

**Received: 2024-11-16**

**Accepted: 2025-01-12**

**Published: 2025-02-28**

## **Struktur Organisasi dan Model Kepemimpinan di Madrasah: Analisis Manajemen Pendidikan di MTsN 1 Takengon**

**Tiffani Andriani<sup>1</sup>, Musdar<sup>2\*</sup>**

<sup>1</sup> Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe,

<sup>2</sup> Dayah Ulumuddin Lhokseumawe

 <https://doi.org/10.47766/ahdf.v3i1.5315>

### **ABSTRACT**

This study aims to analyse the relationship between organizational structure and the leadership style of the principal at MTsN 1 Takengon in managing educational administration. A qualitative approach with a case study design was employed to explore the phenomenon in depth. Data were collected through observations, semi-structured interviews, and document analysis, and subsequently analysed using Miles & Huberman's interactive model. The findings reveal that the organizational structure implemented is relatively effective in distributing tasks, although overlaps in authority remain within several work units. In terms of leadership, the principal adopts a combination of transformational, participative, and transactional styles, which positively influence teachers' and staff's motivation, creativity, and discipline. The synergy between organizational structure and leadership is proven to be a crucial factor in improving the quality of school management. The implication of this study highlights the need to strengthen interdepartmental coordination and to develop a more consistent and adaptive leadership style, enabling the madrasah to better respond to educational challenges.

**Keywords:** *Organizational Structure, School Leadership, Educational Management*

Copyright Holder: © Tiffani Andriani, Musdar (2025)

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keterkaitan antara struktur organisasi dan gaya kepemimpinan kepala madrasah di MTsN 1 Takengon dalam mengelola manajemen pendidikan. Pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus digunakan untuk menggali fenomena secara mendalam. Data diperoleh melalui observasi, wawancara semi-terstruktur, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles & Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur organisasi yang diterapkan relatif efektif dalam membagi tugas, tetapi masih menyisakan tumpang tindih kewenangan di beberapa unit kerja. Dari sisi kepemimpinan, kepala madrasah mengadopsi kombinasi gaya transformasional, partisipatif, dan transaksional, yang berdampak positif terhadap motivasi, kreativitas, serta kedisiplinan guru dan staf. Sinergi antara struktur organisasi dan kepemimpinan terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas manajemen madrasah. Implikasi dari penelitian ini adalah

\*Corresponding Author Email: [abiemusdar@gmail.com](mailto:abiemusdar@gmail.com)

perlunya penguatan koordinasi antarbagian serta pengembangan gaya kepemimpinan yang lebih konsisten dan adaptif, sehingga madrasah dapat merespons tantangan pendidikan secara lebih efektif.

**Kata Kunci:** *Struktur Organisasi, Kepemimpinan di Madrasah, Manajemen Pendidikan*

## PENDAHULUAN

Madrasah merupakan lembaga pendidikan formal yang mengintegrasikan kurikulum ilmu agama Islam dan ilmu pengetahuan umum. Di Indonesia, madrasah memiliki peran strategis dalam membentuk kecerdasan sekaligus karakter religius peserta didik. Salah satu jenjangnya adalah Madrasah Tsanawiyah (MTs), yang secara spesifik dirancang untuk mendidik siswa usia remaja, membekali mereka dengan fondasi ilmu pengetahuan yang luas sekaligus karakter religius yang kuat, mempersiapkan mereka untuk jenjang pendidikan selanjutnya dan kehidupan bermasyarakat.

Dalam perspektif manajemen pendidikan, terdapat dua elemen krusial yang secara sinergis memengaruhi efektivitas operasional madrasah, yaitu struktur organisasi dan model kepemimpinan kepala madrasah. Struktur organisasi yang dirancang dengan baik berfungsi untuk memperjelas alur komunikasi, pembagian tugas yang efektif, serta mekanisme pengambilan keputusan yang efisien (Mintzberg, 1993; Robbins & Coulter, 2018). Sementara itu, model kepemimpinan berperan vital dalam membentuk iklim kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi guru, serta secara langsung mendorong peningkatan mutu pembelajaran.

Berbagai literatur pendidikan telah mengidentifikasi beragam tipologi kepemimpinan yang relevan, termasuk kepemimpinan transformasional (Leithwood & Jantzi, 2006), kepemimpinan instruksional (Hallinger, 2011), dan kepemimpinan spiritual yang sangat sesuai dalam konteks pendidikan Islam (Beekun & Badawi, 1999).

Hasil studi dokumen menunjukkan, bahwa MTsN 1 Takengon yang berlokasi di Kecamatan Laut Tawar, Kabupaten Aceh Tengah, merupakan madrasah negeri dengan akreditasi A (Unggul) berdasarkan SK Akreditasi 1453/BAN-SM/SK/2022, tertanggal 20 Oktober 2022. Madrasah ini dikenal memiliki prestasi akademik maupun non-akademik yang membanggakan, seperti juara umum dalam ajang Delta Greatfest-3 yang diselenggarakan oleh SMAN 8 Takengon pada 12 Oktober 2024. Namun demikian, di balik pencapaian tersebut, MTsN 1 Takengon juga dihadapkan pada tantangan manajerial yang signifikan.

Tantangan ini meliputi adaptasi struktur organisasi yang ada agar lebih responsif terhadap dinamika era digital, serta upaya memastikan model kepemimpinan yang diterapkan benar-benar efektif dalam mendukung kebijakan pendidikan yang berorientasi pada peningkatan mutu secara berkelanjutan,

misalnya dalam hal integrasi teknologi dalam administrasi pembelajaran atau pengembangan profesional guru yang berbasis kinerja.

Kajian tentang kepemimpinan kepala madrasah di Indonesia telah banyak dilakukan ([Fadhli, 2017](#); [Rifa'i, 2023](#); [Dewi, 2022](#)). Namun, sebagian besar studi tersebut cenderung berfokus pada aspek kepemimpinan secara tunggal, tanpa secara mendalam mengaitkannya dengan bagaimana struktur organisasi madrasah berinteraksi dengannya. Fenomena ini juga terlihat dalam beberapa studi nasional yang cenderung menekankan pada gaya kepemimpinan kepala sekolah/madrasah tanpa analisis mendalam terhadap kerangka organisasionalnya.

Di sisi lain, penelitian ([Bush, 2020](#)) menyoroti bahwa efektivitas organisasi sekolah sangat dipengaruhi oleh harmonisasi antara gaya kepemimpinan dan pengaturan struktur organisasi. Dengan demikian, terdapat celah penelitian yang jelas mengenai bagaimana struktur organisasi dan model kepemimpinan saling bersinergi dalam meningkatkan mutu manajemen madrasah, khususnya dalam konteks spesifik seperti di Aceh.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi celah penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara deskriptif-evaluatif struktur organisasi dan model kepemimpinan yang diterapkan di MTsN 1 Takengon, serta menelaah kontribusi kedua aspek tersebut terhadap efektivitas manajemen pendidikan di madrasah tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan tata kelola madrasah di Indonesia, tetapi juga memperkaya literatur akademik mengenai kepemimpinan pendidikan Islam dalam konteks manajemen madrasah yang efektif.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti memahami fenomena secara mendalam dalam konteks alamiah serta menggali aspek-aspek subjektif yang terkait dengan struktur organisasi dan model kepemimpinan di MTsN 1 Takengon ([Moleong, 2017](#); [Creswell, 2017](#)). Studi kasus pada satu lokasi spesifik, yaitu MTsN 1 Takengon, bertujuan memberikan gambaran yang detail dan holistik mengenai praktik manajemen pendidikan yang diterapkan.

Subjek penelitian melibatkan kepala madrasah, dua orang wakil kepala madrasah, lima guru, dan tiga staf administrasi yang berperan dalam pengelolaan madrasah. Pemilihan informan dilakukan secara *purposive* dengan

mempertimbangkan posisi dan keterlibatan langsung mereka dalam struktur organisasi serta kepemimpinan madrasah.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui: Pertama, observasi terhadap aktivitas manajerial dan proses pengambilan keputusan. Kedua, wawancara semi-terstruktur dengan kepala madrasah, wakil kepala, guru, dan staf untuk menggali pandangan mereka mengenai efektivitas struktur organisasi dan gaya kepemimpinan. Wawancara semi-terstruktur dimaksudkan agar peneliti memiliki pedoman pertanyaan yang jelas, namun tetap memberi ruang bagi informan untuk mengembangkan jawaban secara lebih bebas dan reflektif (Sugiyono, 2019; Creswell, 2017). Ketiga, studi dokumentasi berupa dokumen resmi madrasah, seperti struktur organisasi, laporan tahunan, dan notulen rapat.

Analisis data menggunakan model interaktif Miles & Huberman (2014), yang meliputi: Pertama, kondensasi data untuk memilah dan memfokuskan data yang relevan dengan tujuan penelitian. Kedua, penyajian data untuk menyusun data dalam bentuk narasi, tabel, dan bagan untuk mempermudah interpretasi. Ketiga, penarikan kesimpulan/verifikasi untuk mengkaji pola-pola yang muncul serta memverifikasi temuan melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu.

Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari kepala madrasah, wakil, guru, dan staf. Triangulasi teknik dilakukan dengan mengkombinasikan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sementara itu, triangulasi waktu dilakukan dengan pengumpulan data pada momen yang berbeda, misalnya sebelum, saat, dan sesudah kegiatan akademik tertentu.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Berdasarkan hasil studi dokumen dan wawancara penelitian yang dilakukan di MTsN 1 Takengon, ditemukan beberapa temuan terkait struktur organisasi, model kepemimpinan, pengaruh keduanya terhadap manajemen pendidikan, serta tantangan yang dihadapi.

### **Struktur Organisasi di MTsN 1 Takengon**

Struktur organisasi di MTsN 1 Takengon terbagi secara jelas dalam beberapa level, mulai dari kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru, hingga staf administrasi. Struktur ini berfungsi memperjelas pembagian tugas sekaligus memperlancar alur komunikasi.

#### **1. Kepala Madrasah**

Kepala madrasah berada pada posisi puncak dan bertanggung jawab penuh terhadap arah kebijakan serta pengambilan keputusan strategis. Proses pengambilan keputusan di MTsN 1 Takengon melibatkan mekanisme umpan

balik yang terstruktur. Kepala madrasah secara rutin mengadakan rapat koordinasi dengan wakil kepala madrasah dan guru untuk membahas berbagai isu, termasuk kurikulum, kegiatan siswa, dan evaluasi kinerja. Kepala madrasah menyatakan: "Saya berusaha memastikan setiap kebijakan yang diambil tidak hanya dari saya sendiri, tetapi hasil musyawarah dengan wakil kepala dan guru. Dengan begitu, semua merasa ikut memiliki." (Wawancara, 2024)

## 2. Wakil Kepala Madrasah

Wakil kepala terbagi dalam bidang kurikulum, kesiswaan, sarana prasarana dan humas. Setiap wakil kepala memiliki tanggung jawab yang jelas dan bekerja sama untuk memastikan kelancaran operasional madrasah. Seorang wakil kepala bidang kurikulum menuturkan: "Kami biasanya melakukan rapat koordinasi setiap minggu agar program cepat sinkron. Kalau ada revisi jadwal, guru sudah dapat informasi sehari sebelumnya." (Wawancara, 2024)

## 3. Guru dan Staf Administrasi

Guru berperan menyusun perangkat ajar sesuai bidang studi dan aktif dalam pengembangan karakter siswa. Mereka juga memiliki peran penting dalam memberikan umpan balik kepada kepala madrasah melalui forum-forum diskusi dan rapat koordinasi. Seorang guru menuturkan: "Kami selalu diarahkan untuk tidak hanya mengajar materi, tapi juga menekankan pembentukan akhlak siswa. Itu sudah jadi kebiasaan di madrasah ini." (Wawancara, 2024). Sementara itu, staf tata usaha mendukung kelancaran dokumen dan data akademik. Dari catatan observasi, staf TU secara rutin mengarsipkan kehadiran siswa secara digital, yang kemudian dipantau oleh wakil bidang kesiswaan.

Temuan ini menunjukkan struktur organisasi yang rapi memungkinkan distribusi informasi cepat, koordinasi lebih efisien, dan proses pengambilan keputusan yang partisipatif. Hal ini sejalan dengan pandangan [Mintzberg \(1993\)](#) tentang pentingnya struktur organisasi yang jelas dalam mendukung efektivitas manajerial, serta memperkuat prinsip-prinsip manajemen partisipatif

## Model Kepemimpinan di MTsN 1 Takengon

Penelitian menemukan bahwa kepala madrasah menerapkan kombinasi kepemimpinan partisipatif dan transformasional.

### 1. Kepemimpinan Partisipatif

Guru dan staf merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Keterlibatan ini tidak hanya meningkatkan rasa memiliki, tetapi juga mendorong kreativitas dan inovasi dalam pembelajaran. Seorang guru menyatakan:

“Kami sering diminta pendapat, terutama ketika ada perubahan kurikulum. Jadi kami merasa lebih dihargai dan lebih semangat dalam bekerja.” (Wawancara, 2024)

## 2. Kepemimpinan Transformasional

Kepala madrasah menjadi teladan melalui kedisiplinan dan komitmen kerja. Beliau juga memberi motivasi melalui penghargaan informal. Gaya kepemimpinan ini terbukti memiliki dampak positif pada peningkatan hasil belajar siswa. Data menunjukkan peningkatan rata-rata nilai ujian akhir siswa sebesar 5% dalam dua tahun terakhir, serta peningkatan jumlah siswa yang meraih prestasi di tingkat kabupaten dan provinsi. Seorang staf administrasi mengatakan: “Kalau ada yang bekerja bagus, biasanya beliau langsung menyebutkan namanya di rapat. Itu sederhana, tapi membuat kami merasa diapresiasi.” (Wawancara, 2024)

Temuan ini memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah tidak hanya meningkatkan motivasi guru, tetapi juga membangun *sense of belonging* dan secara langsung berkontribusi pada peningkatan hasil belajar siswa. Hal ini sejalan dengan konsep *distributed leadership* dan kepemimpinan transformasional yang menekankan pemberdayaan dan keteladanan (Leithwood & Jantzi, 2006).

## Pengaruh Struktur Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Manajemen Pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas manajemen pendidikan di MTsN 1 Takengon tidak hanya ditentukan oleh adanya struktur organisasi yang jelas, tetapi juga dipengaruhi secara signifikan oleh model kepemimpinan yang diterapkan kepala madrasah. Kombinasi keduanya terbukti mampu meningkatkan kesiapan guru, memperkuat tanggung jawab kolektif, serta mendorong motivasi dan kreativitas dalam pembelajaran. Rincian temuan tersebut dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Pengaruh Struktur Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Manajemen Pendidikan

| Aspek yang Dianalisis         | Dampak terhadap Manajemen Pendidikan                                | Contoh Konkret di MTsN 1 Takengon                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Struktur organisasi yang rapi | Distribusi informasi lebih cepat, kesiapan guru meningkat           | Perubahan jadwal pelajaran diinformasikan 1 hari sebelumnya sehingga guru dapat menyesuaikan perangkat pembelajaran. Proses pengarsipan data kehadiran siswa secara digital mempermudah wakil kepala bidang kesiswaan dalam memantau kehadiran siswa dan mengambil tindakan jika diperlukan.                                                       |
| Kepemimpinan partisipatif     | Keterlibatan guru meningkat, terbentuk rasa tanggung jawab kolektif | Guru dilibatkan dalam musyawarah, sehingga merasa memiliki tanggung jawab moral atas keputusan bersama. Pembentukan tim kerja dalam pengembangan kurikulum dan kegiatan ekstrakurikuler mendorong kolaborasi dan berbagi pengalaman antar guru.                                                                                                    |
| Kepemimpinan transformasional | Motivasi dan kreativitas guru meningkat                             | Guru berani mencoba metode pembelajaran berbasis proyek setelah mendapat apresiasi terbuka dari kepala madrasah. Peningkatan rata-rata nilai ujian akhir siswa sebesar 5% dalam dua tahun terakhir. Peningkatan jumlah siswa yang meraih prestasi di tingkat kabupaten dan provinsi. Pemberian penghargaan kepada guru berprestasi secara berkala. |

Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan efektif dan struktur organisasi yang kuat mampu meningkatkan kesiapan guru dan kualitas pembelajaran, sesuai dengan teori manajemen mutu pendidikan (Sallis, 2006).

### Tantangan yang Dihadapi

Meskipun struktur organisasi dan kepemimpinan di MTs Negeri 1 Takengon berjalan cukup efektif dalam mendukung manajemen pendidikan, penelitian ini juga menemukan sejumlah tantangan yang masih perlu mendapat perhatian. Tantangan tersebut berkaitan dengan keterbatasan sumber daya serta dinamika perubahan kurikulum yang cepat. Dampak dari keterbatasan sumber daya, khususnya fasilitas laboratorium, terlihat pada kurang optimalnya pembelajaran berbasis eksperimen.

Seorang guru IPA menyatakan: “Kami ingin mengembangkan pembelajaran berbasis eksperimen, tapi fasilitas laboratorium belum memadai. Akibatnya, siswa

kesulitan memahami konsep-konsep yang seharusnya bisa mereka pelajari secara langsung.” (Wawancara Guru IPA, 2024).

Strategi penyelesaian yang dilakukan kepala madrasah adalah dengan menjalin kerja sama eksternal, misalnya peminjaman laboratorium sekolah mitra. Efektivitas strategi ini diukur melalui peningkatan kemampuan siswa dalam melakukan praktikum, yang dinilai melalui observasi langsung dan peningkatan nilai pada mata pelajaran IPA. Perubahan kurikulum yang cepat, khususnya implementasi Kurikulum Merdeka, juga menjadi tantangan tersendiri.

Seorang wakil kurikulum mengatakan: “Kurikulum Merdeka membuat guru harus cepat beradaptasi. Jika tidak, proses belajar mengajar akan terhambat.” (Wawancara Wakil Kurikulum, 2024). Dampaknya terlihat pada beban kerja guru yang meningkat, serta kebutuhan akan pelatihan dan pendampingan yang berkelanjutan. Strategi yang dilakukan adalah mengadakan *workshop* internal untuk mempercepat pemahaman dan implementasi Kurikulum Merdeka. Efektivitas strategi ini diukur melalui peningkatan kemampuan guru dalam menyusun perangkat pembelajaran sesuai Kurikulum Merdeka, yang dinilai melalui observasi kelas dan evaluasi kinerja guru.

Untuk memperkuat analisis, peneliti menampilkan bukti empiris berupa kutipan wawancara dari guru dan pihak manajemen madrasah, serta strategi penyelesaian yang dilakukan kepala madrasah.

Tabel 2. Tantangan dalam Pengelolaan Manajemen Madrasah

| Tantangan                      | Bukti Empiris (Kutipan Wawancara)                                                                                                                             | Strategi Penyelesaian yang Dilakukan Kepala Madrasah                              |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| Keterbatasan sumber daya       | “Kami ingin mengembangkan pembelajaran berbasis eksperimen, tapi fasilitas laboratorium belum memadai.” (Guru IPA, 2024)                                      | Menjalin kerja sama eksternal, misalnya peminjaman laboratorium sekolah mitra     |
| Perubahan kurikulum yang cepat | “Kurikulum Merdeka membuat guru harus cepat beradaptasi. Karena itu kami adakan <i>workshop</i> internal agar pemahaman lebih cepat.” (Wakil Kurikulum, 2024) | Mengadakan <i>workshop</i> internal untuk mempercepat pemahaman dan adaptasi guru |

Tantangan ini menunjukkan pentingnya inovasi kepemimpinan adaptif dalam mengatasi keterbatasan sumber daya dan perubahan kebijakan. Hal ini konsisten dengan gagasan [Robbins & Coulter \(2018\)](#) bahwa organisasi yang adaptif lebih mampu bertahan dalam perubahan lingkungan eksternal.

## **Pembahasan**

### **Struktur Organisasi sebagai Fondasi Manajemen Pendidikan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur organisasi di MTsN 1 Takengon tersusun jelas dan komunikatif, sehingga mempermudah distribusi informasi serta mempercepat koordinasi antarpihak. Hal ini sejalan dengan teori manajemen pendidikan yang menekankan bahwa struktur organisasi merupakan kerangka kerja formal yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan pendidikan ([Khafidah et al., 2024](#)).

Temuan ini didukung oleh studi [Mulyasa \(2022\)](#), yang menyatakan bahwa madrasah dengan struktur organisasi jelas cenderung memiliki alur kerja lebih efisien, karena setiap personel memahami tanggung jawabnya. [Schuster et al., \(2021\)](#) juga menegaskan bahwa struktur efektif meningkatkan kolaborasi antarpendidik dalam merespons perubahan kurikulum. Namun, berbeda dengan temuan di beberapa sekolah umum yang struktur organisasinya lebih birokratis dan hierarkis ([Robbins & Coulter, 2018](#)), di MTsN 1 Takengon struktur organisasi yang relatif ramping justru membuat komunikasi lebih fleksibel. Guru menyebutkan bahwa “koordinasi dengan kepala madrasah bisa dilakukan langsung tanpa banyak birokrasi”, sehingga respons terhadap perubahan kurikulum dapat lebih cepat.

### **Model Kepemimpinan Partisipatif dan Transformasional**

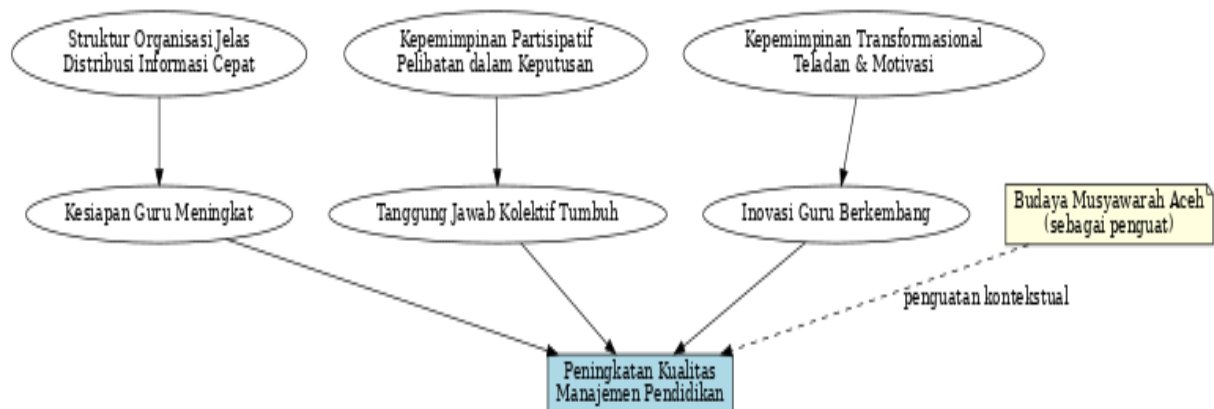
Kepala madrasah di MTsN 1 Takengon menerapkan kombinasi kepemimpinan partisipatif dan transformasional. Kepemimpinan partisipatif tampak dari pelibatan guru dan staf dalam pengambilan keputusan. Hal ini relevan dengan teori [Likert \(1967\)](#) dan juga hasil penelitian [Prasetyo & Salabi \(2023\)](#) bahwa partisipasi meningkatkan rasa memiliki terhadap keputusan organisasi. Salah seorang guru menyampaikan: “Kami dilibatkan dalam musyawarah, jadi merasa keputusan madrasah itu bukan hanya perintah atasan, tapi hasil kesepakatan bersama.”

Sementara itu, kepemimpinan transformasional terlihat dari peran kepala madrasah sebagai teladan, motivator, dan pemberi inspirasi. Temuan ini sesuai dengan [Bass & Riggio \(2006\)](#) yang menekankan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan motivasi intrinsik bawahan. Temuan lapangan menunjukkan bahwa kepala madrasah tidak hanya memberi arahan, tetapi juga terlibat langsung dalam kegiatan guru, misalnya mendampingi *workshop* perangkat ajar. Ini dapat dipahami karena di daerah seperti Takengon, keterbatasan sumber daya menuntut kepala madrasah lebih adaptif dan dekat dengan guru.

## Mekanisme Struktur Organisasi dan Kepemimpinan

Hasil penelitian menunjukkan adanya mekanisme pengaruh struktur organisasi dan kepemimpinan terhadap manajemen pendidikan. *Pertama*, struktur organisasi yang jelas membuat distribusi informasi lebih cepat sehingga guru lebih siap menyusun perangkat ajar. *Kedua*, kepemimpinan partisipatif meningkatkan keterlibatan sekaligus menumbuhkan rasa tanggung jawab kolektif. *Ketiga*, kepemimpinan transformasional memberi teladan dan motivasi sehingga guru lebih inovatif.

Ketiga faktor ini saling melengkapi; struktur organisasi menyediakan kerangka, kepemimpinan partisipatif menciptakan keterlibatan, dan kepemimpinan transformasional menumbuhkan inovasi yang diperkaya dengan budaya *duek pakat* (tradisi musyawarah khas Aceh). Alur hubungan tersebut divisualisasikan pada Gambar 1



Gambar 1. Pengaruh Struktur Organisasi dan Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan di MTsN 1 Takengon

Mekanisme ini sejalan dengan teori sistem dalam manajemen pendidikan (Owens & Valesky, 2015), yang menegaskan bahwa organisasi pendidikan bekerja sebagai sistem terpadu. Dengan demikian, MTsN 1 Takengon dapat dipahami sebagai sistem di mana struktur, kepemimpinan, dan budaya musyawarah berjalan serempak membentuk iklim kerja yang kondusif.

## Tantangan: Keterbatasan Sumber Daya dan Perubahan Kurikulum

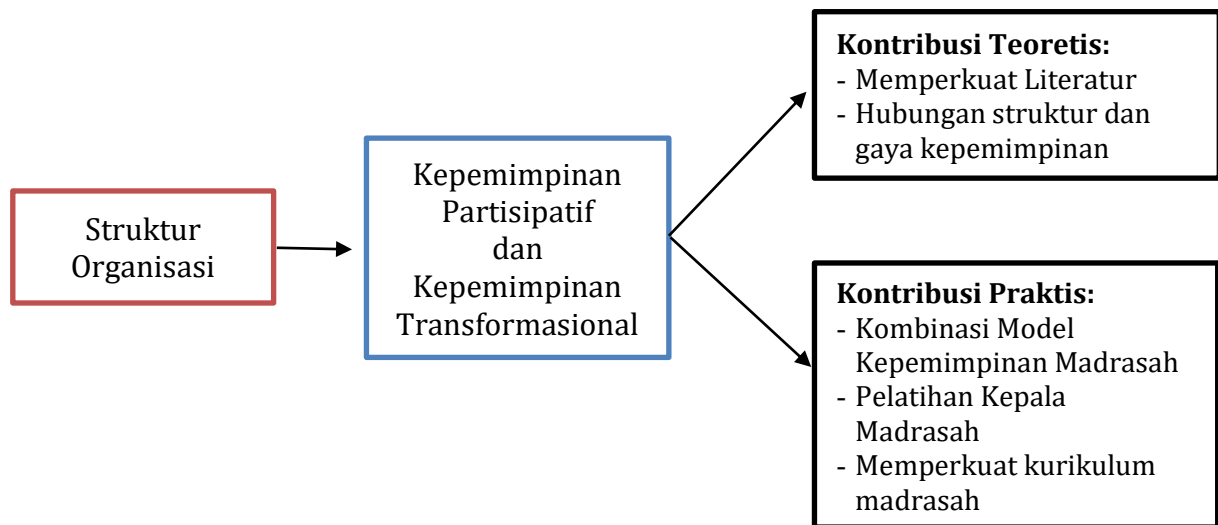
Keterbatasan sumber daya dan perubahan kurikulum menjadi tantangan utama. Temuan ini serupa dengan penelitian Rinda (2018) dan Syafri et al. (2025), yang menemukan bahwa madrasah di daerah dengan fasilitas terbatas membutuhkan inovasi kepemimpinan.

Namun, berbeda dengan studi Sa'adah et al. (2023) yang menekankan kesulitan guru beradaptasi dengan perubahan kurikulum, di MTsN 1 Takengon para guru justru menunjukkan kesiapan relatif baik berkat *workshop* internal yang

diinisiasi kepala madrasah. Dalam satu wawancara, guru mengungkapkan: “Kalau ada perubahan kurikulum, biasanya kepala madrasah segera mengadakan pelatihan, jadi kami tidak merasa sendirian.”

### Kontribusi Studi

Untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kontribusi penelitian ini, disajikan model visual yang mengilustrasikan hubungan antara struktur organisasi dan gaya kepemimpinan kepala madrasah di MTsN 1 Takengon. Model ini juga menyoroti bagaimana kombinasi kedua elemen tersebut menghasilkan kontribusi yang signifikan, baik secara teoretis maupun praktis, bagi pengembangan manajemen pendidikan.



Gambar 2. Model Kontribusi Penelitian

Visual yang ditampilkan menggambarkan hubungan antara struktur organisasi dan gaya kepemimpinan kepala madrasah, serta bagaimana kombinasi keduanya menghasilkan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan manajemen pendidikan.

Secara teoretis, penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan manajemen pendidikan tidak hanya bergantung pada struktur organisasi yang jelas dan sistematis, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala madrasah. Temuan ini memperkuat literatur yang ada mengenai hubungan antara struktur organisasi dan kepemimpinan transformasional maupun partisipatif.

Secara praktis, studi ini menunjukkan bahwa penerapan kombinasi kepemimpinan partisipatif dan transformasional dapat menjadi model kepemimpinan yang relevan untuk madrasah lain, khususnya di wilayah dengan keterbatasan sumber daya. Bagi pembuat kebijakan, hasil ini menekankan

pentingnya pelatihan kepala madrasah yang tidak hanya fokus pada aspek administratif, tetapi juga kemampuan kepemimpinan transformatif.

Selain itu, bagi lembaga pendidikan guru, temuan ini memberikan implikasi untuk memperkuat kurikulum manajemen pendidikan yang sensitif terhadap konteks lokal dan kearifan budaya, sehingga kepala madrasah yang dihasilkan mampu mengelola lembaga dengan efektif dan kontekstual.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa struktur organisasi dan gaya kepemimpinan di MTsN 1 Takengon memiliki peran penting dalam mengarahkan kinerja dan efektivitas manajemen madrasah. Struktur organisasi yang jelas memungkinkan pembagian tugas yang proporsional, meskipun pada praktiknya masih ditemukan tumpang tindih wewenang yang berpotensi menghambat koordinasi. Dari sisi kepemimpinan, kepala madrasah cenderung menggabungkan gaya transformasional, partisipatif, dan transaksional. Pendekatan ini memberi ruang bagi inovasi dan kolaborasi, namun pada saat yang sama tetap menekankan disiplin dan kepatuhan terhadap aturan.

Temuan ini menegaskan bahwa efektivitas manajemen madrasah tidak hanya ditentukan oleh desain struktur formal, tetapi juga oleh fleksibilitas pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan kontekstual. Dengan demikian, integrasi antara struktur organisasi yang adaptif dan kepemimpinan yang kolaboratif menjadi kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTsN 1 Takengon.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press.
- Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (1999). *Leadership: An Islamic Perspective*. Beltsville, MD: Amana Publications.
- Bush, T., & Glover, D. (2014). School Leadership Models: What Do We Know? *School Leadership & Management*, 34(5), 553–571.  
<https://doi.org/10.1080/13632434.2014.928680>.
- Creswell, J. W. & Creswell, J. D. (2017). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Fadhli, M. (2017). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 1(2), 215–240.  
<https://doi.org/10.29240/jsmp.v1i2.295>.
- Hallinger, P. (2011). Leadership for Learning: Lessons from 40 Years of Empirical Research. *Journal of Educational Administration*, 49(2), 125–142.  
<https://doi.org/10.1108/09578231111116699>.

- Khafidah, W., Muliana, Nurhayati, Oktarina, M., Fadhilah (2024). *Manajemen Pendidikan: Sebuah Pengantar*. PT. Nasya Expanding Management.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational School Leadership for Large-Scale Reform: Effects on Students, Teachers, and Their Classroom Practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 201–227. <https://doi.org/10.1080/09243450600565829>.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw-Hill.
- Madrasah. (2024). MTsN 1 Aceh Tengah Raih Juara Umum di Delta Greatfest-3 Tahun 2024. <https://mtsn1acehtengah.sch.id/mtsn-1-aceh-tengah-raih-juara-umum-di-delta-greatfest-3-tahun-2024>.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. Sage Publications.
- Mintzberg, H. (1993). *Structure in Fives: Designing Effective Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Dewi, W. H., & Lazwardi, D. (2022). Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan pada Era Digital. *MindSet: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 54-61. <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i1.29>.
- Owens, R. G., & Valesky, T. C. (2011). *Organizational Behavior in Education: Leadership and School Reform*. Boston: Pearson.
- Prasetyo, M. A. M., & Salabi, A. S. (2023). School Effectiveness: Institutional Benchmarking for Vocational High School Management. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 7(3), 474–483. <https://doi.org/10.23887/jppp.v7i3.57587>.
- Sa'adah, K., Ainol, A., & Izzah, I. (2023). Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Implementasi Kurikulum Merdeka di Probolinggo. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 120-135. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i1.553>.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Rinda, A. (2018). Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Budaya Mutu Pendidikan: Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang. *Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/12843/>.

- Rifai, M. K. (2023). *Kepemimpinan Pendidikan Islam: Konsep Dasar dan Teori Memimpin Lembaga Pendidikan Islam*. Garudhawaca.
- Sallis, E. (2006). *Total Quality Management in Education* (3rd ed.). Routledge.  
<https://doi.org/10.4324/9780203417010>.
- Schuster, J., Hartmann, U., & Kollect, N. (2021). Teacher Collaboration Networks as a Function of Type of Collaboration and Schools' Structural Environment. *Teaching and Teacher Education*, 103, 103372.  
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103372>.
- Syafri, M., Ramadhansyah, M. M., Salabi, A. S., & Putra, A. (2025). *Kepemimpinan SDM di Sekolah dan Kampus*. CV. Bravo Press Indonesia.