpinan saat ini.

Program pengembangan kapasitas (capacity building) tersebut terbukti memberikan hasil nyata. Waka Kurikulum yang juga membidangi mata pelajaran eksakta (FN) sukses menghasilkan karya inovatif berupa buku "Antologi Pantun: 99 Pantun Matematika untuk Siswa SMP/MTs" pada 2026 yang di dalamnya tersaji materi unik seperti Pantun 32 seputar Garis-Sudut dan Pantun 61 mengenai Volume Balok (dalam tahap pengajuan ISBN). Inovasi ini mengemas materi matematika ke dalam bait-bait pantun yang lebih mudah dipahami peserta didik. Selain itu, pendidik lain (RN)—yang juga mengemban amanah sebagai Ketua Prodi Hukum Keluarga Islam (HKI) di perguruan tinggi tempatnya bernaung—turut aktif memublikasikan tulisan ilmiah di media daring mengenai strategi membangun citra madrasah (6 Juli 2026) dan kiprah tradisi keilmuan NU (15 Oktober 2026). Lahirnya pendidik yang produktif di bidang literasi ini menjadi wujud kecerdasan institusi (fathanah) dalam memfasilitasi SDM inovatif melalui ruang kerja yang aman secara psikologis, sebagaimana diutarakan oleh Mutohar (2014) dan Leithwood & Sun (2012).

Dampak kedua menyentuh ranah resolusi konflik berbasis tabayyun. Tiap-tiap aduan dari orang tua siswa diproses dengan prinsip keterbukaan berbasis bukti, seperti mengumpulkan saksi kawan sebaya hingga penggunaan rekaman CCTV sebagai bukti objektif. Menurut sang wali kelas (HS), pendekatan ini menunjukkan relevansinya ketika madrasah merespons pengaduan wali murid yang menerima laporan sepihak dari peserta didik terkait penerapan sanksi indisipliner. Madrasah merespons situasi tersebut secara objektif dengan menghimpun kesaksian serta meninjau ulang rekaman CCTV. Keterbukaan

dalam menyajikan fakta secara transparan dan jujur ini merupakan wujud nyata penerapan karakter shidiq, yang di saat bersamaan melindungi reputasi lembaga.

Dampak ketiga, yang sekaligus menjadi indikator capaian, adalah stabilitas jumlah peserta didik serta tingginya kepercayaan publik. Berdasarkan tinjauan dokumentasi pada 24 hingga 30 Oktober 2026 bahwa jumlah peserta didik di MTs Syiar Islam Maibit stabil pada kisaran 420–450 siswa tiap tahunnya. Pencapaian ini mengukuhkan posisi madrasah sebagai salah satu lembaga swasta dengan jumlah siswa terbanyak di distrik KKM Rengel. Stabilitas ini relevan dengan pandangan Mutohar (2023) tentang strategi pencitraan lembaga, yakni perpaduan antara kualitas tata kelola manajerial dan pelestarian nilai kultural berperan sentral dalam menjaga kepercayaan masyarakat.

4. SIMPULAN

Gaya task-oriented leadership yang beroperasi di MTs Syiar Islam Maibit menunjukkan temuan empiris bahwa madrasah berbasis kultur tradisional tidak selalu harus mutlak bergantung pada birokrasi kaku seperti pada instansi pemerintah untuk mewujudkan efektivitas organisasi. Dengan mengintegrasikan ketegasan struktural (penetapan target, SOP bertingkat, kepastian beban jam kerja) dan nilai-nilai etika profetik (shidiq, amanah, tabligh, fathanah), pimpinan madrasah berhasil mereduksi resistensi internal melalui pendekatan adaptif. Pendekatan interpersonal melalui dialog empat mata dan keteladanan mengambil alih peran imam badal Dhuha secara signifikan mampu mengakselerasi produktivitas literasi guru sekaligus memperkuat eksistensi madrasah di tengah ketatnya kompetisi regional.

Dari lanskap teoretis, studi ini sukses membangun fondasi kepemimpinan hibrida (hybrid leadership), yang menunjukkan bahwa orientasi tugas (task-oriented) dan kepemimpinan kenabian (prophetic) dapat bersinergi secara optimal apabila diimplementasikan melalui pendekatan kearifan lokal. Untuk tataran praktis, model tata kelola ini direkomendasikan untuk direplikasi atau diadaptasi oleh institusi-institusi swasta lain yang memiliki karakteristik budaya serupa. Memang, penelitian studi kasus ini hanya menangkap potret dinamika MTs Syiar Islam Maibit pada periode pengamatan 24 hingga 30 Oktober 2026. Oleh karenanya, amat disarankan bagi riset-riset masa depan untuk memperluas cakupan penelitian melalui studi komparatif di berbagai lembaga guna menguji

validitas dan keandalan model ini pada skala yang lebih makro.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Pimpinan Pascasarjana UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Dosen Pembimbing (Sulistyorini), serta seluruh keluarga besar MTs Syiar Islam Maibit—termasuk Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, dan segenap dewan guru di Kecamatan Rengel, Kabupaten Tuban—yang telah memberikan izin, dukungan akses data, serta kerja sama yang luar biasa selama pelaksanaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Alvi, G. F., & Rana, R. A. (2019). Relationship between task-oriented leaders' behavior and organizational performance in higher education institutions. *Bulletin of Education and Research, 41*(3), 1–15.

Bush, T. (2019). *Theories of educational leadership and management* (5th ed.). SAGE Publications.

Dhofier, Z. (2011). *Tradisi pesantren: Studi tentang pandangan hidup kiai dan visinya mengenai masa depan Indonesia* (Edisi revisi). LP3ES.

Edmondson, A. C. (2019). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. Wiley.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). McGraw-Hill Education.

Kuntowijoyo. (2001). *Muslim tanpa masjid: Esai-esai agama, budaya, dan politik dalam bingkai strukturalisme transendental*. Mizan.

Leithwood, K., & Sun, J. (2012). The nature and effects of transformational school leadership: A meta-analytic review of unpublished research. *Educational Administration Quarterly, 48*(3), 387–423. https://doi.org/10.1177/0013161X11436268

Maulana, A. H., Arifin, I., & Sumarsono, R. B. (2019). Kepemimpinan profetik Islam oleh kepala madrasah. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan, 2*(1), 26–31. https://doi.org/10.17977/um027v2i12019p026

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods*

sourcebook (3rd ed.). SAGE Publications.

Mujahidah, M., Hasanah, U., & Musthofa, A. (2022). Kepemimpinan kultural dan penguatan nilai-nilai pesantren di era digital. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 7*(2), 145–160.

Musalam, Mutohar, P. M., & Fuadi, I. (2025). Analysis of task-oriented leadership behavior in enhancing organizational effectiveness of educational institutions (A case study at MTsN 1 Tulungagung). *International Journal of Multidisciplinary Research, 1*(5), 562–572. https://ojssulthan.com/ijmr/article/download/688/410/1771

Muslihah, E., Ma'mur, I., & Mubarok, A. S. (2025). Prophetic leadership and teacher competence: A quantitative study in Indonesian secondary Islamic and public schools. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 6*(4), 312–325. https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v6i4.1481

Mutohar, P. M. (2014). *Manajemen mutu sekolah: Strategi peningkatan mutu dan daya saing lembaga pendidikan Islam*. Ar-Ruzz Media.

Mutohar, P. M. (2017). *Manajemen pendidikan: Substansi inti pengelolaan lembaga pendidikan*. IAIN Tulungagung Press.

Mutohar, P. M. (2023). *Visionary leadership: Strategi membangun brand image dan daya saing perguruan tinggi*. Deazha Publishing.

Nasukah, B., Sulistyorini, S., & Winarti, E. (2020). Peran komunikasi efektif pemimpin dalam meningkatkan kinerja institusi. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 4*(1), 81–93. https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v4i1.987

Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). SAGE Publications. https://doi.org/10.4135/9781544399333

Rajbhandari, M. M. S., Rajbhandari, S., & Loock, C. (2016). Relations- and task-oriented behaviour of school leaders: Cases from primary schools in Finland. *South African Journal of Childhood Education, 6*(1), a360. https://doi.org/10.4102/sajce.v6i1.360

Roqib, M., & Wachid, A. (2009). *Prophetic education: Kontekstualisasi filsafat dan budaya profetik dalam pendidikan*. STAIN Press.

Satori, D., & Komariah, A. (2014). *Metodologi penelitian kualitatif*. Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif (Pendekatan mixed methods, R&D, dan*

research and development). Alfabeta.

Sulistyorini, S., Junaris, I., Syafi'i, A., & Mu'awanah, E. (2022). Strategic policy to improve professional madrasah-based management practices. *Journal of Social Studies Education Research, 13*(3), 282–301.

Tilaar, H. A. R. (2012). *Manajemen pendidikan nasional: Kajian pendidikan masa depan*. PT Remaja Rosdakarya.

Varapon, S., & Sitthitikul, P. (2019). Effects of multimodal tasks on students' critical reading ability and perceptions. *PASAA: Journal of Language Teaching and Learning, 58*, 173–206. https://doi.org/10.125/66751

Yukl, G., & Gardner, W. L. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.

Zeynep Enkavi, A., Eisenberg, I. W., Bissett, P. G., Mazza, G. L., MacKinnon, D. P., Marsch, L. A., & Poldrack, R. A. (2019). Large-scale analysis of test–retest reliabilities of self-regulation measures. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America, 116*(12), 5472–5477. https://doi.org/10.1073/pnas.1818430116