

**KOMPETENSI MANAJERIAL  
KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN  
JUMLAH PESERTA DIDIK BARU  
DI MTs PLUS AL-HIDAYAH ROYA CILACAP**



Oleh :  
**FATKHUDIN**  
**NIM.2010809**

**TESIS**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
Gelar Magister dalam Program Studi  
Manajemen Pendidikan Islam

**PROGRAM STUDI PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NAHDLATUL ULAMA  
KEBUMEN  
2022**

Kepada Yth,  
Direktur Sekolah Pascasarjana  
Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama  
Kebumen

*Assalamu 'alaikum wr. wb.*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul :  
**KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH  
DALAM MENINGKATKAN JUMLAH PESERTA DIDIK  
BARU DI MTs PLUS AL-HIDAYAH KROYA**

Yang ditulis oleh :

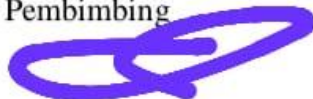
Nama : Fatkhudin  
NIM : 2010809  
Program Studi : Manajemen Pendidikan  
Islam  
Tahun Akademik : 2021/2022

Maka setelah kami teliti dan diadakan perbaikan seperlunya, akhirnya kami anggap tesis tersebut sebagai hasil penelitian/ kajian mendalam telah memenuhi syarat untuk diajukan ke Sidang Munaqosyah Tesis Pascasarjana IAINU Kebumen.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Kebumen, .....

Pembimbing



Dr. Sulis Rochmawanto, M.S.I

NIY/NIDN :

## LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Tesis yang berjudul : KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN JUMLAH PESERTA DIDIK BARU DI MTs PLUS AL-HIDAYAH KROYA telah dipertahankan dihadapan sidang dewan penguji tesis pada :

Hari : Senin  
Tanggal : 13 Juni 2022  
Pukul : 10.00 – 11.00

Oleh :

Nama : FATKHUDIN  
NIM : 2010809  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dewan Penguji Tesis:

Ketua Sidang Fikria Najitama, M.S.I (.....)

Sekretaris Sidang Beni Kurniawan, M.Pd.I (.....)

Penguji I Dr. Imam Satibi, M.Pd.I (.....)

Penguji II Dr. H.M.Bahrul Ilmi, S.Ag., M.Hum (.....)

Kebumen, 13 Juni 2022

Program Studi Pascasarjana

Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen

Direktur,

Dr. Sulis Rochmawanto, M.S.I

NIDN : 31038501

## **PERNYATAAN ORISINALITAS**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Fatkhudin**

NIM : 2010809

Program Studi : Managemen Pendidikan Islam

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis ini saya yang kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelas akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, apa bila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam tesis ini.

Kebumen, Mei 2022

Yang Membuat Pernyataan



Fatkhudin

NIM. 2010809

## **MOTTO**

Ketidaktahuan menyebabkan rasa takut, ketakutan  
menyebabkan kebencian, dan kebencian mengarah pada  
kekerasan.

**Ibnu Rusyd ( Averroes )**

## **PERSEMBAHAN**

Tesis ini dipersembahkan untuk:

1. Almamater Pascasarjana IAINU Kebumen yang  
kubanggakan
2. Ibu dan Almarhum Bapak yang terhormat.
3. Istri dan Anak-anakku tersayang.
4. Saudara-saudaraku tersayang.
5. Keluarga Besar MTs Maarif Sikampuh Kroya Cilacap.
6. Teman-temanku yang hebat.
7. Pembaca budiman.

## ABSTRAK

**Fatkhudin, NIM: 2010809. Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Jumlah Peserta Didik Baru di MTs Plus Al-Hidayah Kroya Cilacap, Tesis, Program Pascasarjana IAINU Kebumen, 2022**

Penelitian ini dilatarbelakangi sebuah kondisi semua madrasah berupaya keras untuk meningkatnya jumlah peserta didik. Hal ini memantik kesadaran betapa pentingnya kompetensi manajerial. Kepala madrasah sebagai ujung tombak dalam meningkatkan kuantitas peserta didik harus memiliki kompetensi yang memadai. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan jumlah peserta didik di MTs Plus Al-Hidayah Kroya.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan naratif deskriptif di MTs Plus Al-Hidayah Kroya. Peneliti sebagai instrumen utama, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Seluruh data dianalisis dengan model interaktif dengan alur: pencatatan data, reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: *Pertama*, Faktor yang melatarbelakangi peserta didik menentukan sekolah di MTs Plus Al-Hidayah Kroya adalah program unggulan Tahassus dan Tahfidz. *Kedua*, Perencanaan dirumuskan melalui rapat bersama, Pengorganisasian dengan membagi habis semua pekerjaan Penggerakan dengan mengedepankan keteladanan. Pengawasan dilakukan secara berkala selama kegiatan berlangsung.

**Kata Kunci : Kompetensi, Manajerial, Kepala Madrasah Meningkatkan, Peserta Didik**

## ABSTRACT

**Fatkhudin, NIM: 2010809. Managerial Competence of Madrasah Heads in Increasing the Number of New Students at MTs Plus Al-Hidayah Kroya Cilacap, Thesis, Postgraduate Program IAINU Kebumen, 2022**

This research is motivated by a condition that all madrasah strive to increase the number of students. This sparks awareness of the importance of managerial competence. The head of the madrasa as the spearhead in increasing the quantity of students must have adequate competence. The formulation of the problem in this study is how the managerial competence of the madrasah principal in increasing the number of students at MTs Plus Al-Hidayah Kroya.

This research uses qualitative research with descriptive narrative approach at MTs Plus Al-Hidayah Kroya. Researchers as the main instrument, with data collection techniques through observation, interviews, and documentation studies. All data were analyzed by interactive model with the flow: data recording, data reduction, data presentation, and conclusion.

The results of this study can be concluded that: *First*, the factors behind students determinig schools are flagship programs of Tahsassus and Tahfidz. Second, Planning is formulated through joint meeting, Organizing by dividing all the work of Mobilization by prioritizing example. Monitoring is carried out on a regular basis as activities take place.

**Keywords: Competence, Managerial, Head of Madrasah Improve, Learners**



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi berfungsi untuk memudahkan penulis dalam memindahkan bahasa asing ke dalam bahasa Indonesia. Pedoman transliterasi harus konsisten dari awal penulisan sebuah karya ilmiah sampai akhir. Di dalam naskah tesis ini banyak dijumpai nama dan istilah teknis (*technical term*) yang berasal dari bahasa Arab ditulis dengan huruf Latin. Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam tesis ini disesuaikan dengan penulisan transliterasi Arab-Latin mengacu kepada Keputusan Kementerian Agama Republik Indonesia (2009:104), sebagai berikut:

### 1. Penulisan Huruf

No	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
1	ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
2	ب	Ba	B	Be
3	ت	Ta	T	Te
4	ث	Sa	ś	Es kecil (dengan titik di atas)
5	ج	Jim	J	Je
6	ح	Ha	H	Ha (dengan titik di

				bawah)
7	خ	Kha	Kh	Ka dan ha
8	د	Dal	D	De
9	ذ	Dzal	Z	Zet
10	ر	Ra	R	Er
11	ز	Zai	Z	Zet
12	س	Sin	S	Es
13	ش	Syin	Sy	Es dan ye
14	ص	Shad	ş	Es kecil dengan titik bawah
15	ض	Dhad	Dh	De dan ha
16	ط	Tha	Th	Te dan ha
17	ظ	Zhaa	Zh	Zet dan hà
18	ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
19	غ	Ghain	Gh	Ge dan ha
20	ف	Fa	F	Ef
21	ق	Qaf	Q	Ki

2. Vocal rangkap dua diftong bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dengan huruf, transliterasinya dalam tulisan Latin dilambangkan dengan huruf sebagai berikut:

- a. Vocal rangkap ilambangkan dengan gabungan huruf *aw*,  
misalnya: *al-yawm*.

- b. Vocal rangkap dilambangkan dengan gabungan huruf *ay*,  
misalnya: *al-bayt*.
3. Vokal panjang atau *maddah* bahasa Arab yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya dalam bahasa Latin dilambangkan dengan huruf dan tanda macron (coretan horizontal) di atasnya, misalnya ( *الْفَاتِحَةُ* = *al-fātiḥah* ), ( *الْعُلُومُ* = *al-‘ulūm* ), dan ( *الْقِيمَةُ* = *qīmah* ).
4. *Syaddah* atau *tasydid* yang dilambangkan dengan tanda *syaddah* atau *tasydid*, transliterasinya dalam tulisan Latin dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang bertanda *syaddah* itu, misalnya ( = *ḥaddun* ), ( = *saddun* ), (= *ṭayyib*).
5. Kata sandang dalam bahasa Arab yang dilambangkan dengan huruf *alif-lam*, transliterasinya dalam bahasa Latin dilambangkan dengan huruf “al”, terpisah dari kata yang mengikuti dan diberi tanda hubung, misalnya ( *الْبَيْتُ* = *al-bayt* ), ( *السَّمَاءُ* = *al-samā’* ).
6. *Tā’marbūtah* mati atau yang dibaca seperti berharakat *sukūn*, transliterasinya dalam bahasa Latin

7. dilambangkan dengan huruf “h”, sedangkan *tā’ marbūta* yang hidup dilambangkan dengan huruf “t”, misalnya (رُؤْيَةُ الْهَيْلَالِ) = *ru’yat al- hilāl*).

Tanda apostrof (‘) sebagai transliterasi huruf hamzah hanya berlaku untuk yang terletak di tengah atau di akhir kata, misalnya (رُؤْيَةُ) = *ru’yah*), (فُقُهَاءُ) = *fuqahā’*).

## KATA PENGANTAR

Syukur Al-Hamdulillah, penulis sanjungkan kehadiran Ilahi Rabby sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini, guna melengkapi syarat mencapai gelar Magister dalam Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen.

Adapun Penulisan Tesis ini Berjudul “*Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Jumlah Peserta Didik Baru di MTs Plus Al-Hidayah Kroya Cilacap*”. Dalam penyusunan tesis ini tidak mungkin lepas dari bantuan, bimbingan dan pengarahan yang penulis terima dari berbagai pihak. Oleh karena itu saya sampaikan *Jazaakumullah ahsanal jaza*.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima

kasih kepada :

1. Fikria Najitama, M.S.I, selaku Rektor Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen.
2. Dr. Sulis Rokhmawanto, M.S.I, selaku Direktur Sekolah Pascasarjana Institut Agama Islam Nahdlatul

Ulama (IAINU) Kebumen.

3. Dr. Sulis Rokhmawanto, M.S.I, selaku pembimbing tesis yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada penulis hingga terselesaikannya tesis ini.
4. Bapak/Ibu Staf dan seluruh Karyawan Program Studi Pascasarjana (PPs) Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen yang juga turut membantu dalam berbagai urusan administrasi.
5. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Pascasarjana (PPs) Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat.
6. Drs. Nurhuda, selaku kepala MTs Plus Al-Hidayah Kroya Cilacap dan sivitas akademiknya yang telah mengizinkan dan membantu saya mengadakan penelitian.
7. Istri dan ibunda penulis yang memberikan bantuan baik berupa moril, materil selama penulis menempuh studi di PPs IAINU Kebumen.
8. Semua pihak yang telah membantu baik selama belajar maupun penulisan tesis ini.

Semoga amal baik dan jasa-jasanya diterima oleh Allah SWT., dan mendapatkan imbalan yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Penulis mohon dengan hormat demi kesempurnaan sudilah memberikan kritik dan saran yang konstruktif. Semoga kita semua senantiasa mendapatkan taufik, hidayah, inayah dan ridla dari Allah SWT.

Kebumen, April 2022

Penulis,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop that resembles a '3' or a similar character, with a vertical stroke extending downwards from the center of the loop.

**Fatkhudin**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>NOTA DINAS</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>11</b>
A. Deskripsi Teori .....	11
1. Pemasaran ( <i>marketing</i> ) Pendidikan Untuk Meningkatkan Jumlah Peserta Didik .....	11
2. Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Jumlah Peserta Didik .....	15
B. Kajian Hasil Penelitian yang Relevan .....	49
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>54</b>
A. Jenis Penelitian .....	54
B. Waktu dan Tempat Penelitian .....	55
C. Informan Penelitian .....	56
D. Teknik Pengumpulan Penelitian .....	57
E. Uji Keabsahan Data .....	61



F. Analisis Data .....	62
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Deskripsi Gambaran Umum Hasil Penelitian	
<b>Error! Bookmark not defined.</b>	
B. Hasil Penelitian ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Faktor-faktor yang Melatarbelakangi	
Peningkatan Jumlah Peserta Didik .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah	
Dalam Meningkatkan Jumlah Peserta Didik	
<b>Error! Bookmark not defined.</b>	
a. Merencanakan ( <i>Planning</i> ) .....	84
b. Mengorganisasikan ( <i>Organizing</i> ) .....	96
c. Menggerakkan ( <i>Actuating</i> ) .....	100
d. Mengawasi ( <i>Controlling</i> ) .....	108
C. Analisis hasil pembahasan .	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Faktor-faktor yang melatarbelakangi	
meningkatnya jumlah peserta didik di MTs Plus	
Al-Hidayah Kroya .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Kompetensi Manajerial Kepala MTs Plus Al-	
Hidayah Kroya dalam meningkatkan Jumlah	
Peserta Didik Baru .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
a. Merencanakan ( <i>Planning</i> ).....	117
b. Mengorganisasikan ( <i>Organizing</i> ) .....	121
c. Menggerakkan ( <i>Actuating</i> ) .....	124
d. Mengawasi ( <i>Controlling</i> ).....	126
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. KESIMPULAN ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

B. SARAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>66</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Penerimaan Siswa Baru MTs Plus Al- Hidayah Kroya Cilacap selama tiga tahun terakhir .....	6
--	---

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Pedoman Wawancara .....	140
Lampiran 2	Pedoman Observasi .....	144
Lampiran 3	Matrik Penelitian .....	147
Lampiran 4	Jadwal Kegiatan Penelitian.....	152
Lampiran 5	Pedoman Dokumentasi.....	154
Lampiran 6	Lembar Observasi.....	159
Lampiran 7	Pedoman Wawancara .....	161
Lampiran 8	Pedoman Dokumentasi.....	164
Lampiran 9	Profil Madrasah .....	165
Lampiran 10	Dokumentasi Foto Penelitian .....	172
Lampiran 11	Surat Izin Penelitian .....	183
Lampiran 12	Surat Keterangan telah Penelitian .....	184
Lampiran 13	Riwayat Hidup.....	185



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kepala madrasah memiliki peran penting dalam mengelola sekolah, karena ia memiliki tanggungjawab atas seluruh kegiatan-kegiatan yang ada disekolah, sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan tersebut. Kemudian bertugas mengatur semua sumberdaya yang ada di lembaga sekolah dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan sebagaimana yang diharapkan.

Kepala sekolah juga dituntut untuk dapat menjalankan kompetensi manajerial, seperti menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan, mengembangkan organisasi sekolah sesuai kebutuhan, hingga melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

Agar tercapai tujuan pendidikan sesuai yang diharapkan tersebut maka diperlukan seorang kepala madrasah yang kompeten secara keseluruhan, ia harus

memiliki pengetahuan luas, dan seseorang yang profesional. Keprofesionalisme seorang kepala sekolah akan dapat tercapai apabila kepala sekolah tersebut telah memenuhi standar, syarat serta memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No 13 tahun 2007 bahwa ada lima kompetensi yang harus dimiliki seorang kepala sekolah, yakni: kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial.<sup>1</sup>

Menjadi seorang kepala sekolah yang disebut profesional tidaklah akan terwujud begitu saja tanpa adanya usaha dan proses didalamnya, juga membutuhkan dukungan dari pihak-pihak yang mempunyai peran penting. Ketercapaian dan terwujudnya kepala sekolah yang profesional sangat bergantung pada kecakapan/kemampuan manajerial kepala sekolah. Dalam konteks otonomi pendidikan, maka pihak sekolah mempunyai wewenang yang besar untuk mengatur dan mengelola sekolahnya sendiri.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Permendiknas No. 13 Tahun 2017 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

<sup>2</sup> Abdul Wahid Ahmadi, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)

Adanya otonomi ini menuntut kemauan dan kemampuan seluruh personel madrasah kearah yang lebih berkualitas tidak terkecuali kepala madrasah. Hal ini dikarenakan karena kepala sekolah merupakan pemimpin tertinggi disekolah tersebut, sehingga seorang kepala sekolah memiliki otoritas penuh untuk mengelola sekolah termasuk dalam pengelolaan dan pengembangan manajemen kesiswaan.

Muhammad Zain (2021) mengatakan bahwa yang dibutuhkan sekarang ini adalah orang-orang yang bekerja tidak biasa-biasa saja, *not business an usual*. Di era disrupsi kepala madrasah mempunyai tugas yang sangat berat dan tidak sederhana. Kepala madrasah harus menguasai informasi agar memiliki kompetensi dan power.<sup>3</sup>

Oleh sebab itu, peran kepala sekolah sangat penting dan strategis dalam mengelola sekolah demi mencapai tujuan sekolah. “Kepala sekolah merupakan penentu arah kebijakan menuju keberhasilan sekolah secara luas, membentuk insan Indonesia yang cerdas, tersedianya tata kelola yang handal dalam menjamin terselenggaranya

---

Pancasila 8 Slogohimo Wonogiri, *Tesis*, IAIN Surakarta, 2016, hlm. 3.

<sup>3</sup> Muhammad Zain, *Guru Hebat Madrasah Bermartabat*, ( Jakarta : Direktorat GTK Madrasah Kemenag ) hlm. 90

layanan prima pendidikan nasional”.<sup>4</sup>

Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan peningkatan jumlah penerimaan peserta didik baru (PPDB) dapat mencakup implementasi kegiatan atau pelaksanaan fungsi-fungsi manajerial, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, maupun pengawasan.<sup>5</sup> Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, seorang kepala sekolah dituntut menguasai sejumlah kompetensi salah satunya kompetensi manajerial.

Seorang kepala sekolah hendaknya dapat meyakinkan kepada masyarakat bahwa segala sesuatunya telah berjalan dengan baik, termasuk perencanaan dan implementasi kurikulum, penyediaan dan pemanfaatan sumber daya guru yang telah memadai, rekrutmen peserta didik baru yang mudah diakses, kerjasama sekolah dengan orang tua, serta lulusan yang berkualitas. Hal ini dianggap penting agar masyarakat memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap sekolah tersebut dan akhirnya meningkatkan

---

<sup>4</sup> Novianty Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah; Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi*, (Yogyakarta; Deepublish, 2016), hlm 3.

<sup>5</sup> Imam Machali & Ara Hidayat, *The Handbook of Education Management: Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2016), hlm. 16.



jumlah penerimaan peserta didik baru.

Penerimaan peserta didik baru merupakan program kegiatan yang sangat penting untuk dilaksanakan di berbagai jenjang dan jenis satuan pendidikan. “Rekrutmen peserta didik di sebuah sekolah pada hakikatnya adalah proses pencarian, menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk dijadikan peserta didik dilembaga pendidikan yang bersangkutan”.<sup>6</sup> Penerimaan peserta didik baru pada pendidikan formal merupakan kegiatan rutin yang dilakukan setiap tahunannya, yang dilakukan oleh sekolah/madrasah untuk menghimpun, menyeleksi, dan menempatkan calon peserta didik menjadi peserta didik pada jenjang pendidikan tertentu, dalam penelitian ini yakni pada jenjang pendidikan menengah pertama.

Penerimaan siswa baru ini merupakan kebutuhan dasar atau kebutuhan pokok sekolah/madrasah dibidang kesiswaan. Hal yang penting dalam penerimaan murid baru adalah terpenuhinya kuota siswa baru sesuai daya tampung yang telah tersedia di sekolah tersebut. Peserta didik merupakan salah satu komponen sekolah yang keberadaannya sangat dibutuhkan, terlebih bahwa

---

<sup>6</sup> Mohamad Mustari, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 111.

pelaksanaan kegiatan pendidikan di sekolah.<sup>7</sup> Oleh karena itu keberadaan peserta didik tidak hanya sekedar memenuhi kebutuhan saja, akan tetapi juga merupakan bagian dalam menciptakan lembaga yang berkuat-tinggi. Sehingga peserta didik dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi yang dimilikinya, mulai potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional, dan kewajiban peserta didik.<sup>8</sup>

MTs Plus Al-Hidayah Kroya Cilacap adalah lembaga pendidikan formal yang terus mengalami peningkatan baik kualitas maupun kuantitas. Dalam tiga tahun terakhir jumlah siswa terus bertambah. Kondisi seperti ini tentu menarik perhatian banyak pihak, terutama pihak-pihak yang berkepentingan dengan dunia pendidikan.

Berikut merupakan tabel animo calon peserta didik yang mendaftar di MTs Plus Al-Hidayah Kroya Cilacap dari tahun ajaran 2017/2018 hingga 2020-2021.

**Tabel 1.1 Daftar Penerimaan Siswa Baru MTs Plus Al-Hidayah Kroya Cilacap selama tiga tahun**

---

<sup>7</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 203.

<sup>8</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen .....*

**terakhir.<sup>9</sup>**

No	Tahun	Kuota	Diterima
1	2019/2020	150	162
2	2020/2021	172	204
3	2021/2022	200	236

Data di atas menunjukkan bahwa hasil penerimaan peserta didik yang dilakukan di MTs Plus Al-Hidayah Kroya Cilacap naik dalam tiga tahun terakhir, dimana terjadi peningkatan yang cukup signifikan. Peningkatan jumlah peserta didik paling tinggi pada tahun ajaran 2020/2021 yaitu sebanyak 220 siswa dari daya tampung sekolah 200 siswa.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian tentang kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan jumlah peserta didik baru di MTs Plus Al-Hidayah Kroya Cilacap. Sebagai obyek penelitian, peneliti berpedoman bahwa MTs Plus Al-Hidayah Kroya Cilacap merupakan salah satu sekolah swasta yang berkembang dan termasuk sebagai sekolah unggulan. MTs Plus Al-Hidayah Kroya Cilacap melakukan perbaikan baik

---

<sup>9</sup> Dokumen data penerimaan peserta didik baru tahun 2021 dikutip pada tanggal 23 Februari 2022

dalam pembangunan sarana prasarana yang akan menunjang keberhasilan pembelajaran, maupun sistem pembelajaran.

MTs Plus Al-Hidayah Kroya Cilacap beralamat di Jalan Stasiun Bajing Kroya. Madrasah ini sekarang tengah berdiri di tengah kehidupan masyarakat yang dinamis dan beagam potensi dan profesi. Dengan keberagaman potensi masyarakatnya yang semakin hari semakin maju madrasah ini harus senantiasa dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan guna mempertahankan eksistensi mereka sebagai madrasah unggul.

Berangkat dari masalah tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan jumlah peserta didik baru (PPDB) , apa yang dilakukan oleh kepala MTs Plus Al-Hidayah Kroya Cilacap untuk selalu meningkatkan agar nantinya sekolah tersebut menjadi sekolah yang banyak diminati masyarakat.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan konteks penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apa faktor-faktor yang melatarbelakangi peningkatan

jumlah peserta didik di MTs Plus Al-Hidayah Kroya Cilacap ?

2. Bagaimana Kompetensi Manajerial Kepala MTs Plus Al-Hidayah Kroya dalam meningkatkan jumlah peserta didik di MTs Plus Al-Hidayah Kroya ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Merujuk pada permasalahan penelitian di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis faktor-faktor yang melatarbelakangi peningkatan jumlah peserta didik di MTs Plus Al-Hidayah Kroya.
- b. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan jumlah peserta didik di MTs Plus Al-Hidayah Kroya

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat member manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat memberi manfaat sebagai:

- a. Sebagai khasanah ilmu pengetahuan tentang kompetensi manajerial Kepala Madrasah dalam meningkatkan jumlah peserta didik baru.

- b. Sebagai wawasan dan pengetahuan bagi peneliti tentang kompetensi manajerial Kepala Madrasah dalam meningkatkan jumlah peserta didik baru.
- c. Penelitian ini diharapkan menjadi sumber referensi selanjutnya dalam penelitian terkait kompetensi manajerial Kepala Madrasah dalam meningkatkan jumlah peserta didik baru.

Secara praktis hasil penelitian ini dapat memberi manfaat bagi:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan keilmuan baik bagi para pembaca maupun penulis
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan jumlah peserta didik baru.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ilmiah bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Deskripsi Teori**

##### **1. Pemasaran (*marketing*) Pendidikan Untuk Meningkatkan Jumlah Peserta Didik**

Sekolah adalah lembaga formal yang bergerak di bidang layanan jasa pendidikan. Lembaga ini fungsinya adalah memberikan layanan jasa pendidikan kepada masyarakat. Sebagai layanan jasa pendidikan sekolah tidak bisa dilepaskan dari produk jasa layanan yang diberikan. Masyarakat akan memakai jasa tersebut tergantung kepada kualitas jasa layanan yang diberikan.

Masyarakat sebagai pengguna jasa pendidikan dalam menentukan pilihan menyekolahkan anaknya sangat dipengaruhi oleh bagaimana sekolah tersebut mempromosikan dan memasarkan produk jasa pendidikan, fasilitas, budaya dan keunggulan yang dimiliki. Dalam memasarkan jasa pendidikan harus dikemas sedemikian rupa agar keunggulan yang dimiliki madrasah dapat tersampaikan ke masyarakat.

Pemasaran dalam hal ini dapat diartikan

sebagai proses sosial dan manajerial dimana individu dan kelompok memperoleh apa yang mereka butuhkan dan inginkan dengan cara menciptakan serta menukarkan produk atau jasa dengan pihak lain. Menurut Kotler, pemasaran merupakan usaha atau kegiatan yang menyalurkan barang dan jasa dari produsen ke konsumen untuk memenuhi kebutuhan konsumen melalui proses pertukaran.

Tujuan pemasaran pendidikan adalah untuk memberikan arah dan tujuan pada lembaga-lembaga pendidikan. Selain itu tujuan pemasaran pendidikan adalah untuk membuat produk pendidikan yang kompetitif karena ada nilai perbedaan dengan competitor<sup>10</sup>. Semakin kuat nilai perbedaan semakin baik bagi lembaga pendidikan.

Pemasaran pendidikan mempunyai tujuh elemen pokok yaitu :

1. Produk

Produk merupakan sesuatu yang dapat ditawarkan kepada customer yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Pengembangan

---

<sup>10</sup> Alma, Buchari, *Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa*, Edisi kelima, Bandung : Alfabeta, 2004



produk dapat dilakukan setelah menganalisa kebutuhan dan keinginan pasarnya<sup>11</sup>. Jika masalah ini telah diselesaikan maka keputusan-keputusan tentang harga, distribusi dan promosi dapat diambil.

## 2. Price

Harga merupakan elemen yang berjalan sejajar dengan mutu produk. Apabila mutunya baik maka calon siswa akan berani membayar lebih tinggi dalam batas keterjangkauan pelanggan pendidikan.

## 3. Place

Letak lokasi sekolah mempunyai peranan yang sangat penting, karena lingkungan dimana jasa disampaikan merupakan bagian dari nilai dan manfaat jasa yang dipersepsikan cukup berperan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan pilihan.

## 4. Promotion

Merupakan bentuk komunikasi pemasaran yaitu bentuk aktivitas yang berusaha menyebarkan informasi, membujuk/mempengaruhi dan atau

---

<sup>11</sup> Michael Song, Sabrina M Neeley, and Yuzhen Zhao, "Managing R&D Marketing Integration in the New Product Development Process, *Industrial Marketing Management* 25 no.6 ( 1996 ) 545-553

mengingatnkan pasar sasaran atas lembaga dan produknya agar bersedia membeli dan loyal pada produk lembaga yang ditawarkan oleh lembaga tersebut. Aktivitas tentang bagaimana memberitahu pelanggan tentang keberadaan produk/jasa. Promosi dilakukan dengan mengadakan suatu pameran, peragaan, pawai dan sebagainya.

#### 5. People

Dalam pemasaran jasa, orang merupakan aset utama yang berfungsi sebagai service provider yang sangat mempengaruhi kualitas jasa yang diberikan.

#### 6. Phsycal Evidence

Bukti-bukti fisik termasuk di dalamnya lingkungan fisik, peralatan, perlengkapan, logo warna, dan barang-barang lainnya yang dipadukan dengan servis yang diberikan.

#### 7. Process

Menurut Zaithaml and Bitner, “process is the actual procedures, mechanisms, and floe of activities by which the service is dilivery-the service dilivery and operating system”<sup>12</sup>. Maka

---

<sup>12</sup> Alan Wilson, *Service Marketing : Integrating Customer Focus across the*

proses penyampaian jasa pendidikan merupakan inti ( core ) dari seluruh pendidikan. Kualitas dalam seluruh elemen yang menunjang pendidikan menjadi hal yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan proses pembelajaran sekaligus sebagai bahan evaluasi terhadap pengelolaan lembaga pendidikan dan citra yang terbentuk akan membentuk circle merekrut pelanggan pendidikan.

## **2. Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Jumlah Peserta Didik**

Kemampuan atau yang lebih dikenal istilah kompetensi bersal dari bahasa inggris “competence” yang berarti kemampuan, kecakapan, keahlian, wewenang dan kekuasaan. Hornby mengartikan sebagai “*person having ability, power, utority, skill, knowledge to do is needen.*<sup>13</sup> Bertolak dari pengertian ini kemampuan/ kompetensi dapat diberi makna, orang yang memiliki kemampuan, kekuasaan, kewenangan, keterampilan dan pengetahuan yang

---

*Firm* ( McGraw Hill, 2012 )

<sup>13</sup> Hornby, A.S. *Dictionary Of Current English*, (Oxford: Univercity, Press 1982), h. 172

<sup>17</sup> <http://gurutapteng.wordpress.com/2016/08/07/dicari-kepala-sekolah-yang-meningkatkan-mutu-pendidikan/>

diperlukan untuk suatu tugas tertentu.

Menurut Arikunto ada tiga macam kompetensi/kemampuan kepala sekola/guru madrasah yakni kemampuan individual, profesional dan sosial.<sup>14</sup> Sahertian et al juga membagi tiga hanya dengan bahasa yang berbeda yakni kemampuan pribadi, kompetensi profesional, dan kemampuan kemasyarakatan.<sup>15</sup> Purnomo dalam Atmodiwiro Soebagio menyatakan bahwa kompetensi kepala madrasah meliputi: kemampuan personal, kemampuan sosial, dan kemampuan profesional.<sup>16</sup> Kemampuan personal berkaitan dengan kematangan kepribadian kepala sekolah yang bersangkutan. Kemampuan sosial adalah kemampuan untuk berkomunikasi dengan orang lain. Kemampuan profesional erat kaitanya dengan tugas-tugas manajemen, supervisi, administrasi dan memimpin madrasah. Ketiga

---

<sup>14</sup> Sahertian, P.A *Profil Pendidikan Nasional*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1994), h.6

<sup>15</sup> Soebagio Atmodiwiro, *Manajemen Pendidikan di Indonesia*, (Jakarta: Ardadiziya, 2003), h.45

<sup>16</sup> Mulyasa, E, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Resdakarya, 2003), h.37

kemampuan dasar tersebut menyatu dan tampak dalam pelaksanaan tugas kepala madrasah mengampu kegiatan pengelolaan pendidikan dan pengajaran madrasah.

Menurut Mulyasa yang dimaksud dengan kemampuan adalah perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.<sup>17</sup> Sedangkan Mc. Ashan yang dikutip oleh Mulyasa mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi adalah segenap pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.<sup>18</sup>

Menurut Zulkarnaen Jafar bahwa kompetensi berarti kemampuan atau kecakapan yang diperlihatkan seseorang ketika melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan kualitas yang dapat diukur.<sup>19</sup> Palan mendefinisikan kompetensi sebagai

---

<sup>18</sup> *Ibid*, h. 43

<sup>19</sup> Zulkarnaen Jafar, “*Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP ISLAM Terpadu Al-Fityan*”

karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas dan keunggulan alam pekerjaan.<sup>20</sup> Menurut Undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005 disebutkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.<sup>21</sup>

Menurut Surya Darma ( 2009 ) kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Ini harus dibedakan dari atribut tertentu ( pengetahuan, keahlian, dan kepiawian ) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan.<sup>22</sup>

Beberapa contoh yang diberikan oleh Standard Chartered ( Amstrong, 1994 ) dalam manajemen kinerja organisasinya :

---

*Kabupaten Aceh Besar*”, (Aceh: UNSYIAH Kuala; Electronic Thesis And Dissertation, 2016), Jurnal Epistemé, Vol. 11, No. 1, Juni 2016, h. 191.

<sup>23</sup> Palan, R., *Competency Manajemen, Teknik Mengimplementasikan SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*, terj. Octa Melia Jalal (Jakarta: PMM, 2007), h. 8.

<sup>21</sup> Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Bandung: Citra Umbara, 2006)

<sup>22</sup> Dharma Surya, *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya* ( Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009 ), h.103

- a) Pengetahuan kerja dan dan profesional
- b) Kesadaran organisasi
- c) Komunikasi
- d) Keahlian interpersonal
- e) Kerja sama tim
- f) Inisiatif/kemampuan beradaptasi/kreatifitas
- g) Keahlian-keahlian analitis/pengambilan keputusan
- h) Produktifitas
- i) Kualitas
- j) Manajemen/pengawasan
- k) kepemimpinan<sup>23</sup>

Berdasarkan dari beberapa pengertian kompetensi di atas bisa disimpulkan bahwa kompetensi pada hakikatnya merupakan gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan seseorang dalam suatu pekerjaan berupa kegiatan, perilaku dan hasil yang dapat ditampilkan atau ditunjukkan. Kompetensi juga dapat berupa tujuan, perangai, konsep diri, sikap atau nilai, penguasaan masalah, atau ketrampilan kognitif maupun ketrampilan perilaku setiap orang yang dapat diukur

---

<sup>23</sup> Dharma Surya, Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya ( Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009 ), h.103

atau dihitung dengan jelas dan dapat ditunjukkan untuk membedakan secara gamblang seorang pelaku unggul dari seorang pelaku yang berprestasi rata-rata, atau seorang pelaku efektif dari seorang pelaku yang tidak efektif.

Kata manajerial pada hakekatnya berhubungan erat dengan manajemen, dan manajer atau bercorak manajer atau menekankan pada manajer. Secara Istilah manajerial merupakan kata sifat yang berhubungan dengan kepemimpinan sebagai manajer. Manajerial juga berkaitan dengan manajemen yakni pengelolaan. Secara etimologi, kata *manajemen* berasal dari bahasa Prancis Kuno yaitu *management*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Dalam bahasa Inggris, kata *manajemen* berasal dari kata *to manage* (kata benda) artinya mengelola, membimbing, dan mengawasi. Jika diambil dalam bahasa Italia, berasal dari kata *maneggiare* memiliki arti mengendalikan. Sedangkan, dalam bahasa Latin kata *manajemen* berasal dari kata *manus* yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan, jika digabung memiliki arti menangani. Sedangkan, *manajer* berarti orang yang menangani dalam suatu organisasi,



manajer bertanggung jawab terhadap semua sumber daya manusia dalam organisasi dan sumber daya organisasi lainnya.<sup>24</sup> Manajemen merupakan kata benda yang dapat berarti pengelolaan, tata pimpinan atau ketatalaksanaan.

James A.F. Stoner mendefinisikan “*management as the science and art of planning, organizing, directing, and controlling the use of resources to achieve the stated goals*” yaitu manajemen sebagai ilmu dan seni merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan pemanfaatan sumber- sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>25</sup> Menurut G. R. Terry “*Management is distinct consisting of planning, organizing, actuating, controlling, utilizing in each both science and art and follow in order to accomplish predetermined objective*” yaitu Manajemen adalah suatu kegiatan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerak, pengontrolan, pemanfaatan dalam setiap sains dan seni, dan ikut untuk mencapai tujuan yang

---

<sup>24</sup> Barnawi dan M. Arifin, *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*, (Jogjakarta ; Ar Ruzz Media, 2012), h. 13.

<sup>25</sup> J.A.F. Stoner, *Management*, (New Jersey : Prentice Hall, Inc, 1982), h.10.

telah ditentukan.<sup>26</sup> Oemar Hamalik mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses sosial yang berkenaan dengan keseluruhan usaha manusia dengan bantuan manusia lain serta sumber-sumber lainnya menggunakan metode yang efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya.<sup>27</sup>

Berdasarkan dari beberapa pengertian manajemen di atas bisa disimpulkan bahwa manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota-anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Seorang manajer atau seorang kepala sekolah pada hakikatnya adalah seorang perencana organisator, pemimpin, dan seorang pengendali. Keberadaan manajer pada suatu organisasi sangat diperlukan, sebab organisasi sebagai alat mencapai tujuan organisasi di mana di dalamnya berkembang berbagai macam pengetahuan, serta organisasi yang menjadi

---

<sup>26</sup> G. R. Terry, *Principles Of Management*, (Illinois: Richard D. Irwin, Inc, 1977), h.4.

<sup>27</sup> Oemar Hamalik, *Manajemen pengembangan kurikulum*. (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007), h.16.

<sup>32</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2001), h. 96.

tempat untuk membina dan mengembangkan karir-karir sumber daya manusia, memerlukan manajer yang mampu mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang ditentukan.<sup>28</sup>

Manajer adalah orang yang mengatur pekerjaan atau kerja sama yang baik dengan menggunakan orang untuk mencapai sasaran.<sup>29</sup> Berdasarkan dari beberapa pengertian manajer bisa disimpulkan bahwa: manajer ialah salah satu unsur organisasi yang bertanggung jawab atas keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tanpa adanya manajer, dipastikan bahwa organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuannya.

Menurut Schermerhorn kemampuan atau kompetensi manajerial adalah suatu keterampilan atau karakteristik personal yang membantu tercapainya kinerja yang tinggi dalam tugas manajemen.<sup>30</sup> Trianto mengatakan bahwa kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan pengawasan manajerial yakni “menilai

---

<sup>29</sup> Suharso dan Ana Retnoningsih, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, h. 308.

<sup>30</sup> Schermerhon, J.R, *Manajemen* (Terjemahan: Parnawa Putranta), (Yogyakarta: Andi Offset. 2003), h.17.

dan membina tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di sekolah dalam mempertinggi kualitas pengelolaan dan administrasi sekolah”.<sup>31</sup> Menurut Katz & Porter menyatakan bahwa Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam rangka pelaksanaan tugas manajerial paling tidak diperlukan tiga macam bidang keterampilan, yakni: (1) Keterampilan teknis, yaitu kemampuan manusia untuk menggunakan prosedur, teknis, dan pengetahuan mengenai bidang khusus, (2) Keterampilan manusiawi, yaitu untuk bekerjasama dengan orang lain, memahami, memotivasi, sebagai individu atau kelompok dan (3) Keterampilan konseptual, yaitu kemampuan untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi.<sup>32</sup> Berdasarkan dari beberapa pengertian kompetensi manajerial kepala sekolah bisa disimpulkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah adalah kemampuan khusus yang dimiliki oleh kepala sekolah sebagai manajer dalam melakukan fungsi manajemen di lembaga

---

<sup>31</sup> Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembang Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan* ( Ed. 1, Cet. II; Jakarta: da Media Group, 2011), h. 58.

<sup>32</sup> S. H. Katz & H. C. Porter, *Effects Of Moisture On The Spontaneous Heating Of Stored Coal*, Vol. 172, 1917.

sekolah yang dipimpinnya dan memanfaatkan sumber-sumber manajemen secara efektif dan efisien. Fungsi manajemen ini berkaitan dengan peran kepala madrasah dalam membuat perencanaan, mengorganisasi, melaksanakan program dan melakukan monitoring- evaluasi.

Kompetensi manajerial kepala madrasah dapat dilihat dari kemampuannya dalam penyusunan perencanaan madrasah untuk berbagai tingkat perencanaan; mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajaran yang efektif, menciptakan budaya dan iklim madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru; mengelola tenaga pendidik dan kependidikan, mengelola peserta didik dan pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional, melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat serta merencanakan tindak lanjutnya.

Adapun kepala madrasah dalam menjalankan fungsi

manajerial masing- masing dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Perencanaan ( *Planning* ) Penerimaan Peserta Didik

Perencanaan yang baik akan menentukan keberhasilan serta kelancaran suatu proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien. Perencanaan ini adalah langkah awal yang harus dilakukan oleh seorang manajer dalam akan atau ingin melakukan pekerjaan. Ini disebabkan perencana secara keseluruhan tidak dapat dilepaskan dari fungsi lainnya dan peranannya dirasa sangat penting. Perencanaan ini penentuan secara matang dan cerdas apa yang akan dikerjakan dimasa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan, perencanaan juga merupakan suatu proses mempersiapkan seperangkat keputusan bagi pembuatan di masa depan.<sup>33</sup>

Fungsi perencanaan adalah sebagai pedoman pelaksanaan dan pengendalian, menentukan strategi

---

<sup>33</sup> Yusmiar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai* (Cet. 1 ; Samata-Gowa: Alauddin University Press, 2014), h. 26-27.

pelaksanaan kegiatan, menentukan tujuan atau kerangka tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam menentukan rencana harus dilakukan dengan matang, melakukan kajian secara sistematis sesuai kondisi dan sumber daya dengan tetap mengacu pada visi dan misi organisasi.

Perencanaan merupakan proses penting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan fungsi-fungsi yang lainnya tidak dapat berjalan. Oleh karena itu, perubahan yang hendak dilakukan agar sampai pada tujuan efektif dan efisien, harus direncanakan terlebih dahulu, langkah-langkah harus tersusun rapi beserta langkah alternatif yang disediakan. Kebiasaan untuk menyusun rencana adalah sikap positif untuk menuju perubahan nasib seseorang sangat ditentukan oleh individu atau kaum itu sendiri.<sup>34</sup>

Perencanaan itu dapat diartikan sebagai proses penyusunan berbagai keputusan yang akan dilaksanakan pada masa yang akan datang untuk mencapai tujuan yang ditentukan.<sup>35</sup> Oleh karena itu, perencanaan merupakan proses penetapan dan pemanfaatan sumber-sumber daya secara terpadu yang

---

<sup>34</sup> Endin Nasrudin, *Psikologi Manajemen*, Bandung: CV Pustaka Setia, h. 31

<sup>35</sup> Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2010), h. 48.

diharapkan dapat menunjang kegiatan-kegiatan dan upaya-upaya yang akan dilaksanakan secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan. Dengan demikian perencanaan adalah sasaran untuk bergerak dari keadaan masa kini ke suatu keadaan dimasa yang akan datang sebagai suatu proses yang menggambarkan kerja sama untuk mengembangkan upaya peningkatan organisasi secara menyeluruh.

Perencanaan madrasah adalah tuntutan-tuntutan, taksiran, pos-pos tujuan, dan letak-letak pedoman yang telah jadi komitmen dan pernyataan keputusan yang tidak dapat ditarik kembali, yang diatur dan disepakati secara bersama-sama oleh kepala madrasah dan staf personil madrasah, berdasarkan periode waktu jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut jangkauan waktunya perencanaan dapat dibagi menjadi perencanaan jangka pendek (satu minggu, satu bulan, dan satu tahun), perencanaan jangka menengah yaitu perencanaan yang dibuat untuk jangka waktu tiga sampai tujuh tahun, dan perencanaan waktu panjang dibuat untuk jangka waktu delapan sampai dengan dua puluh lima tahun. Pembagian waktu ini bersifat kira-kira, dan tiap ahli



dapat saja menerima batasan yang berbeda-beda atau berlainan.<sup>36</sup>

Secara umum dalam setiap organisasi perencanaan disusun secara hierarki sejalan dengan struktur hierarkinya. Pada setiap jenjang perencanaan mempunyai fungsi ganda : sebagai sasaran yang harus dicapai oleh jenjang dibawahnya dan merupakan langkah yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran yang ditetapkan oleh jenjang diatasnya.<sup>37</sup>

Pengikutsertaan ini akan menimbulkan perasaan ikut memiliki (*sense of belonging*) yang dapat memberikan dorongan kepada guru dan personel sekolah yang lain untuk berusaha agar rencana tersebut berhasil. Tentunya lingkup perencanaan meliputi komponen administrasi pendidikan dalam kurikulum, pembelajaran, supervisi, kesiswaan, keuangan, sarana dan prasarana, kepegawaian, layanan khusus, hubungan masyarakat, fasilitas proses belajar mengajar, dan ketatausahaan sekolah.

Keefektivan perencanaan madrasah

---

<sup>36</sup> Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Cet ke-3 (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h.70.

<sup>37</sup> Eka Prihatin, *Manajemen Peserta Didik*, ( Bandung: Alfabeta, 2011) hlm.38

menghasilkan program-program yang luwes dan berpusat pada keberhasilan belajar siswa, yang mencakup program pelajaran, pengajaran, pengembangan kurikulum, elaborasi kurikulum menjadi bahan pengajaran, kegiatan siswa, keuangan sekolah, gedung sekolah, laboratorium, perpustakaan, dan hubungan masyarakat. Dengan demikian, perencanaan yang efektif adalah kepala madrasah melibatkan guru untuk bekerjasama dalam upaya mengefektifkan program madrasah, dan memprakarsai program perubahan melalui usaha kolektif bersama guru dengan garis besar tujuan yang ditentukan.

Uraian di atas, menggambarkan bahwa perencanaan adalah proses menentukan sasaran, alat, tuntutan-tuntutan, taksira-taksiran, pos-pos tujuan, pedoman dan kesepakatan yang menghasilkan program-program sekolah yang terus berkembang. Perencanaan pada institusi pelayanan belajar yakni sekolah harus luwes, mampu menyelesaikan diri terhadap kebutuhan, dapat dipertanggungjawabkan, dan menjadi penjas dari tahap-tahap yang dikehendaki dengan melibatkan sumberdaya dalam pembuatan keputusan.

Perencanaan sekolah ini juga seharusnya menjadi bagian penting dari perencanaan sekolah dan pemerintah daerah tidak sama atau berbeda, maka target dan tujuan masing- masing juga berbeda, apabila hal ini terjadi tentu saja masyarakat tidak akan menerima pelayanan pendidikan yang memadai, dan pada gilirannya mutu pendidikan di daerah tersebut tidak akan terpenuhi sebagaimana diharapkan.

Kepala madrasah harus mampu melaksanakan perencanaan, dalam perencanaan terlibat pengambilan keputusan oleh kepala madrasah. Karena itu, perencanaan dapat dilihat sebagai suatu proses pengambilan keputusan dan penyusunan rangkaian tindakan yang akan dilakukan. Rencana yang baik akan merumuskan tujuan dan sasaran apa yang ingin dicapai madrasah.

Tanpa perencanaan kepala madrasah tidak dapat mengetahui bagaimana cara untuk mengorganisasikan guru, staf, pegawai, dan sumber daya lainnya yang dimiliki sekolah. Tanpa perencanaan, kepala madrasah, guru, staf dan pegawai lainnya mempunyai peluang kecil untuk mencapai sasaran atau mengetahui adanya penyimpangan secara dini.

Madrasah yang baik adalah madrasah yang memiliki dua macam rencana, yaitu rencana strategis dan rencana operasional. Rencana strategis didesain oleh kepala madrasah serta para wakilnya dengan melibatkan pengawas sekolah dan menentukan sasaran secara lebih luas.

Perencanaan dapat membangun usaha-usaha yang koordinatif, memberikan arahan kepada tenaga pendidik dan kependidikan tentang apa yang harus dilakukan. Bila setiap orang mengetahui tugas dan kewajibannya maka akan meningkatkan koordinasi, kerjasama pada satu tim. Maka hendaknya manajer sebagai pemimpin harus memiliki kemampuan pula dalam membina hubungan yang baik antara atasan dan bawahan demikian pula sebaliknya.

Lois A. Allen menjelaskan *planning is the determination of a course of action to achieve a desired result*.<sup>38</sup> Jadi perencanaan adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pada dasarnya perencanaan yang baik

---

<sup>38</sup> Lois A. Allen, *Karya Manajemen*, Jakarta: PT. Pembangunan, 1963.

<sup>39</sup> M. Manulang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta : Gadhah Mada University Press,

menurut Manulang berisikan atau memuat enam unsur, yaitu : *the what, the why, the where, the when, the who, dan the how*. Jadi perencanaan yang baik harus memberikan jawaban kepada enam pertanyaan berikut, yaitu :

- a. Tindakan apa yang harus dikerjakan ?
- b. Apakah sebabnya tindakan itu harus dikerjakan ?
- c. Dimanakah tindakan itu harus dilaksanakan ?
- d. Kapankah tindakan itu harus dilaksanakan ?
- e. Siapakah yang akan mengerjakan tindakan itu ?
- f. Bagaimanakah caranya mengerjakan tindakan itu ?

39

Dalam konteks PPDB jawaban-jawaban pertanyaan diatas, sesuatu rencana harus memuat hal-hal sebagai berikut :

- 1) Penjelasan dari perincian kegiatan-kegiatan Penerimaan Peserta Didik Baru yang akan dilaksanakan.
- 2) Penjelasan mengapa kegiatan Penerimaan Ppeserta Didik Baru ini harus dikerjakan dan mengapa tujuan yang ditentukan itu harus dicapai.
- 3) Penjelasan tentang lokasi fisik setiap kegiatan

Penerimaan Peserta Didik Baru yang harus dikerjakan sehingga tersedia fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan itu.

- 4) Penjelasan mengenai waktu dimulainya pekerjaan Penerimaan Peserta Didik Baru dan diselesaikannya pekerjaan.
- 5) Penjelasan tentang para petugas Penerimaan Peserta Didik Baru yang akan mengerjakan pekerjaannya.
- 6) Penjelasan tentang prosedur/tahapan-tahapan yang harus dilaksanakan dalam kegiatan Penerimaan Peserta Didik Baru<sup>40</sup>

Setelah menyusun rencana, selanjutnya diperlukan adanya kegiatan pengorganisasian. Pengorganisasian adalah suatu proses membagi kerja dalam tugas-tugas yang lebih kecil, membebaskan tugas-tugas itu kepada orang yang sesuai dengan kemampuan, mengalokasikan sumber daya, serta mengkoordinasikan dalam rangka efektifitas pencapaian tujuan organisasi.<sup>41</sup> George R Terry

---

<sup>40</sup> M. Manulang, *Dasar-Dasar Manajemen* -----

<sup>41</sup> St Syamsudduha, *Governance Dalam Manajemen Pendidikan*, (Cet. 1; Samata-Gowa: Alauddin University Press, 2014), h. 101.

berpendapat dalam Nur Hamiyah dan Mohammad Djauhar bahwa: Pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efisien dan memperoleh kepuasan pribadi dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu.<sup>42</sup>

Pengorganisasian diartikan sebagai kegiatan membagi tugas-tugas pada orang yang terlibat dalam kerja sama pendidikan.<sup>43</sup> Karena tugas-tugas ini demikian banyak dan tidak dapat diselesaikan oleh satu orang saja, maka tugas-tugas ini dibagi untuk dikerjakan oleh masing-masing organisasi. Kegiatan pengorganisasian adalah untuk menentukan siapa yang akan melaksanakan tugas sesuai prinsip pengorganisasian.<sup>44</sup> Salah satu prinsip pengorganisasian adalah terbaginya semua tugas dalam berbagi unsur organisasi secara proporsional,

---

<sup>42</sup> Nur Hamiyah dan Mohammad Djauhar, *Pengantar Manajemen Pendidikan di Sekolah* (Cet. 1; Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2015), h. 8.

<sup>48</sup> Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer...*, h. 49.

<sup>49</sup> Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer...*, h. 50.

dengan kata lain pengorganisasian yang efektif adalah membagi habis dan menstrukturkan tugas-tugas kedalam sub- sub atau komponen-komponen organisasi. Pengorganisasian diartikan sebagai keseluruhan proses untuk memilih orang-orang serta mengalokasikan sarana dan prasarana untuk menunjang tugas orang-orang itu dalam organisasi. Pengorganisasian juga dimaksudkan mengatur mekanisme kerja organisasi, sehingga dengan pengaturan tersebut dapat menjamin pencapaian tujuan yang ditentukan.

Pengorganisasian menurut Hicks & Gullett yang dikutip Marno dan Triyo Supriyatno pengorganisasian adalah kegiatan membagi tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang diantara sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.<sup>45</sup> Dalam pengorganisasian bukan hanya mengidentifikasi jabatan dan menentukan hubungan, namun yang paling penting adalah mempertimbangkan orang-orangnya dengan memperhatikan kebutuhannya agar berfungsi dengan baik.

---

<sup>45</sup> Marno dan Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*(Bandung : PT Refika Aditama, 2008), h. 16.



Kegiatan pengorganisasian ini akan lebih mudah dan jelas ditunjukkan dalam suatu bagan organisasi atau struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan atau *job description*. Bila kegiatan tersebut dilaksanakan oleh kepala sekolah akan lebih mempermudah menyusun personil dengan tingkat dan jenis pekerjaan. Langkah-langkah mendasar secara beruntun dalam mengorganisasi program menurut Gorton yang dikutip Sagala yaitu :

Menentukan tugas, menentukan parameter waktu dan kebutuhan, menentukan jabatan dan tanggung jawab, merinci hubungan kewenangan, merinci hubungan kepengawasan, merinci hubungan komunikasi identifikasi kebutuhan koordinasi dan penyusunan penetapan kriteria penilaian kerja, sehingga semua tugas dapat dikerjakan sesuai kewenangan masing-masing.<sup>46</sup>

Ada beberapa hal pokok atau prinsip yang dapat dipedomani dan diperhatikan yaitu prinsip pengorganisasian adalah organisasi mempunyai tujuan yang jelas, tujuan organisasi dapat dipahami dengan jelas oleh setiap orang dalam organisasi. Jadi, pengorganisasian adalah tingkat kemampuan pimpinan sebagai pengambil kebijakan pada birokrasi

---

<sup>46</sup> Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer...*, h. 49.

pemerintah dan kepala sekolah sebagai pimpinan kegiatan pembelajaran. Para pimpinan ini melakukan semua kegiatan manajerial untuk mewujudkan hasil yang direncanakan dengan menentukan sasaran, menentukan struktur tugas, wewenang dan tanggung jawab, dan menentukan fungsi-fungsi setiap personel sehingga terlaksananya tugas pada berbagai unsur organisasi.<sup>47</sup>

Pengorganisasian adalah tingkat kemampuan pimpinan dan juga kepala madrasah menentukan sasaran, pembagian pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, menentukan personil pelaksana tugas, menentukan alat-alat yang diperlukan, pengalokasian waktu, mengalokasikan dan menggunakan dana, dan pemanfaatan sumber daya sekolah.

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, pembinaan tenaga kependidikan lainnya. Hal tersebut membuktikan bahwa begitu kompleksnya tuntutan tugas seorang kepala sekolah yang

---

<sup>47</sup> Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer...*, h. 52.

menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien, ditambah lagi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta seni dan budaya yang diterapkan dalam pendidikan di sekolah juga cenderung bergerak semakin canggih sehingga menuntut penguasaan secara profesional.

Oleh karenanya, kepala madrasah harus mempunyai kemampuan serta keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan secara profesional. Kepala madrasah dalam pengorganisasian ini haruslah memperhatikan pengelolaan di bidang tenaga pendidik dan kependidikan dalam rangka pendayagunaan SDM yang optimal, pengelolaan peserta didik dan pengelolaan pengembangan kurikulum.

## 2. Penggerakan ( *Actuating* ) Kegiatan Penerimaan Peserta Didik

Penggerakan pada dasarnya merupakan fungsi manajemen yang kompleks dan ruang lingkupnya cukup luas serta berhubungan erat dengan sumber daya manusia. Penggerakan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen. “ Pentingnya

pelaksanaan pergerakan didasarkan pada alasan bahwa, usaha-usaha perencanaan dan pengorganisasian bersifat vital tapi tidak akan ada *output* kongkrit yang dihasilkan tanpa adanya implementasi aktivitas yang diusahakan dan diorganisasikan dalam suatu tindakan *actuating* atau usaha yang menimbulkan *action* »<sup>48</sup>

Menggerakkan (*actuating*) menurut Terry (1986) yang dikutip Marno dan Triyo Supriyatno merupakan sebagai usaha menggerakkan anggota kelompok sedemikian rupa hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran organisasi yang bersangkutan dan sasaran anggota organisasi.<sup>49</sup> Tugas menggerakkan dilakukan oleh pemimpin, oleh karena itu kepemimpinan kepala madrasah mempunyai peran yang sangat penting menggerakkan personel melaksanakan program kerja madrasah . Menggerakkan merupakan kemampuan pemimpin membujuk orang-orang yang ada di bawahnya untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh semangat. Dengan demikian,

---

<sup>48</sup> Marno dan Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan...*, h. 20.

<sup>49</sup> Marno dan Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan...*, h. 21.

pemimpin menggerakkan dengan penuh semangat, dan pengikut juga bekerja dengan penuh semangat.

#### 4. Pengawasan ( *Controlling* ) Penerimaan Peserta Didik

Pengawasan adalah merupakan bagian yang tak kalah penting diantara bagian-bagian yang ada, ini dikarenakan bagian ini merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>50</sup> Pengendalian (Pengawasan) atau *controlling* adalah bagian terakhir dari fungsi manajemen. Fungsi manajemen yang dikendalikan adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian itu sendiri. Kasus-kasus yang banyak terjadi dalam organisasi adalah akibat masih lemahnya pengendalian sehingga terjadilah berbagai penyimpangan antara yang direncanakan dengan yang dilaksanakan.

Pengendalian ialah proses pemantauan, penilaian dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang

---

<sup>50</sup> St Syamsudduha, *Governance Dalam Manajemen Pendidikan*, (Cet. 1; Samata-Gowa: Alauddin University Press, 2014), h. 104

telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut.<sup>51</sup> Beda pengendalian dengan pengawasan adalah pada wewenang dari pengembang kedua istilah tersebut. Pengendalian memiliki wewenang turun tangan yang tidak dimiliki pengawas. Pengawas hanya sebatas memberi saran, sedangkan tindak lanjutnya dilakukan oleh pengendali. Jadi, pengendalian lebih luas dari pada pengawasan. Dalam penerapannya di pemerintahan, kedua istilah itu sering tumpang-tindih (*overlapping*). Pengawasan sebagai tugas disebut supervisi pendidikan yang dilakukan oleh pengawas sekolah ke sekolah-sekolah yang menjadi tugasnya. Kepala madrasah juga berperan sebagai *supervisor* di sekolah yang dipimpinnya. Di lingkungan pemerintahan, lebih banyak dipakai istilah pengawasan dan pengendalian.<sup>52</sup>

Agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan afesien maka proses manajemen pendidikan memiliki peranan yang amat vital.

Apabila sekolah tidak didukung oleh proses

---

<sup>51</sup> Husaini Usman, *Manajemen, Teori Praktik dan....*, h. 503.

<sup>52</sup> Husaini Usman, *Manajemen, Teori Praktik dan....*, h. 505.

manajemen yang baik boleh jadi hanya akan menghasilkan kekacauan lajunya organisasi, yang pada akhirnya tujuan pendidikan pun tidak akan tercapai sesuai yang dicita-citakan. Karena itulah kegiatan pendidikan di sekolah haruslah memiliki perencanaan dan pelaksanaan yang jelas dan rill, pengorganisasian/pengelolaan yang efektif dan efisien, pengerahan dan motivasi kepada seluruh personil sekolah untuk selalu dapat meningkatkan kualitas kinerjanya, pengawasan secara berkelanjutan. Penting sekali kepala sekolah memperhatikan dalam pengawasan ini adalah monitoring, evaluasi dan pelaporannya.

Secara praktis penelitian tentang kompetensi manajerial kepala sekolah dengan mengacu pada lampiran surat keputusan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah / Madrasah yaitu mengenai Kompetensi Kepala Sekolah.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional dalam hal ini memuat kompetensi manajerial yang terdiri atas 16 butir kompetensi sebagai berikut:

1. Menyusun perencanaan sekolah
2. Mengembangkan organisasi sekolah sesuai kebutuhan.
3. Memimpin pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal.
4. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajaran efektif.
5. Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
6. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
7. Mengelola sarana dan prasarana sekolah.
8. Mengelola hubungan sekolah dan masyarakat dalam rangka pencarian ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah.
9. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
10. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
11. Mengelola keuangan sekolah sesuai dengan



prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan dan efisien.

12. Mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah.

13. Mengelola unita layanan sekolah untuk mendukung kegiatan pembelajaran peserta didik.

14. Mengelola sistem informasi sekolah dalam penyusunan program dan pengambilan keputusan.

15. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah.

16. Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat serta merencanakan tindak lanjutnya.<sup>53</sup>

Ruang lingkup yang dapat dinilai dari kompetensi manajerial adalah sebagai berikut:

a. Mengembangkan orang lain

Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di lingkungan sekolah harus mampu mengembangkan warga sekolah khususnya para guru dan pegawai.

---

<sup>53</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah / Madrasah.

Pengembangan orang lain yang dimaksud berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan tindakan efektif guna meningkatkan ketrampilan dan bakat orang lain.

b. Mengarahkan

Kemampuan untuk memberi tahu orang lain mengenai apa yang perlu dilakukan dan membuat orang lain menuruti keinginannya dengan selalu mengingat manfaat jangka panjang bagi organisasi. Kekuatan positif memberikan kekuatan pada pemimpin untuk membangkitkan semangat pengikut. Kekuatan positif juga digunakan pemimpin untuk mengilhami dan menjabarkan misi kepada kelompok.<sup>54</sup>

c. Kerjasama

Kerjasama adalah Kemampuan untuk bekerja dan membuat orang bekerja sama dengan orang-orang lain.<sup>27</sup> Salah satu peranan pemimpin di sekolah adalah untuk mengajak agar setiap warga sekolah bersedia melakukan kerjasama dalam membangun sekolah. Keberhasilan kepala sekolah memerlukan kerjasama dengan bawahan. Fungsi kepala sekolah adalah

---

<sup>54</sup> A. Mitrani , *Manajemen sumber daya manusia* (Terjemahan), (Jakarta: PT. Pustaka Utama Grafiti, 1995), h. 27.

merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengawasi seluruh kegiatan pendidikan yang diselenggarakan oleh sekolah. Disamping itu berfungsi mewujudkan hubungan manusiawi yang harmonis dalam rangka membina dan mengembangkan kerjasama antar personil, agar secara serempak seluruhnya bergerak ke arah pencapaian tujuan melalui kesediaan melaksanakan tugas masing-masing secara efektif dan efisien.

#### d. Kepemimpinan

Terminologi kepemimpinan (*leadership*) berisi konotasi mengenai citra individu-individu yang berkuasa dan dinamis yang memimpin dan mengendalikan serta mengarahkan tujuan-tujuan organisasi. Koontz & Donnel mendefinisikan kepemimpinan sebagai “*influencing people to follow in the achievement of a common goal*” yaitu mempengaruhi orang untuk mengikuti pencapaian tujuan bersama.<sup>55</sup> Berdasarkan dari definisi di atas maka, kepemimpinan dapat diartikan sebagai upaya

---

<sup>55</sup> H. Koontz & C. O'donnell, *Principles Of Management, An Analysis Of Managerial Functions*, (Second Edition, Mac Graw-Hill Series In management, London : New York, Toronto, Mcgraw-Hill Book Company, 1959), Xii P. 718 P., 54/6.

mempengaruhi orang-orang untuk ikut dalam pencapaian tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan orang lain agar bersedia berbuat sesuatu demi tercapainya tujuan bersama.

Berdasarkan kajian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi manajerial kepala madrasah adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang kepala madrasah dalam mengelola organisasi dan sumber daya yang ada guna mencapai tujuan organisasi yang mencakup:

- 1) Kemampuan merencanakan dengan indikator yaitu mampu menyusun dan menerapkan strategi, dan mampu mengefektifkan perencanaan.
- 2) Kemampuan mengorganisasikan dengan indikator yaitu mampu melakukan departementalisasi, membagi tanggung jawab dan mampu mengelola personil.
- 3) Kemampuan dalam pelaksanaan dengan indikator yaitu mampu mengambil keputusan, dan mampu menjalin komunikasi.
- 4) Kemampuan mengadakan pengawasan dengan

indikator yaitu mampu mengelola, dan mampu mengendalikan operasional.<sup>56</sup>

## **B. Kajian Hasil Penelitian yang Relevan**

Untuk mengetahui persamaan dan perbedaan sebuah penelitian kajian pustaka menjadi sangat penting untuk dilakukan. Dalam kajian pustaka ini peneliti menelusuri penelitian-penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Dari hasil penelusuran penelitian sebelumnya ada beberapa perbedaan dan persamaan yang dilakukan oleh penulis antara lain sebagai berikut :

Pertama, Muhammad Muhtar dengan tesisnya berjudul Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Madrasah Tsanawiyah Nurul Islam Gunung Sari Ulubelu Kabupaten Tanggamus.

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan penelitian diskriptif kualitatif. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kemampuan Manajerial Kepala Madrasah Tsanawiyah

---

<sup>56</sup> Anonim, *Manajerial Kepala Sekolah*, 2016, <http://manajer1.blogspot.com/2016/09/landasan-teori.html>. Diakses pada tanggal : 02 Maret 2022.

Nurul Islam Gunung Sari Ulubelu Kabupaten Tanggamus sudah baik, ini dilihat dari keterampilan/Kecakapan teknis, keterampilan kemanusiaan, keterampilan teknis, keterampilan kognitif dan keterampilan pendidikan dan pengajaran. Sedangkan Mutu Pembelajaran di Madrasah MTs Nurul Islam Gunung Sari Ulubelu Kabupaten Tanggamus masih kurang baik.

Persamaannya dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama meneliti tentang kemampuan manajerial kepala madrasah, yakni dari bagaimana kepala madrasah membuat perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengawasan. Sedangkan perbedaannya terletak pada implementasi manajerialnya yakni meningkatkan mutu pembelajaran. Perbedaan berikutnya terletak pada objek penelitian.

Kedua, Annisa Yunia Subekti Dengan Tesisnya Berjudul Manajerial Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Sekolah Efektif (Studi Pada SDN 4 Menteng Palangka Raya). Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajerial kepala

sekolah dalam menciptakan sekolah efektif sudah sangat tercapai. Kondisi ini terlihat dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan oleh kepala SDN 4 Menteng Palangka Raya.

Persamaannya dengan penulis sama-sama meneliti manajerial kepala sekolah dari aspek perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan. Perbedaannya terletak pada implementasi managerialnya yakni sekolah yang efektif. Sedangkan penulis lebih mengarah ke peningkatan penerimaan peserta didik baru. Objek penelitian juga berbeda yakni di MTs Plus Al-Hidayah Kroya Cilacap.

Ketiga, Wibowo Rahmanto, tesisnya berjudul Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Penerimaan Peserta Didik Baru Di MIN Melikan Rongkop Gunung Kidul Tahun Pelajaran 2019/2020. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan tentang strategi kepala madrasah dalam meningkatkan penerimaan peserta didik baru di MIN Melikan Rongkop Gunungkidul.

Hasil dari penelitian ini adalah (a) strategi kepala madrasah sangat efektif untuk meningkatkan target PPDB, yaitu menggunakan keunggulan produk

pendidikan untuk promosi, gratis biaya pendaftaran, membentuk tim work, pemetaan target promosi, bekerja sama dengan stake holder madrasah, menerapkan sistem jemput bola, dan publikasi melalui media cetak maupun elektronik (b) hasil dari strategi kepala madrasah mampu meningkatkan jumlah PPDB sebesar 100% pada tahun pelajaran 2018/2019

Persamaan dengan yang penulis lakukan adalah sama sama meneliti tentang upaya meningkatkan penerimaan peserta didik baru. Sedangkan perbedaannya terletak pada cakupan yang mengantarkan keberhasilan dalam penerimaan peserta didik baru. Wibowo Rahmanto fokus pada strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan peserta didik baru. Sedangkan penulis melakukan penelitian dari aspek manajerial secara komprehensif.

Keempat, Yasir Arafat, tesisnya berjudul *Principal Management Competencies in Improving the Quality of Education*. Penelitian ini mengambil objek di SD Negeri I Epil Kecamatan Lais Kabupaten Musi Banyuasin. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SD Negeri



I Epil Kecamatan Lais Kabupaaaten Musi Banyuasin.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah sudah bagus. Kepala sekolah sudah memainkan dalam berbagai tugas dengan baik. Kepemimpinan kepala sekolah berjalaan efektif dan diterima secara luas. Ini sekaligus menjadi kunci untuk mewujudkan peningkatan kualiiitas pendidikan.

Persamaannya dengan penelitian penulis terletak pada kompetensi manajerial kepala sekolah sebagai objek peneliitian yakni kompetensi manajerial secara komprehensif. Sedangkan perbedaannya terletak pada implementasinya yakni perbaikan kualitas pendidikan.

Dari sekian banyak tesis yang penulis teliti belum ada yang melakukan penelitian tentang kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan jumlah peserta didik baru. Kajiannya pada pada aspek manajerial secara komprehensif dan impelementasinya pada peningkatan jumlah peserta didik.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Pendekatan penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Tujuan pendekatan kualitatif yaitu untuk memperoleh pengetahuan yang dapat digunakan untuk mendeskripsikan suatu fenomena termasuk ciri khas fenomena tersebut. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Secara teoritis, penelitian deskriptif adalah penelitian yang terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah dan keadaan sebagaimana adanya sehingga hanya merupakan penyingkapan fakta dengan menganalisis data.<sup>57</sup>

Jenis penelitian deskriptif kualitatif ini pada hakikatnya adalah mengamati orang dan lingkungan hidupnya berinteraksi dengan mereka berusaha memahami bahasa mereka serta penafsiran mereka terhadap dunia sekitarnya. Penelitian ini menggambarkan suatu kejadian atau penemuan dengan disertai data yang diperoleh di lapangan. Dalam hal ini gambaran tentang Kompetensi

---

<sup>57</sup> Noeng Muhajir, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Rake Saraisin, 1996), hal. 49

Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Siswa Baru di MTs Plus Al-Hidayah Kroya Cilacap.

## **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

### **a. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dengan waktu sekurang-kurangnya 4 bulan terhitung mulai bulan Desember sampai dengan bulan Maret 2022.

### **b. Tempat Penelitian**

Tempat penelitian yaitu di MTs Plus Al-Hidayah Kroya Cilacap. Alasan pengambilan tempat penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. MTs Plus Al-Hidayah Kroya sebagai lokasi penelitian tersebut merupakan lembaga pendidikan Islam yang terus mengalami peningkatan jumlah peserta didik secara signifikan khususnya dalam tiga tahun terakhir.
2. MTs Plus Al-Hidayah Kroya mempunyai banyak terobosan program unggulan yang menjadi daya tarik dan daya jual ke masyarakat.
3. MTs Plus Al-Hidayah Kroya memiliki figur kepala madrasah yang dinamis, responsif, empati dan tipe pekerja keras sehingga mampu menciptakan dukungan masyarakat ke madrasah.

### C. Informan Penelitian

Suharsimi Arikunto menjelaskan bahwa subjek penelitian adalah subjek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti.<sup>58</sup> Jika kita bicara tentang subjek penelitian sebetulnya kita berbicara tentang unit analisis, yaitu subjek yang menjadi pusat perhatian atau sasaran peneliti. Subjek dalam penelitian adalah benda hal atau orang tempat variabel penelitian melekat. Pada penelitian kualitatif ini subjek penelitian disebut dengan istilah informan yaitu orang memberi informasi tentang data yang diinginkan peneliti berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakannya. Adapun subjek penelitian ini yaitu:

- a. Adib Setyo Tuhu, selaku Ketua Yayasan Hidayatul Qur'an Kroya
- b. Mutofik Yamin, selaku Pengawas Madrasah
- c. Sugiharto, guru sekaligus Wakil Kepala Bidang Kurikulum.
- d. Lukluk Frida, guru, Wakil Kepala Bidang Kesiswaan sekaligus ketua Panitia Penerimaan Peserta Didik Baru
- e. Lasimin, Ketua Komite MTs Plus Al-Hidayah Kroya
- f. Dewi, Ketua Panitia PPDB, Wakil Kepala Bidang

---

<sup>58</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), hal. 145

Kesiswaan

- g. Perwakilan Orang tua / Wali murid
- h. Perwakilan peserta didik

#### **D. Teknik Pengumpulan Penelitian**

Menurut Moh. Nazir bahwa pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan.<sup>59</sup> Dalam upaya pengumpulan data yang diperlukan, maka perlu adanya teknik pengambilan data yang dapat digunakan secara cepat dan tepat sesuai dengan masalah yang diselidiki dan tujuan penelitian. Atas dasar ini maka penulis menggunakan beberapa metode yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

##### a. Observasi

Secara umum observasi berarti pengamatan dan penglihatan. Sedangkan secara umum observasi dalam dunia penelitian adalah mengamati dan mendengar dalam rangka memahami, mencari jawab dan mencari bukti terhadap perilaku kejadian-kejadian, keadaan benda dan simbol-simbol tertentu, selama beberapa waktu tanpa mempengaruhi fenomena yang diobservasi

---

<sup>59</sup> Moh. Nazir *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Galia Indonesia, 2003), hal. 211

dengan mencatat, merekam, memotret guna penemuan data analisis.<sup>60</sup>

Observasi yang digunakan adalah observasi langsung atau dengan pengamatan langsung. Menurut Nazir observasi langsung adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standar lain.<sup>61</sup> Observasi yang dilakukan dengan cara peneliti datang langsung ke tempat tujuan observasi dengan menentukan kesepakatan dengan sumber informasi tentang waktu, tempat, dan alat apa saja yang boleh digunakan dalam observasi. Peneliti melaksanakan observasi untuk melihat kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan jumlah siswa baru di MTs Plus Al-Hidayah Kroya Cilacap.

b. Wawancara

Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.<sup>62</sup> Hal senada juga disampaikan oleh

---

<sup>60</sup> Imam Suprayogo, *Metodologi Penelitian Sosial Agama*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hal.167

<sup>61</sup> Moh. Nazir *Metodologi ...*, hal. 175

<sup>62</sup> Sugiyono, *Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta,

Moleong bahwa wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.<sup>63</sup>

Wawancara dilakukan untuk menggali informasi tentang kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan jumlah siswa baru juga digunakan untuk memperoleh data lain yang sudah lebih dahulu diperoleh. Wawancara secara mendalam memerlukan pedoman wawancara.

Pedoman wawancara yang digunakan peneliti adalah pedoman wawancara yang tidak terstruktur karena pedoman wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan sehingga kreatifitas peneliti sangat diperlukan karena hasil wawancara dengan jenis pedoman ini lebih bergantung dari pewawancara. Wawancara ini juga digunakan untuk mengetahui secara mendalam tentang berbagai informasi yang berkaitan dengan permasalahan yang

---

2009), hal. 231.

<sup>63</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), h.135.

<sup>63</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu ...*, hal. 145

diteliti.

Dalam hal ini kepala madrasah, ketua yayasan, pengawas madrasah, wakil kepala madrasah, guru, komite adalah orang yang paling esensial untuk dimintai keterangan atau informasi tentang permasalahan yang akan dikaji. Selain itu, informan lebih mengetahui berbagai informasi tentang kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan jumlah siswa baru di MTs Plus Al-Hidayah Kroya Cilacap karena terlibat secara langsung dalam proses pendidikan sehingga informasinya lebih akurat dan terpercaya.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atas variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya.<sup>64</sup> Teknik pengumpulan data melalui dokumentasi merupakan pelengkap dari tehnik observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

Adapun dokumen yang dikumpulkan dan dianalisis peneliti dalam penelitian ini adalah dokumen yang berkaitan dengan kondisi lembaga sebagai lokasi

---

<sup>64</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu ...*, hal. 231



penelitian dan dokumen yang berkaitan dengan fokus dan masalah penelitian. Data-data yang dihasilkan peneliti tersebut diharapkan mampu menjawab pertanyaan kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan jumlah siswa baru di MTs Plus Al-Hidayah Kroya Cilacap.

#### **E. Uji Keabsahan Data**

Untuk menguji keabsahan data hasil penelitian ini dilakukan dengan triangulasi. Triangulasi adalah teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang ada. Selain itu pengamatan lapangan juga dilakukan, dengan cara memusatkan perhatian secara bertahap dan berkesinambungan sesuai dengan fokus penelitian, yaitu kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan jumlah siswa baru di MTs Plus Al-Hidayah Kroya Cilacap. Selanjutnya mendiskusikan dengan orang-orang yang dianggap paham mengenai permasalahan penelitian ini.

Oleh karena itu, kesadaran rangkaian tahapan-tahapan penelitian ini tetap berada dalam kerangka sistematika prosedur penelitian yang saling berkaitan serta saling mendukung satu sama lain, sehingga hasil penelitian

dapat dipertanggungjawabkan. Implikasi utama yang diharapkan dari keseluruhan proses ini adalah penarikan kesimpulan tetap signifikan dengan data telah dikumpulkan sehingga hasil penelitian dapat dinyatakan sebagai sebuah karya ilmiah yang representatif. Teknik keabsahan data ini digunakan untuk menambah kekuatan, keluasan, dan kedalaman materi. Peneliti berharap akan mendapatkan jawaban yang mendalam terkait kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan jumlah siswa baru di MTs Plus Al-Hidayah Kroya Cilacap.

## **F. Analisis Data**

Pada dasarnya analisis data adalah sebuah proses mengatur urutan data dan mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan rumusan kerja seperti yang disarankan oleh data.<sup>65</sup> Pekerjaan analisis data dalam hal ini mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode dan mengkategorikan data yang terkumpul dari catatan lapangan, gambar, foto atau dokumen berupa laporan. Untuk melaksanakan analisis data kualitatif perlu ditekankan beberapa tahapan dan langkah-langkah sebagai berikut:

---

<sup>65</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu ...*, hal. 103

#### a. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan bagian yang penting dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan tiga teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi, yang ketiganya saling berhubungan dan saling melengkapi. Pengumpulan data masih akan dilakukan apabila data yang sudah diperoleh kurang memadai. pengumpulan data akan dihentikan jika data yang diperlukan sudah didapatkan.

#### b. Reduksi Data

Miles dan Huberman mengatakan dalam Sugiyono bahwa reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian, pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis dilapangan. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.<sup>66</sup> Adapun tahapan-tahapan mereduksi data meliputi membuat ringkasan, mengkode, menelusur tema dan menyusun laporan

---

<sup>66</sup> Sugiyono, *Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 247

secara lengkap dan terinci.

Tahapan reduksi data dilakukan untuk menelaah secara keseluruhan data yang dihimpun dilapangan, yaitu mengenai kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan jumlah siswa baru di MTs Plus Al-Hidayah Kroya Cilacap, sehingga dapat ditemukan hal-hal dari objek yang diteliti tersebut. Kegiatan yang dapat dilakukan dalam reduksi data ini antara lain: 1) mengumpulkan data dan informasi dari catatan hasil wawancara dan hasil observasi; 2) Mencari hal-hal yang dianggap penting dari setiap aspek temuan penelitian.

#### c. Penyajian Data

Miles dan Huberman dalam Supyarogo dan Tobroni mengatakan bahwa yang dimaksud penyajian data adalah menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.<sup>67</sup> Miles dan Huberman dalam Sugiono juga mengatakan yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah teks yang bersifat naratif.<sup>68</sup>

---

<sup>67</sup> Imam Suprayogo, *Metodologi Penelitian Sosial ...*, hal.194

<sup>68</sup> Sugiyono, *Penelitian Kuantitatif...*, hal. 248

Penyajian data dalam hal ini adalah penyampaian informasi berdasarkan data yang diperoleh dari narasumber yang sesuai dengan fokus penelitian untuk disusun secara baik, runtut sehingga mudah dilihat, dibaca dan dipahami tentang suatu kejadian dan tindakan atau peristiwa yang terkait dengan kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan jumlah peserta didik baru di MTs Plus Al-Hidayah Kroya Cilacap dalam bentuk teks naratif deskriptif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahid Ahmadi, *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Pancasila 8 Slogohimo Wonogir*, Tesis, IAIN Surakarta, 2016
- Atmodiwiro, Soebagio Manajemen Pendidikan di Indonesia, Jakarta: Ardadiziya, 2003
- Atmodiwiro, Soebagio Manajemen Pendidikan di Indonesia, Jakarta: Ardadiziya, 2003
- A. Mitrani , *Manajemen sumber daya manusia* (Terjemahan), (Jakarta: PT. Pustaka Utama Grafiti, 1995
- Badan Standar Nasional Pendidikan, Permendiknas No. 13 Tahun 2017 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, Jakarta, 2017
- Barnawi dan M. Arifin, *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*, Jogjakarta ; Ar Ruzz Media, 2012
- Dale Carnegie, *Sukses Memimpin*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, Cetakan kelima, 2019
- Dharma, Surya, *Manajemen Kinerja*, Falsafah Teori dan Penerapannya Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009
- Endin Nasrudin, *Psikologi Manajemen*, Bandung: CV Pustaka Setia
- Hornby, A.S. *Dictionary Of Current English*, (Oxford: Univercity, Press 1982

Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Cet ke-3 Jakarta: Bumi Aksara, 2010

H. Koontz & C. O'donnell, *Principles Of Management, An Analysis Of Managerial Functions*, (Second Edition, Mac Graw-Hill Series In management, London : New York, Toronto, Mcgraw-Hill Book Company

<http://gurutapteng.wordpress.com/2016/08/07/dicari-kepala-sekolah-yang-meningkatkan-mutu-pendidikan>

Imam Machali & Ara Hidayat, *The Handbook of Education Management: Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2016

Imam Suprayogo, *Metodologi Penelitian Sosial Agama*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001

Moh. Nazir *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Galia Indonesia, 2003

John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta: Gramedia, 1990

J.A.F. Stoner, *Management*, (New Jersey : Prentice Hall, Inc, 1982

Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009

Lois A. Allen, *Karya Manajemen*, Jakarta: PT. Pembangunan, 1963

Marno dan Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*(Bandung : PT Refika Aditama, 2008

Mohamad Mustari, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014

Moh. Nazir *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Galia Indonesia, 2003

Manulang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta : Gadhah Mada University Press

Muhajir Noeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Rake Saraisin, 1996

Mulyasa, E, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Resdakarya, 2003

-----, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012

Novianty Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah; Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi*, (Yogyakarta; Deepublish, 2016

Nur Hamiyah dan Mohammad Djauhar, *Pengantar Manajemen Pendidikan di Sekolah* Cet. 1; Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2015

Oemar Hamalik, *Manajemen pengembangan kurikulum*. (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007



- Palan, R., *Competency Manajemen, Teknik Mengimplementasikan SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*, terj. Octa Melia Jalal, Jakarta: PMM, 2007
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah / Madrasah
- Peraturan Pemerintah No 28 tahun 1990 pasal 12 ayat 1 tentang Pendidikan Dasar
- Prihatin, Eka *Manajemen Peserta Didik*, Bandung: Alfabeta, 2011
- R. Terry, *Principles Of Management*, Illinois: Richard D. Irwin, Inc, 1977
- Sahertian, P.A *Profil Pendidikan Nasional*, Yogyakarta: Andi Offset, 1994
- Suryosubroto.B, *manajemen pendidikan di sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- St Syamsudduha, *Governance Dalam Manajemen Pendidikan*, Cet. 1; Samata-Gowa: Alauddin University Press, 2014
- Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2009
- , *Administrasi Pendidikan Kontemporer* Bandung: Penerbit Alfabeta, 2010

- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009
- Suharso dan Ana Retnoningsih, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), hal. 145
- Sugiyono, *Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2009
- Schermerhon, J.R, *Manajemen* (Terjemahan: Parnawa Putranta), Yogyakarta: Andi Offset. 2003
- S. H. Katz & H. C. Porter, *Effects Of Moisture On The Spontaneous Heating Of Stored Coal*, Vol. 172, 1917
- Tim Penyusun, *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*, PT Kloang Kede Putra Timur Bekerja sama dengan Koperasi Primer Praja Mukti I Depdagri.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013
- Sahertian, P.A *Profil Pendidikan Nasional*, Yogyakarta: Andi Offset, 1994
- Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembang Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan* Ed. 1, Cet. II; Jakarta: Media Group, 2011

Usman Husaini, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Cet ke-3 Jakarta: Bumi Aksara, 2010

Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bandung: Citra Umbara, 2006

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, PT Kloang Kede Putra Timur Bekerja sama dengan Koperasi Primer Praja Mukti I Depdagri

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2001

Wawancara dengan Bapak Nurhuda ( Kepala MTs Plus Al-Hidayah Kroya ) 23 Februari 2022

Wawancara dengan Ibu Lukluk Farida, Wakil Kepala Bidang Kesiswaan sekaligus Ketua Panitia PPDB ( 23 Maet 2022 )

Wawancara dengan Ibu Dewi, Wakil Kepala Bidang Humas ( 23 Maret 2022 )

Wawancara dengan Bapak Lasimin, Ketua Komite MTs Plus Al-Hidayah Kroya ( 23 Maret 2022 )

Wawancara dengan Mutofik Yamin, Pengawas MTs Kantor Kementerian Agama Kabupaten Cilacap ( 29 Maret 2022 )

Wawancara dengan H. Adib Setyo Tuhu, Ketua Komite MTs Plus Al-Hidayah Kroya ( 29 Maret 2022 )

Yusmiar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai* Cet. 1 ; Samata-Gowa: Alauddin University Press, 2014

Zain, Muhammad, *Guru Hebat Madrasah Bermartabat*, Jakarta : Direktorat GTK Madrasah Kemenag, 2021

Zulkarnaen Jafar, “*Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP ISLAM Terpadu Al-Fityan Kabupaten Aceh Besar*”, (Aceh: UNSYIAH Kuala; Electronic Thesis And Dissertation, 2016), *Jurnal Epistemé*, Vol. 11, No. 1, Juni 2016

<sup>1</sup><https://www.linovhr.com> diakses pada tanggal 4 April 2022