

**KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DAN  
DAMPAKNYA TERHADAPPENINGKATAN JUMLAH  
SISWA STUDI KASUS DI MI GUPPI LEBAKWANGI  
PAGEDONGAN KABUPATEN BANJARNEGARA**



Oleh :  
**IRNANI KAROMAH**  
**NIM.2348135**

**TESIS**

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

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

**2025**

## NOTA DINAS

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

*Assalamu'alaikumwr.wb.*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadapan penulis tesis yang berjudul: **Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dan Dampaknya Terhadap Peningkatan Jumlah Siswa Studi Kasus di MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara.**

Yang dituliskan oleh :

Nama : Irnani Karomah  
NIM : 2348135  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Tahun Akademik : Tahun 2025

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'alaikumwr.wb.*

Kebumen. Mei 2025

Pembimbing



**Dr. Atim Rinawati, M.Pd.**  
**NIY/NIDN. 2126058701**

## LEMBAR PENGESAHAN TESIS





Tesis yang berjudul “Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dan Dampaknya Terhadap Peningkatan Jumlah Siswa Studi Kasus di MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara.” telah dipertahankan dihadapan sidang dewan penguji pada :

H a r i : Sabtu  
Tanggal : 9 Agustus 2025  
Pukul : 10.00 – 11.00 WIB

Oleh:

N a m a : Irnani Karomah  
NIM : 2348135  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dewan Penguji Tesis :

Ketua Sidang	: Dr. Atim Rinawati, M.Pd	(  )
Sekretaris Sidang	: Faisal, M.Ag	(  )
Penguji I	: Dr. Maryanto, M.Sc	(  )
Penguji II	: Dr. Shohibul Adib, M.Si	(  )

Kebumen, 9 Agustus 2025

Program Studi Pascasarjana

Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen

Direktur



**Dr. Atim Rinawati, MPd.**

**NIDN. 2126058701**

## **PERNYATAAN ORISINALITAS**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Irnani karomah  
NIM : 2348135  
ProgramStudi : Manajemen Pendidikan Islam

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

Kebumen, 9 Agustus 2025  
Yang Membuat Pernyataan



**Irnani karomah**  
**NIM.2348135**

## **MOTTO**

1. “Barang siapa yang membebaskan seorang mukmin dari suatu kesulitan dunia, maka kelak Allah akan membebaskan dari suatu kesulitan pada hari kiamat” ( HR. Muslim)
2. Berbuat baiklah, tanpa perlu alasan.

## PERSEMBAHAN

Tesis ini dipersembahkan untuk:

1. Almamater, Yth, semua Dosen Pascasarjana IAINU Kebumen.
2. Kedua Orang tua saya, Bapak Sudji dan Ibu Rokayah yang dengan tulus ikhlas merawat membesarkan membimbing dan memberi bekal ilmu yang sangat bermanfaat hingga saat ini.
3. Suami tercinta Slamet Riyono yang selalu memotifasi dan mendukung baik moril maupun materiil, menemani dalam segala suasana hati dan kondisi materi.
4. Anak saya, Mohammad Khabib Alfajriyata, Hamid Alfarid Miftahudin, Safik Ibn Alhuda, Alan Sekar Sari yang menjadi semangat tolakul ilmi semoga menjadi inspirasi melanjutkan study.
5. Semua guru-guru, dosen yang mulia yang telah mencurahkan energinya untuk mentransfer ilmu yang sangat berguna dan bermanfaat sebagai bekal hidup dunia ahirah,
6. Sahabat semua rekan Mahasiswa seperjuangan Pascasarjana IAINU Kebumen, yang telah kebersamai dari awal perkuliahan hingga selesai terutama, terimakasih atas semua kasih dan cinta dari teman-teman semua.
7. Teman-teman guru, karyawan di MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara. Kabupaten Banjarnegara yang selalu mendukung, menghandle aktifitas dan tugas, sehingga semua berjalan lancar
8. Pembaca yang Budiman  
Semoga semua dalam kasih sayang Alloh SWT.

## ABSTRAK

**Irnani Karomah, NIM: 2348135. Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dan Dampaknya Terhadap Peningkatan Jumlah Siswa Studi Kasus di MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara..Program Pascasarjana IAINU Kebumen, 2024.**

Penelitian ini dilatarbelakangi sebuah kondisi semua sekolah berupaya keras untuk meningkatnya Manajemen Mutu Sekolah Unggulan kepada peserta didik. Hal ini memantik kesadaran betapa pentingnya Manajerial Kepala madrasah sebagai ujung tombak dalam meningkatkan kuantitas dan Jumlah peserta didik harus memiliki kompetensi yang memadai. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan Dampaknya Terhadap Peningkatan Jumlah Siswa Studi Kasus di MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan naratif di MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara. 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 MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara adalah program unggulan Tahassus. *Kedua*, Perencanaan dirumuskan melalui rapat bersama, Pengorganisasian dengan membagi habis semua pekerjaan Penggerakan dengan mengedepankan keteladanan. Pengawasan dilakukan secara berkala kegiatan berlangsung.

**Kata Kunci : Manajemen Mutu, Sekolah Unggulan.**

## ABSTRACT

**Irnani Karomah, NIM: 2348135. Managerial Competence of Madrasah Principals in Improving Student Achievement at MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Banjarnegara Regency.. Postgraduate Program IAINU Kebumen, 2024.**

This research is motivated by a condition where all schools are trying hard to improve the Quality Management of Excellent Schools for students. This raises awareness of how important Managerial is. The principal of the madrasah as the spearhead in increasing the quantity and achievement of students must have adequate competence. The formulation of the problem in this study is how is the Managerial Competence of the Madrasah Principal in Improving Student Achievement at MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Banjarnegara Regency.

This study uses a qualitative research type with a narrative approach at MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan, Banjarnegara Regency. The researcher is the main instrument, with data collection techniques through observation, interviews, and documentation studies. All data are analyzed using an interactive model with the following flows: data recording, data reduction, data presentation, and conclusions.

The results of this study can be concluded that: First, The factors underlying students' determination of schools at MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan, Banjarnegara Regency are the Tahassus flagship program. Second, Planning is formulated through joint meetings, Organizing by dividing all the work Mobilization by prioritizing exemplary behavior. Supervision is carried out periodically during ongoing activities.

***Keywords: Quality Management, Leading Schools.***

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata yang berbahasa Arab ke huruf latin yang digunakan dalam skripsi ini berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987,tanggal 22 Januari 1988

### A. Konsonal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba <sup>''</sup>	B	Be
ت	ta <sup>''</sup>	T	Te
ث	sa <sup>''</sup>	ṣ	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha <sup>''</sup>	ḥ	Ha(dengan titik dibawah)
خ	Kha <sup>''</sup>	Kh	Kadan HA
د	Dal	D	De
ذ	zal	Ẓ	Zet(dengan titik diatas)
ر	ra <sup>''</sup>	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	EsdanYe
ص	Shād	ṣ	Es (dengan titik dibawah)
ض	ḍaḍ	ḍ	De(dengan titik dibawah)
ط	tha <sup>''</sup>	ṭ	Te (dengan titik dibawah)
ظ	za <sup>''</sup>	ẓ	Zet(dengan titik dibawah)
ع	„ain	„	Koma terbalik diatas
غ	gain	G	Ge
ف	fa <sup>''</sup>	F	Ef
ق	qaf	Q	Qi
ك	kaf	K	Ka

ل	lam	L	El
م	mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wawu	W	We
ه	ha <sup>h</sup>	H	Ha
ء	hamzah	‘	Apostrof
ي	ya	Y	Ye

**B. Konsonan Rangkap karena Syahadah ditulis Rangkap**

مأقدين	Ditulis	Muta,,aqqidīn
عدت	Ditulis	Iddah

**C. TaMarbutah**

1. Bila dimatikan ditulis

هفت	Ditulis	Hibbah
جزيت	Ditulis	Jizyah

(ketentuan ini tidak diberlakukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap kedalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafalaslanya)

Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامهات	Ditulis	Karamahal-aulyā
---------	---------	-----------------

2. Bila ta“marbutah hidup atau harakat, fathah, kasrah, dan dammah ditulis.

زكناالظفر	Ditulis	Akātulfitri
-----------	---------	-------------

**D. Vokal Pendek**

t	Kasrah	Ditulis	I
t	Fathah	Ditulis	A
و	Dhammah	Ditulis	U

**E. Vokal Panjang**

Fathah+Alif جاءلينا	Ditulis Ditulis	Ājāhiliyyah
Fathah+ya“mati پسای	Ditulis Ditulis	āyas,,ā
Kasrah+ya“mati لرنا	Ditulis Ditulis	Īkarīm
لروض	Ditulis Ditulis	Ūfurūd

## F. Vokal Rangkap

Fathah+ya <sup>ˆ</sup> mati يُؤمِّدُكَ	Ditulis Ditulis	AiBainakum
Fathah+wawumati يُؤوِّدُكَ	Ditulis Ditulis	Au Qaulun

## G. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan Apostrof

يُؤمِّدُكَ	Ditulis	a <sup>ˆ</sup> antum
يُؤوِّدُكَ	Ditulis	u,,iddat
لَا يُؤْمِنُ بِكَرْمَتِ	Ditulis	la <sup>ˆ</sup> insyakartum

## H. Kata Sandang Alif+Lam

### 1. Bila diikuti Huruf Qomariyyah

الْزَّانِ	Ditulis	al-Qu <sup>ˆ</sup> ān
الزِّيَاسِ	Ditulis	Al-Qiyās

### 1. Bila diikuti Huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggandakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya serta menghilangkan huruf I(el) nya

الْأَسَامِءِ	Ditulis	As-Samā <sup>ˆ</sup>
الْأَسْمَاءِ	Ditulis	Asy-Syams

## KATA PENGANTAR



Rasa syukur tak terhingga penulis panjatkan Kepada Alloh Robbul ‘izzati, atas semua karunia untaian sholawat salam teruntuk suri tauladan pemberi syafaat dunia akhirat beliau Sayyidina Muhammad SAW,

.Gelar Magister Pendidikan (M.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Program Pascasarjana Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen.dapat diperoleh dengan salah satu syarat adalah terselesainya penyusunan tesis

Penulis sangat menyadari sepenuhnya bahwa terselesainya penyusunan tesis ini berkat support bimbingan, arahan dan bantuan dari banyak pihak. Melalui kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada beliau yang terhormat::

1. Bapak Dr. Benny Kurniawan,M.Pd.I.selaku Rektor Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen.
2. Ibu Dr. Atim Rinawati, M.Pd. selaku Direktur Sekolah Pascasarjana Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen,dan pembimbing tesis yang telah dengan penuh kesabaran meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada penulis hingga tesis ini selesai..
3. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Pascasarjana (PPs) Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat.
4. Bapak/Ibu semua karyawan Program Studi Pascasarjana (PPs) Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen yang juga turut membantu dalam urusan administrasi.
5. Kedua Orang memberi teladan semangat menuntut ilmu kepada penulis hingga sampai pada tahap menempuh studi di PPs IAINU Kebumen yang telah mendidik, selalu
6. Kepada Suami Tercinta sebagai penyemangat hidup dan pemberi support yang tak henti.

Penulistelahberusahasemaksimalmungkindalam penyusunantesisini.sarandankritikyangsifatnya membangun sangatlah penulis harapkan untuk penelitian selanjutnya.

Kebumen,

2025

Penulis

**Irnani Karomah**  
NIM.2348135

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN TESIS</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN ORSINILITAS</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>viii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>18</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>19</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	5

### **BAB II LANDASAN TEORI**

A. Deskripsi Teori .....	6
1. Pemasaran Marketing Pendidikan .....	6
2. Kompetensi Manajerial .....	8
3. Fungsi Manajemen .....	14
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	27

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	28
B. Waktu dan Tempat Penelitian .....	28
C. Subjek Penelitian .....	29
D. Teknik Pengumpulan .....	30
E. Keabsahan Data .....	32
F. Teknik Analisis Data .....	32

### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

<b>A. Deskripsi Gambaran umum Lokasi Penelitian</b> .....	<b>35</b>
1. Gambaran Madrasah .....	35
2. Visi dan Misi .....	36
3. Keadaan guru .....	36
4. Keadaan siswa .....	36
5. Sarana dan prasarana .....	37
<b>B. Hasil Penelitian</b>	
1. Perencanaan dalam meningkatkan jumlah siswa .....	39
2. Pelaksanaan dalam meningkatkan jumlah siswa .....	44

3. Pemeriksaan dalam meningkatkan jumlah siswa..... 54
4. Tindakan dalam meningkatkan jumlah siswa..... 57

<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>74</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>1</b>
<b>LAMPIRAN SURAT PERMOHONAN IZIN PENELITIAN .....</b>	<b>3</b>
<b>LAMPIRAN FOTO PENELITIAN .....</b>	<b>4</b>
<b>LAMPIRAN DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA .....</b>	<b>14</b>
<b>CURICULUM VITAE .....</b>	<b>21</b>

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Kepala madrasah memiliki peran penting dalam mengelola sekolah, karena ia memiliki tanggungjawab atas seluruh kegiatan-kegiatan yang ada di sekolah, 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

---

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

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>

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 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

---

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

<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.

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 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 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 berkuatasa tinggi. Sehingga peserta didik dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan

---

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

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

potensi yang dimilikinya, mulai potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional, dan kewajiban peserta didik.<sup>8</sup>

MI Guppi Lebakwangi Pagedongan 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 **Distribusi Frekuensi Dan Presentase Aktivitas Belajar** di MI Guppi Lebakwangi Pagedongan.

## **B. Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana *Planning* kepala madrasah dan Dampaknya Terhadap Peningkatan jumlah Siswa di MI Guppi Lebakwangi Pagedongan?
2. Bagaimana *Organizing* kepala madrasah dalam meningkatkan jumlah peserta didik di MI Guppi Lebakwangi Pagedongan ?
3. Bagaimana *Actuating* kepala madrasah dalam meningkatkan jumlah peserta didik di MI Guppi Lebakwangi Pagedongan ?
4. Bagaimana *Controlling* kepala madrasah dalam meningkatkan jumlah peserta didik di MI Guppi Lebakwangi Pagedongan ?

## **C. Tujuan Penelitian**

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

- a. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis faktor-faktor yang melatarbelakangi peningkatan jumlah peserta didik di MI Guppi Lebakwangi Pagedongan.
- b. Untuk mendeskripsikan pengorganisasian dalam meningkatkan jumlah peserta didik di MI Guppi Lebakwangi Pagedongan
- c. Untuk mendeskripsikan pelaksanaan dalam meningkatkan jumlah peserta

---

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

didik di MI Guppi Lebakwangi

- d. Untuk mendiskripsikan dan mengevaluasi peningkatan jumlah peserta didik di MI Guppi Lebakwangi

#### **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 meningkatkan jumlah jumlah peserta didik di MI Guppi Lebakwangi Pagedongan
- b. Sebagai wawasan dan pengetahuan bagi peneliti tentang meningkatkan jumlah jumlah peserta didik di MI Guppi Lebakwangi Pagedongan
- c. Penelitian ini diharapkan menjadi sumber referensi selanjutnya dalam penelitian terkait meningkatkan jumlah jumlah peserta didik di MI Guppi Lebakwangi Pagedongan

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 di MI Guppi Lebakwangi Pagedongan
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ilmiah bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

### **A. Deskripsi Teori**

#### **1. Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah.**

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>9</sup>Bertolak dari pengertian ini kemampuan/ kompetensi dapat diberi makna, orang yang memiliki kemampuan, kekuasaan, kewenangan, keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk suatu tugas tertentu.

Menurut Arikunto ada tiga macam kompetensi/kemampuan kepala sekola/guru madrasah yakni kemampuan individual, profesional dan sosial.Sahertian et al juga membagi tiga hanya dengan bahasa yang berbeda yakni kemampuan pribadi, kompetensi profesional, dan kemampuan kemasyarakatan.Purnomo dalam Atmodiwiro Soebagio menyatakan bahwa kompetensi kepala madrasah meliputi: kemampuan personal, kemampuan sosial, dan kemampuan profesional. 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 kemampuan dasar tersebut menyatu dan tampak dalam pelaksanaan tugas kepala madrasah mengampu kegiatan pengelolaan

---

<sup>9</sup>Hornby, A.S. *DictionaryOfCurrentEnglish*, (Oxford: Univercity, Press 1982), h. 172

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. 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>10</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. Palan mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas dan keunggulan alam pekerjaan.<sup>11</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>12</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>13</sup>

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

a) Pengetahuan kerja dan profesional

---

<sup>10</sup>*Ibid*, h. 43

<sup>11</sup>Sahertian, P.A *Profil Pendidikan Nasional*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1994), h.6

<sup>12</sup>Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Bandung: Citra Umbara, 2006)

<sup>13</sup>Dharma Surya, *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya* ( Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009 ), h.103

- 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>14</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 atau dihitung dengan jelas dan dapat ditunjukkan untuk membedakan secara gamblang seorang pelaku unggul dari seorang pelaku yang berJumlah 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

---

<sup>14</sup>Dharma Surya, Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya ( Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009 ), h.103

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>15</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>16</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 telah ditentukan.<sup>17</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>18</sup>

Berdasarkan dari beberapa pengertian manajemen di atas bisa disimpulkan bahwa manajemen adalah proses merencanakan,

---

<sup>15</sup>Barnawi dan M. Arifin, *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*, (Jogjakarta ; Ar Ruzz Media, 2012), h. 13.

<sup>16</sup>J.A.F. Stoner, *Management*, (New Jersey : PrenticeHall, Inc, 1982), h.10.

<sup>17</sup>G. R. Terry, *PrinciplesOfManagement*, (Illinois: Richard D. Irwin, Inc, 1977), h.4.

<sup>18</sup>Oemar Hamalik, *Manajemen pengembangan kurikulum*. (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007), h.16.

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 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>19</sup>

Manajer adalah orang yang mengatur pekerjaan atau kerja sama yang baik dengan menggunakan orang untuk mencapai sasaran.<sup>20</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>21</sup> Trianto mengatakan bahwa kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan pengawasan manajerial yakni “menilai dan membina tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di sekolah dalam mempertinggi kualitas pengelolaan dan administrasi sekolah”.<sup>22</sup> Menurut Katz & Porter

---

<sup>19</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2001), h. 96.

<sup>20</sup>Suharso dan Ana Retnoningsih, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, h. 308.

<sup>21</sup>Schermerhorn, J.R, *Manajemen* (Terjemahan: ParnawaPutranta), (Yogyakarta: Andi Offset. 2003), h.17.

<sup>22</sup>Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembang Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan* ( Ed. 1, Cet. II; Jakarta: da Media Group, 2011), h. 58.

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>23</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 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.

## **2. Adapun fungsi Manajemen dapat dijelaskan sebagai berikut:**

---

<sup>23</sup>S. H. Katz & H. C. Porter, *Effects Of Moisture On The Spontaneous Heating Of Stored Coal*, Vol. 172, 1917.

## 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>24</sup>

Fungsi perencanaan adalah sebagai pedoman pelaksanaan dan pengendalian, menentukan strategi 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>25</sup>

Perencanaan itu dapat diartikan sebagai proses penyusunan berbagai keputusan yang akan dilaksanakan pada masa yang akan datang untuk mencapai tujuan yang ditentukan.<sup>26</sup> Oleh karena itu, perencanaan merupakan proses penetapan dan pemanfaatan sumber-sumber daya

---

<sup>24</sup>Yusmiar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai* (Cet. 1 ; Samata-Gowa: Alauddin University Press, 2014), h. 26-27.

<sup>25</sup>Endin Nasrudin, *Psikologi Manajemen*, Bandung: CV Pustaka Setia, h. 31

<sup>26</sup>Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2010), h. 48.

secara terpadu yang 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>27</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>28</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

---

<sup>27</sup>Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Cet ke-3 (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h.70.

<sup>28</sup>Eka Prihatin, *Manajemen Peserta Didik*, ( Bandung: Alfabeta, 2011) hlm.38

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 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 penjelas 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>29</sup>Jadi perencanaan adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pada dasarnya perencanaan yang baik 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 ?

---

<sup>29</sup>Lois A. Allen, *Karya Manajemen*, Jakarta: PT. Pembangunan, 1963.

- e. Siapakah yang akan mengerjakan tindakan itu ?
- f. Bagaimanakah caranya mengerjakan tindakan itu ?<sup>30</sup>

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>31</sup>

## 2. Pengorganisasian ( *Organizing* ) Penerimaan Peserta Didik

Setelah menyusun rencana, selanjutnya diperlukan adanya kegiatan pengorganisasian. Pengorganisasian adalah suatu proses membagi kerja dalam tugas-tugas yang lebih kecil, membebankan tugas-tugas itu kepada orang yang sesuai dengan kemampuan, mengalokasikan sumber daya, serta mengkoordinasikan dalam rangka efektifitas pencapaian tujuan organisasi.<sup>32</sup> George R Terry berpendapat dalam Nur

---

<sup>30</sup>M. Manulang, *Dasar-DasarManajemen*, Yogyakarta : Gadhah Mada UniversityPress,

<sup>31</sup>M. Manulang, *Dasar-Dasar Manajemen* -----

<sup>32</sup>St Syamsudduha, *Governance Dalam Manajemen Pendidikan*, (Cet. 1; Samata-Gowa: Alauddin UniversityPress, 2014), h. 101.

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>33</sup>

Pengorganisasian diartikan sebagai kegiatan membagi tugas-tugas pada orang yang terlibat dalam kerja sama pendidikan. <sup>34</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. Salah satu prinsip pengorganisasian adalah terbaginya semua tugas dalam berbagi unsur organisasi secara proporsional, 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>35</sup> Dalam pengorganisasian bukan hanya mengidentifikasi jabatan dan menentukan hubungan, namun yang

---

<sup>33</sup>Nur Hamiyah dan Mohammad Djauhar, *Pengantar Manajemen Pendidikan di Sekolah* (Cet. 1; Jakarta: Jumlah Pustakaraya, 2015), h. 8.

<sup>34</sup>Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer...*, h. 49.

<sup>35</sup>Marno dan Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*(Bandung : PT Refika Aditama, 2008), h. 16.

paling penting adalah mempertimbangkan orang-orangnya dengan memperhatikan kebutuhannya agar berfungsi dengan baik.

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>36</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 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>37</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.

---

<sup>36</sup>Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer...*, h. 49.

<sup>37</sup>Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer...*, h. 52.

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 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.

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

Penggerakan pada dasarnya merupakan fungsi manajemen yang kompleks dan ruang lingkungannya cukup luas serta berhubungan erat dengan sumber daya manusia. Penggerakan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen. “ Pentingnya pelaksanaan penggerakan 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>38</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

---

<sup>38</sup>Marno dan Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan...*, h. 20.

sasaran anggota organisasi.<sup>39</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, 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>40</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 telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut.<sup>41</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

---

<sup>39</sup>Marno dan Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan...*, h. 21.

<sup>40</sup>St Syamsudduha, *Governance Dalam Manajemen Pendidikan*, (Cet. 1; Samata-Gowa: Alauddin UniversityPress, 2014), h. 104

<sup>41</sup>Husaini Usman, *Manajemen, Teori Praktik dan...*, h. 503.

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>42</sup>

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

Apabila sekolah tidak didukung oleh proses 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 riil, pengorganisasian/pengelolaan yang efektif dan efisien, penerangan 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

---

<sup>42</sup>Husaini Usman, *Manajemen, Teori Praktik dan...*, h. 505.

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 unit 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>43</sup>

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

- a. Mengembangkan orang lain  
Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di lingkungan sekolah

---

<sup>43</sup>Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah / Madrasah.

harus mampu mengembangkan warga sekolah khususnya para guru dan pegawai. 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>44</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 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*

---

<sup>44</sup>A. Mitrani, *Manajemen sumber daya manusia* (Terjemahan), (Jakarta: PT. Pustaka Utama Grafiti, 1995), h. 27.

*follow in the achievement of a common goal*” yaitu mempengaruhi orang untuk mengikuti pencapaian tujuan bersama.<sup>45</sup> Berdasarkan dari definisi di atas maka, kepemimpinan dapat diartikan sebagai upaya 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>46</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

---

<sup>45</sup>H. Koontz & C. O'donnell, *Principles Of Management, An Analysis Of Managerial Functions*, (Second Edition, MacGraw-Hill Series In management, London : New York, Toronto, Mcgraw-Hill Book Company, 1959), Xii P. 718 P., 54/6.

<sup>46</sup>Anonim, *Manajerial Kepala Sekolah*, 2016, <http://manajer1.blogspot.com/2016/09/landasan-teori.html>. Diakses pada tanggal : 02 Desember 2024.

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 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 implemementasi manjerialnya yakni meningkatkan mutu pembelajaran. Perbedaan berikutnya terletak pada objek peneltian.

## **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>47</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

---

<sup>47</sup>Noeng Muhajir, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: RakeSaraisin, 1996), hal. 49

sekitarnya. Penelitian ini menggambarkan suatu kejadian atau penemuan dengan disertai data yang diperoleh di lapangan. Dalam hal ini gambaran tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Siswa Baru di MI Guppi Lebakwangi Pagedongan .

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

### a. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan waktu sekurang-kurangnya 3 bulan terhitung mulai bulan Oktobersampai dengan Desember 2024.

### b. Tempat Penelitian

Tempat penelitian yaitu di MI Guppi Lebakwangi Pagedongan. Alasan pengambilan tempat penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. MI Guppi Lebakwangi Pagedongan sebagai lokasi penelitian tersebut merupakan lembaga pendidikan Islam yang terus mengalami Meningkatkan Jumlah siswa secara signifikan khususnya dalam tiga tahun terakhir.
2. MI Guppi Lebakwangi Pagedongan mempunyai banyak terobosan program unggulan yang menjadi daya tarik dan daya jual ke masyarakat.
3. MI Guppi Lebakwangi Pagedongan 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>48</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

---

<sup>48</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), hal. 145

memberi informasi tentang data yang diinginkan peneliti berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakannya. Adapun subjek penelitian ini yaitu:

- a. Ketua Yayasan
- b. Pengawas Madrasah
- c. Kepala Bidang Kurikulum.
- d. Wakil Kepala Bidang Kesiswaan
- e. Perwakilan Orang tua / Wali murid
- f. 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>49</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 dengan mencatat, merekam, memotret guna penemuan data analisis.<sup>50</sup>

Observasi yang digunakan adalah observasi langsung atau dengan pengamatan langsung. Menurut Nazir observasi langsung adalah adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan

---

<sup>49</sup>Moh. Nazir *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Galia Indonesia, 2003), hal. 211

<sup>50</sup>Imam Suprayogo, *Metodologi Penelitian Sosial Agama*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hal.167

alat standar lain.<sup>51</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 MI Guppi Lebakwangi Pagedongan .

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>52</sup> Hal senada juga disampaikan oleh 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>53</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 diteliti.

Dalam hal ini kepala madrasah, ketua yayasan, pengawas

---

<sup>51</sup>Moh. Nazir *Metodologi ...*, hal. 175

<sup>52</sup>Sugiyono, *Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 231.

<sup>53</sup>Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), h.135.

<sup>53</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu ...*, hal. 145

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 MI Guppi Lebakwangi Pagedongan 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>54</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 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 MI Guppi Lebakwangi Pagedongan .

**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 MI Guppi Lebakwangi Pagedongan . Selanjutnya mendiskusikan dengan orang-orang yang dianggap paham mengenai permasalahan penelitian ini.

---

<sup>54</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu ...*, hal. 231

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 MI Guppi Lebakwangi Pagedongan .

#### **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>55</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:

##### **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 ketiga-tiganya 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

---

<sup>55</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu ...*, hal. 103

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>56</sup> Adapun tahapan-tahapan mereduksi data meliputi membuat ringkasan, mengkode, menelusur tema dan menyusun laporan 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 MI Guppi Lebakwangi Pagedongan , 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>57</sup> Miles dan Huberman dalam Sugiono juga mengatakan yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah teks yang bersifat naratif.<sup>58</sup>

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 MI Guppi Lebakwangi

---

<sup>56</sup>Sugiyono, *Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 247

<sup>57</sup>Imam Suprayogo, *Metodologi Penelitian Sosial ...*, hal.194

<sup>58</sup>Sugiyono, *Penelitian Kuantitatif...*, hal. 248

Pagedongan dalam bentuk teks naratif deskriptif.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN**

### **A. Deskripsi Gambaran umum lokasi penelitian**

#### **1. Gambaran Madrasah**

MI GUPPI Lebakwangi terletak di desa Lebakwangi Dusun Sudimara Rt 05 Rw 06 Kecamatan Pagedongan Kabupaten Banjarnegara. Letak Geografi MI GUPPI Lebakwangi berada di sebelah selatan Kabupaten Banjarnegara tepatnya di kawasan Pegunungan Serayu Selatan. Ketinggian wilayah Desa Lebakwangi antara 200-560 meter di atas permukaan air laut (Mdpl) dengan titik tertinggi berada di Bukit Pulosari (570 Mdpl) disebalah pojok timur. Desa Lebakwangi merupakan kawasan hulu dari beberapa sungai besar diantaranya Sungai Sabang dan Sungai Sapi. Sungai Sabang di Desa Lebakwangi masih merupakan gabungan dari Kali Siwaru, Kali Lumbungan dan Kali Limbangan, semuanya bertemu di Dukuh Watusangkar. Selain itu juga

dilintasi Sungai oleh Mondo disebelah timur dan selatan. Sungai Sabang dan Sungai Mondo mengalir ke selatan menuju Sungai Luk Ulo di Kabupaten Kebumen.

MI GUPPI Lebakwangi di pimpin oleh Kepala madrasah yang bernama Bapak Arif Setiya Aji,S.Pd.I ,dan mempunyai tenaga pengajar sejumlah 7 orang,yang terdiri dari 5 orang Guru Non PNS Inpassing dan 2 orang guru baru yang masih berstatus guru wiyata.Pada saat in MI GUPPI Lebakwngi memiliki siswa berjumlah 48 siswa.

MI GUPPI Lebakwangi merupakan lembaga pendidikan dasar berciri khas pendidikan agama Islam dengan lama belajar 6 tahun. MI GUPPI Lebakwangi berdiri pada tanggal 1 Januari 1968 dengan ijin operasional nomor : Lk/3.C/2197/MI/1978 tanggal 1 Januari 1978.

## 2. Visi dan Misi

### a. Visi Mdrasah

MI GUPPI Lebakwangi sebagai lembaga pendidikan dasar yang berciri khas Islam dalam merumuskan visi madrasah mempertimbangkan harapan peserta didik, orang tua peserta didik, lembaga pengguna lulusan madrasah dan masyarakat. MI GUPPI Lebakwangi juga berupaya merespon perkembangan dan tantangan internal dan eksternal madrasah, serta menjawab tantangan ilmu pengetahuan dan teknologi.Untuk itu Madrasah Ibtidaiyah GUPPI Lebakwangi ingin mewujudkan harapan tersebut melalui visinya yang mulia, yaitu : *“Terciptanya Generasi yang Cerdas,Disiplin ,IPTEK, serta Berahlakul Karimah”*

### b. Misi Madrasah

1. Menciptakan sistem dan iklim pendidikan yang demokratis dan menyenangkan.

2. Terwujudnya generasi bangsa yang taat dan patuh pada hukum serta berwawasan kebangsaan
  3. Cinta lingkungan dan tanah air
  4. Terwujudnya sumber daya manusia yang berilmu pengetahuan dan teknologi.
  5. Meningkatkan keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT dengan pengamalan agama dan kehidupan sehari-hari ala Ahlul sunnah wal jama'ah
3. Keadaan Guru
1. Guru Tetap : 6 Orang Guru Sertifikasi Inpassing
  2. Guru Tidak Tetap : 2 Orang (<S1 )

4. Keadaan Siswa

Jumlah siswa keseluruhan MI GUPPI Lebakwangi yaitu 48 siswa yang terbagi menjadi 6 kelas. Kelas 1 berjumlah 24 siswa, kelas 2 berjumlah 22 siswa, kelas 3 berjumlah 24 siswa, kelas 4 berjumlah 24 siswa, kelas 5 berjumlah 25 siswa dan kelas 6 berjumlah 29 siswa.

5. Sarana dan Prasarana

Jumlah ruang keseluruhan MI GUPPI yaitu terdiri dari 6 Ruang kelas, 1 Ruang Guru, 1 WC guru dan 2 WC siswa. MI GUPPI Lebakwangi juga memiliki 1 set alat musik Angklung .

Tabel 1 Susunan Pendiri madrasah

No	Nama	Jabatan
1.	Abdul Hamid	Ketua
2.	Salatun	Sekretaris
3.	Narto	Bendahara
4.	Sutarjo	Anggota
5.	Naheri	Anggota

6.	Mulyono	Anggota
7.	Solihin	Anggota

Tabel 2. Susunan Dewan Guru Awal Berdiri Madrasah

No	Nama	Jabatan
1.	Salatun	Kepala Madrasah
2.	Narto	Guru
3.	Junedi	Guru
4.	Buhari	Guru
5.	Tohar	Guru
6.	Sukono	Guru

Tabel 3. Keadaan Guru tahun 2024/2025

No	Nama Guru	Jabatan
1.	Arif Setiya Aji,S.Pd.I	Kepala Madrasah
2.	St.Amini,S.Pd.I	Guru Kelas 1
		Bendahara Madrasah
3.	Khanif Salimah,S.Pd.I	Guru Kelas 2
4.	Kharisa Putri	Guru kelas 3
5.	Yusup Alwi,S.Pd.I	Guru Kelas 4
6.	Wahidin ,S.Pd.I	Guru Kelas 5
7.	Khusnul Khotimah,S.Pd.I	Guru Kelas 6
		Operator Madrasah
8.	Nanda Marlina	Guru PAI

Tabel 4. Keadaan Peserta Didik Tahun 2024/2025

No	Kelas	Jumlah Siswa
1.	I	24
2.	II	22
3.	III	24
4.	IV	24
5.	V	25
6.	VI	29
Total		133

Tabel 5. Sarana dan Prasarana

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah
1.	Ruang Kelas	6
2.	Ruang Guru	1
3.	Wc Siswa/i	2
4.	Alat Musik Angklung	1 set

## A. Hasil Penelitian

### 1. Perencanaan dalam meningkatkan jumlah siswa di MI GUPPI

#### Lebakwangi Pagedongan Banjarnegara.

Jumlah siswa menjadi indikator penting dalam keberlangsungan dan perkembangan sebuah madrasah. Semakin tinggi minat masyarakat terhadap suatu lembaga pendidikan, semakin besar pula peluang madrasah tersebut untuk berkembang secara finansial, akademik, maupun sosial. Oleh karena itu, perencanaan yang strategis sangat diperlukan untuk meningkatkan jumlah peserta didik.

Menurut Edward Sallis perencanaan dalam konteks manajemen mutu pendidikan adalah proses sistematis dalam menentukan arah, strategi, dan alokasi sumber daya demi mencapai tujuan yang diinginkan.<sup>1</sup> Dalam konteks ini, tujuan utamanya adalah meningkatnya jumlah siswa baru

secara signifikan dan berkelanjutan.<sup>59</sup>

a. Tujuan Perencanaan Peningkatan Jumlah Siswa

1. Menarik minat masyarakat terhadap madrasah.
2. Meningkatkan daya saing lembaga dengan sekolah lain.
3. Memastikan keberlangsungan operasional madrasah.
4. Memperluas jangkauan layanan pendidikan.
5. Meningkatkan kepercayaan publik terhadap mutu madrasah.

b. Langkah-Langkah Perencanaan

1. Analisis Situasi

- a) Evaluasi jumlah siswa 3 tahun terakhir.
- b) Survei kepuasan orang tua dan siswa.
- c) Identifikasi kelemahan dan kekuatan lembaga.

2. Menetapkan Target

- a) Menentukan jumlah siswa baru yang  
ingin dicapai dalam tahun ajaran tertentu.
- b) Contoh: Peningkatan 25% dari tahun sebelumnya.

3. Strategi Pemasaran dan Promosi Madrasah

- a) Membuat brosur, video profil, dan konten media sosial.
- b) Mengadakan open house dan lomba antar TPQ/RA.
- c) Berkolaborasi dengan tokoh masyarakat dan alumni.

---

<sup>59</sup>Sallis, Edward. *Total Quality Management in Education*. London: KoganPage, 2002. Hal 42.

#### 4. Penguatan Program Unggulan

a) Contoh: Tahfidz Qur'an, kelas digital, pembinaan olimpiade, kegiatan keagamaan.

b) Menjadikannya sebagai daya tarik utama yang ditonjolkan.

#### 5. Pelayanan Prima Penerimaan Siswa Baru (PPDB)

a) Sistem pendaftaran yang mudah dan ramah.

b) Pelayanan konsultasi dan informasi yang jelas.

#### 6. Evaluasi dan Monitoring Berkala

a) Meninjau efektivitas strategi promosi.

b) Menyesuaikan pendekatan berdasarkan umpan balik masyarakat.

#### c. Contoh Perencanaan Strategis Tahunan

<b>Bulan</b>	<b>Kegiatan</b>
September	Evaluasi capaian jumlah siswa tahun berjalan
Oktober	Penyusunan target dan strategi promosi siswa baru
November	Produksi media promosi dan perbaikan website madrasah
Desember	Sosialisasi ke TPQ dan masjid, penyebaran brosur
Januari	Open house dan pendaftaran gelombang 1
Februari	Monitoring hasil pendaftaran dan evaluasi strategi
Maret	Pendaftaran gelombang 2, penambahan program insentif
April-Mei	Finalisasi PPDB dan persiapan awal tahun ajaran baru

#### d. Faktor Pendukung

1) Dukungan guru, komite, dan alumni.

- 2) Adanya program unggulan yang diminati masyarakat.
- 3) Reputasi baik madrasah di lingkungan sekitar.
- 4) Kehadiran digital yang aktif (media sosial, website, dsb).

e. F. Faktor Penghambat

- 1) Persaingan ketat dari sekolah-sekolah unggulan lain.
- 2) Kurangnya dana promosi.
- 3) Minimnya program inovatif.
- 4) Citra madrasah yang belum kuat.

f. Solusi Strategis

- 1) Meningkatkan kualitas layanan dan komunikasi publik.
- 2) Memperkuat branding dan keunikan madrasah.
- 3) Menyusun promosi berbasis testimoni wali murid dan alumni.
- 4) Menyediakan beasiswa bagi siswa berprestasi dan kurang mampu. Perencanaan yang matang dan strategi menjadi kunci dalam meningkatkan jumlah siswa di madrasah. Kepala madrasah, bersama tim pengelola, harus mampu membaca kebutuhan masyarakat, menyusun program unggulan, dan melaksanakan strategi promosi yang tepat sasaran. Dengan demikian, madrasah akan tumbuh menjadi lembaga yang diminati, dipercaya, dan kompetitif di tengah arus persaingan pendidikan yang semakin kompleks.<sup>60</sup>

Masyarakat ketika memasukkan puteranya ke lembaga pendidikan pasti mempunyai alasan. Alasan tersebut bisa berbeda antar satu dengan lainnya. Adakalanya mempertimbangkan kualitas pendidikan, sarana prasarana yang lengkap, pelayanan yang ramah, biaya terjangkau, letak geografis atau sekolah itu populer karena banyak Jumlah yang sudah diraih.

---

<sup>60</sup>Mulyasa, E. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.

Dalam penelitian yang kami lakukan ke beberapa siswa dan orang tua atau wali murid beberapa jawaban terungkap ketika kami menanyakan apa yang menjadi alasan masuk ke MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara sebagaimana terangkum dalam hasil wawancara berikut ini :

Yang menjadi pertimbangan saya masuk ke MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara adalah karena ada pesantrennya di sini. Saya ingin ngaji dan bisa membaca kitab kuning yang diajarkan secara intensif. Di MTs Plus yang terintegrasi dengan pesantren inilah saya merasa cocok<sup>61</sup>.

Wawancara dengan Gilang Adi Nugroho, Siswa MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara ( 11 Juli 2025 )

Ketika ditanya lebih jauh apa saja yang dipelajari ketika mondok di pesantren ini dia menjawab sebagaimana terangkum dalam wawancara berikut ini :

Selain sekolah sebagai tugas pokok saya mengaji banyak kitab kuning. Tapi yang menjadi kajian utama adalah kitab tentang nahwu dan shorof. Karena dari sinilah kunci utama untuk bisa membaca dan memahami kitab kuning<sup>62</sup>.

Kemudian ketika ditanya apakah ada daya tarik lainnya ketika menentukan pilihan di MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Banjarnegara Kroya, dia menjawab sebagaimana dalam rangkuman wawancara berikut ini :

Selain ada pesantrennya daya tarik lainnya adalah karena temannya banyak dan gedungnya bagus terawat, rapi dan bersih. Kondisi seperti ini yang membuat saya tertarik bersekolah disini<sup>63</sup>.

Peserta didik kedua yang penulis wawancarai tentang apa yang melatarbelakangi memilih MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara sebagai tempat untuk belajar, jawabannya terangkum dalam

---

<sup>61</sup>Wawancara dengan Gilang Adi Nugroho, siswa kelas 9b MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Banjarnegara (19 Juli 2025 )

<sup>62</sup>Wawancara dengan Gilang Adi Nugroho, siswa kelas 9b MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Banjarnegara (19 Juli 2025 )

<sup>63</sup>Wawancara dengan Gilang Adi Nugroho, siswa kelas 9b MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Banjarnegara (19 Juli 2025 )

wawancara berikut ini :

Saya sekolah di MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara yang paling utama karena ada program tahassus kitab kuning. Program ini menarik sekali karena saya ingin mendalami ilmu agama. Dengan belajar membaca kitab kuning maka saya akan lebih mudah untuk mendalami ilmu agama islam<sup>64</sup>.

Wawancara dengan Muhammad Abdurrohimi, Siswa MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara ( 11 Juli 2025 )

Senada dengan jawaban nara sumber pertama ketika ditanya apakah ada faktor lain yang melatarbelakangi mengapa memilih madrasah ini sebagai pilihan melanjutkan belajar, dia menjawab sebagaimana hasil wawancara berikut :

Saya suka sekolah disini karena kawan-kawannya banyak yang datang dari berbagai daerah. Gedungnya cukup bagus, lingkungannya luas. Masjidnya juga besar serta lingkungan pergaulan sangat baik<sup>65</sup>.

Peserta didik berikutnya yang sempat saya temui dan saya wawancarai tentang pilihan sekolah yang diambil ketika melanjutkan studinya, dia menjawab sebagaimana tertuang dalam hasil wawancara berikut ini :

Pada saat saya lulus dari RA maka saya memilih sekolah yang saya pilih adalah sekolah yang menawarkan program tahassus kitab kuning. Dan sekolah itu ada di MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara .

**Tabel planning**

<b>Aspek Perencanaan</b>	<b>Kegiatan yang Direncanakan</b>	<b>Tujuan</b>	<b>Indikator Keberhasilan</b>	<b>Waktu Pelaksanaan</b>	<b>Stakeholder yang Terlibat</b>
1. Analisis Situasi Awal	Mengidentifikasi penyebab menurunnya/minimnya jumlah siswa	Mengetahui akar masalah	Tersusunnya data kondisi internal & eksternal	Awal tahun ajaran	Kepala madrasah, guru, komite

<sup>64</sup>Wawancara dengan Muhammad Abdurrohimi, siswa kelas 9b MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara ( 19 Juli 2025 )

<sup>65</sup>Wawancara dengan Muhammad Abdurrohimi, siswa kelas 9b MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara ( 19 Juli 2025 )

<b>Aspek Perencanaan</b>	<b>Kegiatan yang Direncanakan</b>	<b>Tujuan</b>	<b>Indikator Keberhasilan</b>	<b>Waktu Pelaksanaan</b>	<b>Stakeholder yang Terlibat</b>
2. Perencanaan Promosi Madrasah	Menyusun program promosi (brosur, media sosial, kunjungan ke TK/RA)	Meningkatkan eksistensi madrasah	Jumlah media promosi dan frekuensi sosialisasi	Triwulan I	Kepala, guru, tim IT, OSIS
3. Penguatan Program Unggulan	Merancang program tahfidz, kelas bilingual, ekstrakurikuler favorit	Menarik minat calon siswa dan wali	Adanya program unggulan baru	Semester I	Kepala, waka kurikulum, guru
4. Pengembangan Citra Madrasah	Menyusun program pelayanan prima dan kebersihan lingkungan	Meningkatkan kepercayaan masyarakat	Feedback positif dari wali murid	Berjalan sepanjang tahun	Kepala, seluruh guru, TU
5. Kemitraan Masyarakat	Merancang kerja sama dengan tokoh masyarakat, ormas, alumni	Memperluas jaringan promosi	Jumlah kerja sama yang terjalin	Semester I dan II	Kepala, komite, tokoh desa
6. Evaluasi dan Perbaikan Rencana	Menyusun mekanisme evaluasi program penerimaan siswa baru	Mengetahui efektivitas perencanaan	Laporan evaluasi dan rekomendasi perbaikan	Akhir tahun ajaran	Kepala, tim evaluasi, komite

## **2. Pengorganisasiandalammeningkatkanjumlahsiswa di MI GUPPI**

### **LebakwangiPagedonganBanjarnegara.**

Pengorganisasian dalam meningkatkan jumlah siswa di MI GUPPI Yaitumanajerial kepala madrasah dalam meningkatkan jumlah peserta didik baru di MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara Banjarnegara yang pertama dapat dipahami dari kemampuan kepala madrasah dalam membuat perencanaan dengan baik. Kemampuan membuat perencanaan dengan baik akan berdampak terhadap hasil yang diperoleh.

Setelah menyusun perencanaan dan strategi untuk meningkatkan jumlah siswa, langkah selanjutnya yang sangat krusial adalah pelaksanaan (do).Tahapinimerupakanimplementasilangsungdariberbagai program

promosi, pelayanan, dan penguatan mutu lembaga pendidikan. Tanpa pelaksanaan yang optimal, strategi yang telah dirancang hanya akan menjadi dokumen yang tidak menghasilkan perubahannya.

Pelaksanaan memerlukan keterlibatan aktif dari seluruh elemen madrasah, mulai dari kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan, hingga alumni dan komite sekolah. Semua langkah dan program yang telah dirancang perlu dijalankan secara terstruktur, konsisten, dan terukur.

a. Tujuan Tahap Pelaksanaan

- 1) Mengimplementasikan strategi dan program peningkatan jumlah siswa.
- 2) Menjalankan kegiatan promosi madrasah secara menyeluruh.
- 3) Memberikan pelayanan prima dalam proses penerimaan siswa baru (PPDB).
- 4) Meningkatkan daya tarik madrasah melalui kegiatan unggulan.
- 5) Membangun kepercayaan masyarakat terhadap mutu pendidikan di madrasah.

b. Kegiatan dalam Tahap Pelaksanaan

1. Kampanye Promosi Madrasah

- a) Penyebaran brosur dan pamflet ke masjid, TPQ, dan sekolah sekitar.
- b) Pembuatan konten video profil dan publikasi di media sosial.
- c) Iklan layanan madrasah di media lokal (radio, media cetak, online).

2. Open House dan Kunjungan Sekolah

- a) Menyelenggarakan acara "Sehari di Madrasah" bagi calon siswa dan orang tua.

b) Menampilkan hasil karya siswa, kelas tahfidz,  
dan ekstrakurikuler unggulan.

### 3. Pameran Kegiatan Sosial

a) Mengikuti pameran pendidikan tingkat kabupaten/kota.

b) Mengadakan bakti sosial dan kegiatan keagamaan di masyarakat.

### 4. Pelayanan PPDB yang Ramah dan Profesional

a) Menyediakan helpdesk, hotline, dan layanan informasi daring.

b) Sistem pendaftaran online dan manual yang mudah.

c) Memberikan informasi lengkap tentang biaya, beasiswa, dan fasilitas.

### 5. Pelibatan Alumni dan Komite Sekolah

a) Alumni membantu promosi di lingkungan masing-masing.

b) Komite memberikan dukungan dan jaringan promosi.

### 6. Pemberdayaan Media Sosial dan Website Madrasah

a) Rutin mengunggah kegiatan siswa, prestasi, dan informasi PPDB.

b) Menjalin interaksi aktif dengan pengikut (followers) madrasah.

c) Studi Kasus Implementasi di MI GUPPI Pagedongan

MI GUPPI Pagedongan melaksanakan pelaksanaan program peningkatan jumlah siswa melalui strategi terpadu:

- 1) Membentuk tim promosi yang terdiri dari guru dan siswa.
- 2) Menyusun jadwal kunjungan ke RA dan TPQ sekitar.

- 3) Mengadakan lomba-lomba tingkat anak usia dini.
- 4) Menghadirkan testimoni walimurid dalam video promosi.

Hasilnya, dalam dua tahun terakhir, jumlah pendaftar meningkat 40% dengan daya tampung yang terisi penuh.

c. Faktor Pendukung Pelaksanaan

- 1) Komitmen tinggi dari pimpinan madrasah.
- 2) Partisipasi aktif guru, siswa, dan orang tua.
- 3) Inovasi dalam pendekatan promosi.
- 4) Dana operasional yang cukup.

d. Faktor Penghambat Pelaksanaan

- 1) Kurangnya pelatihan promosi bagi tim pelaksana.
- 2) Keterbatasan dana alat promosi.
- 3) Tingginya persaingan dengan sekolah favorit.
- 4) Kurangnya informasi kepada masyarakat tentang madrasah.

e. Solusi Strategis

- 1) Pelatihan promosi dan public speaking untuk guru.
- 2) Pembuatan konten promosi berbasis testimoni dan fakta.
- 3) Penggalangan dari alumni dan komite.
- 4) Memperkuat ciri khas madrasah (misal: tahfidz, karakter, dll).

f. Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan

- 1) Evaluasi dilakukan mingguan dan bulanan oleh tim PPDB.
- 2) Mengukur efektivitas media promosi.
- 3) Mencatat jumlah pendaftar dari tiap kanal promosi.
- 4) Memberikan umpan balik kepada tim pelaksana untuk perbaikan.

g. Indikator Keberhasilan Pelaksanaan

- 1) Peningkatan jumlah pendaftar dibanding tahun sebelumnya.
- 2) Peningkatan kualitas pelayanan selama proses PPDB.
- 3) Tingkat kepuasan masyarakat yang tinggi terhadap madrasah.
- 4) Semakin luasnya jaringan kemitraan madrasah, Tahap pelaksanaan menjadi kunci dari keberhasilan program peningkatan jumlah siswa. Strategi yang sudah dirancang akan memberikan dampak besar apabila dijalankan secara disiplin, melibatkan semua komponen, dan disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat. Kepala madrasah harus menjadi penggerak utama dalam memastikan setiap program berjalan sesuai tujuan dan membawa perubahan positif bagi pertumbuhan madrasah.<sup>66</sup>

Sebelum membuat perencanaan penerimaan peserta didik baru kepala madrasah berpegangan kepada regulasi yang dijadikan sebagai dasar dalam membuat perencanaan. Regulasi tersebut selain bersumber dari dalam madrasah itu sendiri maupun dari Kementerian Agama yang menaunginya, sebagaimana yang disampaikan berikut ini :

Sebagai dasar dalam membuat perencanaan penerimaan peserta didik baru kepala madrasah mendasarkan pada dua regulasi, pertama dasarnya adalah program kerja kepala madrasah. Kedua juknis penerimaan peserta didik baru yang diterbitkan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjarnegara. Dari dua regulasi ini Penerimaan Peserta Didik Baru menindaklanjuti dalam bentuk pembuatan perencanaan.<sup>67</sup>

Kepala Madrasah membuat perencanaan penerimaan peserta didik baru adalah melalui rapat bersama seluruh dewan guru dan karyawan.

---

<sup>66</sup>Mulyasa, E. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013. Hal. 46.

<sup>67</sup>Wawancara dengan Ibu Lukluk Farida, Wakil Kepala Bidang Kesiswaan sekaligus Ketua Panitia PPDB ( 23 Maret 2025 )

Dalam rapat tersebut dibahas secara terbuka agenda-agenda penting tanpa ada yang ditutup-tutupi. Semua peserta rapat diberi kesempatan yang sama untuk menyampaikan gagasannya,, sehingga suasana keterbukaan dan demokrasi sangat ditekankan dalam membuat keputusan-keputusan penting. seperti pada hasil wawancara sebagai berikut :

Dalam membuat perencanaan semua guru dan karyawan dikumpulkan dalam sebuah rapat khusus. Dalam forum tersebut semua peserta diberi kesempatan yang sama untuk menyampaikan pendapatnya. Semuanya dibahas secara terbuka. Tidak ada yang ditutup-tutupi. Dia selalu mengambil keputusan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Jika itu tidak tercapai akan diputuskan melalui voting setelah ditelaah secara matang oleh peserta rapat.<sup>68</sup>

Rapat pembahasan penerimaan peserta didik baru di

MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara membahas agenda-agenda diantaranya pembentukan panitia, analisis kecenderungan pasar pendidikan, penyusunan program, strategi marketing pendidikan, rencana anggaran dan biaya, target perolehan peserta didik baru, dan quota siswa. Sebagaimana disampaikan dalam wawancara berikut :

Dalam rapat pembuatan rencana penerimaan siswa baru dibahas pembentukan panitia penerimaan siswa baru. Ini yang nanti akan melaksanakan seluruh kegiatan-kegiatan di lapangan. Selain itu juga membahas kecenderungan minat masyarakat (trend watching) untuk menyekolahkan putera puterinya.. Kemudian membahas rencana anggaran dan biaya, target perolehan peserta didik baru dan atau quota yang tersedia.<sup>69</sup>

Dalam merumuskan target perolehan peserta didik kepala madrasah menetapkan minimal sama dengan jumlah siswa yang lulus sehingga ruang-ruang kelas tetap bisa bermanfaat. Lain halnya jika jumlah peserta didik baru lebih sedikit dari yang diperoleh maka akan ada ruang-ruang kelas yang tidak digunakan. Untuk tahun pelajaran 2025/2023 target kepala

---

<sup>68</sup>Wawancara dengan Ibu Lukluk Farida, Wakil Kepala Bidang Kesiswaan sekaligus Ketua Panitia PPDB ( 23 Maet 2025 )

<sup>69</sup>Wawancara dengan Ibu Lukluk Farida, Wakil Kepala Bidang Kesiswaan sekaligus Ketua Panitia PPDB ( 23 Maet 2025 )

sekolah menargetkan dapat sembilan kelas atau 300 peserta didik baru sebagaimana yang disampaikan dalam wawancara berikut ini :

Untuk target perolehan peserta didik baru kepala madrasah menargetkan minimal sama jumlahnya dengan siswa yang lulus biar gedung yang sudah dibangun tetap bermanfaat. Sedangkan target tahun pelajaran 2025/2023 kepala madrasah menargetkan mendapat 300 peserta didik baru. Rencananya akan dibagi menjadi sembilan kelas.<sup>70</sup>

Proses perekrutan peserta didik baru yang tidak kalah penting adalah bagaimana strategi yang harus dilakukan. Kepala madrasah dalam hal ini menyusun strategi dengan mengadakan kegiatan-kegiatan, diantaranya :

- a. Mengadakan Santri Expo, sebuah ajang pameran para santri. Kegiatan ini bekerjasama dengan *Event Organizer* (EO). Dalam kegiatan ini madrasah mengundang masyarakat dari berbagai kalangan untuk hadir. Berbagai event seni juga digelar dalam kegiatan ini. Puncaknya adalah dilaksanakan pengajian akbar.
- b. Madrasah membuat program unggulan, yakni tahfidzul Qur'an dan takhosus Kitab Kuning. Program ini diawali dengan diskusi bersama pengurus yayasan, pengurus pondok pesantren yang saat itu sudah ada tapi belum berkembang. Alasan pokok strategi yang dibangun adalah agar madrasah dalam menjaring siswa baru itu tidak dengan memberi sesuatu, tapi memberikan tawaran program yang dibutuhkan oleh masyarakat. Hal ini diungkapkan dalam wawancara sebagai berikut :

Beberapa strategi yang disusun adalah membuat santri expo. Ini ajang yang sangat menarik minat para pelajar dan juga orang tua siswa untuk hadir. Beberapa kegiatan penyerta kami gelar untuk menyemarakkan kegiatan pameran. Puncak dari kegiatan ini adalah pengajian akbar yang tentu menarik perhatian masyarakat untuk hadir lebih dekat ke madrasah. Selain itu madrasah membuat program unggulan yaitu tahfidzul Qur'an dan Takhassus Kitab Kuning. Dalam membuat program unggulan ini pengurus yayasan, pengasuh dan pengurus pesantren yang ada duduk bersama dan bermusyawarah dengan baik. Dalam menyusun program unggulan ini sebelumnya diawali dengan kajian atau studi atas kecenderungan menyekolahkan

---

<sup>70</sup>Wawancara dengan Ibu Lukluk Farida, Wakil Kepala Bidang Kesiswaan sekaligus Ketua Panitia PPDB ( 23 Maet 2025 )

anak bagi orang tua sehingga prinsip dalam perekrutan siswa baru tidak memberikan sesuatu tapi ditawarkan program kepada masyarakat. Ini yang mungkin berbeda dengan sekolah lainnya.<sup>71</sup>

Dalam implementasinya program tahfidzul qur'an sudah bisa menghasilkan hafidz-hafidz qur'an. Dimulai dari kelas tujuh dan dari juz satu ternyata sampai dengan kelas sembilan peserta didik sudah mampu menghafal juz enam belas. Ini tentu menjadi capaian yang luar biasa karena melampaui target. Ini tentu menjadi daya tarik tersendiri bagi masyarakat. Hal ini disampaikan dalam wawancara sebagai berikut :

Program unggulan tahfidzul qur'an ternyata telah menghasilkan produk hafidzul qur'an melampaui target. Target awal kelas sembilan hanya sepuluh juz. Ternyata bisa hafal enam belas juz. Ini tentu menjadi daya tarik tersendiri bagi masyarakat untuk menyekolahkan anaknya di MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara .<sup>72</sup>

Begitu juga program tahsus kitab kuning dari program yang dijalankan secara konsisten telah menghasilkan santri-santri yang mampu membaca, menjelaskan dan mempraktikkan dalam kegiatan ibadah sehari hari, khususnya yang terkait dengan ibadah mahdloh. Produk unggulan ini juga menambah daya tarik masyarakat yang menginginkan puteranya menjadi seorang ahli agama untuk menyekolahkan anaknya di MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara sebagaimana rangkuman hasil wawancara berikut :

Program tahsus kitab kuning juga telah menghasilkan santri-santri yang bisa dibanggakan. Diantaranya mereka telah mampu membaca kitab kuning dasar dan bisa menjelaskan maknanya secara baik serta mempraktikkannya dalam kegiatan ibadah sehari hari. Ini tentu menambah kebanggaan orang tua atau wali santri dan menjadi daya tarik tersendiri.<sup>73</sup>

Dengan dua unggulan yang dilaksanakan secara konsisten maka

---

<sup>71</sup>Wawancara dengan Ibu Lukluk Farida, Wakil Kepala Bidang Kesiswaan sekaligus Ketua Panitia PPDB ( 23 Maet 2025 )

<sup>72</sup>Wawancara dengan Mutofik Yamin, Pengawas MTs Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjarnegara ( 29 Maret 2025 )

<sup>73</sup>Wawancara dengan Mutofik Yamin, Pengawas MTs Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjarnegara ( 29 Maret 2025 )

eksistensi madrasah akan semakin eksis dan semakin dimintai oleh masyarakat. Karena kecenderungan masyarakat sekarang ini ingin menyekolahkan anaknya sambil mondok di pesantren. Ini juga bagian dari strategi dalam rangka menjual produk madrasah ke masyarakat sebagaimana diungkapkan dalam wawancara berikut ini :

Masyarakat sekarang ini cenderung ingin menyekolahkan anaknya sambil mondok di pesantren. Dengan adanya program unggulan tahfidz dan takhasus kitab kuning di pesantren ini maka akan menjadi nilai jual dan media promosi yang sangat tepat..<sup>74</sup>

Secara umum dalam sebuah perencanaan diperlukan skala prioritas. Skala prioritas ini akan menentukan program apa yang seharusnya didahulukan dalam penerimaan siswa baru diantara program-program lainnya. Dalam hal ini MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Banjarnegara memprioritaskan program dalam meningkatkan jumlah peserta didik yang signifikan adalah menyiapkan asrama pendidikan, meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dewan ustadz, guru dan karyawan sebagaimana yang disampaikan dalam wawancara sebagai berikut :

Dalam membuat perencanaan kepala madrasah memprioritaskan pada aspek penyiapan asrama bagi calon peserta didik baru. Selain itu upaya meningkatkan kualitas sumberdaya ustadz, guru dan karyawan juga menjadi prioritas..<sup>75</sup>

Selain menjual program unggulan kepala madrasah juga merumuskan strategi untuk mencari peserta didik baru yaitu dengan menjual nama tokoh besar yang pernah berjuang dalam membangun madrasah aliyah al-qur'an yakni tokoh spiritual habib lutfi, mantan Bupati Banjarnegara Mohammad Supardi, KH. Fuad Hasyim, KH Mahalli Jahid.

Dari nama-nama besar yang dipublish ke masyarakat maka akan muncul image bahwa MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Banjarnegara pernah menjadi markas perjuangan para ulama besar. Hal ini tentu

---

<sup>74</sup>Wawancara dengan H. Adib Setyo Tuhu, Ketua Komite MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara ( 29 Maret 2025 )

<sup>75</sup>Wawancara dengan Ibu Lukluk Farida, Wakil Kepala Bidang Kesiswaan sekaligus Ketua Panitia PPDB ( 23 Maret 2025 )

berpengaruh terhadap animo masyarakat untuk menyekolahkan anaknya ke MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara . Hal ini diungkapkan dalam wawancara berikut :

Kepala madrasah selalu menjual nama besar para pendahulu yaitu ulama-iulama besar berskala nasional yang pernah berjuang ketika madrasah tersebut masih bernama madrasah aliyah al-qur'an sehingga masyarakat tertarik untuk menyekolahkan anaknya di MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Banjarnegara.<sup>76</sup>

Strategi lain yang dibangun oleh kepala madrasah dalam meningkatkan peolehan peserta didik baru adalah menjalin komunikasi (silaturahmi) yang intensif dengan tokoh-tokoh agama dan tokoh masyarakat. Dengan kedekatan yang sudah dibangun kepala madrasah tidak segan-segan minta bantuan kepada mereka untuk membesarkan madrasah dengan menyekolahkan anaknya di MTs Plus Al—Hidayah Kroya. Hal ini disimpulkan dari wawancara berikut :

Kepala madrasah sangat aktif menjalin komunikasi (silaturahmi) dengan semua tokoh-tokoh agama dan tokoh masyarakat. Dengan pendekatan yang intensif maka mereka akan dengan senang hati membantu kepala madrasah untuk menyosialisasikan dan menyekolahkan anaknya di MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara.<sup>77</sup>

Upaya lain yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam rangka membangun jejaring peningkatan peserta didik baru adalah dengan memanfaatkan majelis-majelis taklim yang ada di Kroya dan sekitarnya. Majelis-majelis yang ada didata kemudian menempatkan para ustadz pesantren yang ada di madrasah untuk mengisi pengajian-pengajian yang ada. Di tengah-tengah kegiatan ini disisipkan promosi tentang MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara sebagai sebuah lembaga yang siap mendidik putera puteri warga masyarakat. Hal ini terungkap dalam wawancara berikut :

Kepala madrasah menjadikan majelis-majelis taklim selain sebagai media dakwah juga sebagai media mempromosikan madrasah kepada

---

<sup>76</sup>Wawancara dengan Mutofik Yamin, Pengawas MTs Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjarnegara ( 29 Maret 2025 )

<sup>77</sup>Wawancara dengan Ibu Dewi, SH, Wakil Kepala Bidang Humas ( 23 Maret 2025 )

masyarakat. Para ustadz pesantren diberi tugas untuk mengisi materi kajian, kemudian disela sela pengajian diselingi dengan pengenalan MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Banjarnegara sebagai sebuah lembaga pendidikan formal yang siap untuk mendidik anak-anak menjadi generasi yang berilmu dan berakhlak.<sup>78</sup>

Jaringan alumni bagian dari potensi strategis madrasah yang bisa dimanfaatkan sebagai sarana membantu merekrut sekaligus meningkatkan jumlah peserta didik baru. Kepala MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara menjadikan alumni sebagai bagian yang tak terpisahkan dalam rangka mempromosikan madrasah kepada masyarakat luas. Hal ini terungkap dalam wawancara berikut :

Kepala madrasah memanfaatkan para alumni untuk dilibatkan dalam mempromosikan dan mencari calon peserta didik baru. Ini potensi besar yang harus dijaga dan dirawat agar potensi ini bisa memperkuat jaringan madrasah.<sup>79</sup>

Upaya untuk merangkul sebanyak mungkin personal dalam membangun jejaring untuk meningkatkan jumlah peserta didik dilakukan melalui para pengusaha warung makan dan pengusaha lainnya. Melalui jejaring pengusaha kuliner kepala madrasah membangun kerjasama dan mengetuk kedermawanan mereka dan mereka ikut mempromosikan madrasah bagi para pengunjung dan memberikan bantuan makanan untuk santri yang ada di pesantren sebagaimana yang disampaikan dalam wawancara berikut :

Kepala madrasah melakukan pendekatan kepada para pengusaha kuliner dan mengetuk hati mereka untuk membantu madrasah dalam mempromosikan madrasah. Atas upaya ini kepala madrasah mendapatkan bantuan berupa upaya mempromosikan madrasah dan mendapatkan bantuan makanan untuk para santri pada waktu-waktu tertentu.<sup>80</sup>

Bantuan sosial berupa santunan kepada anak yatim dan dluafa menjadi penting untuk menarik simpati masyarakat luas terhadap

---

<sup>78</sup>Wawancara dengan Bapak Lasimin, Ketua Komite MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara ( 23 Maret 2025 )

<sup>79</sup>Wawancara dengan Ibu Dewi, SH, Wakil Kepala Bidang Humas ( 23 Maret 2025 )

<sup>80</sup>Wawancara dengan Ibu Dewi, Wakil Kepala Bidang Humas ( 23 Maret 2025 )

madrasah. Upaya ini dilakukan dengan mengadakan kegiatan bakti sosial baik di lingkungan madrasah maupun di luar madrasah. Selain memberikan bantuan materi kepala madrasah juga memberikan bantuan bea siswa seratus persen bagi anak yatim dan anak dari keluarga tidak mampu. Hal ini disampaikan dalam wawancara berikut ini :

Kepala madrasah memberikan bantuan kepada anak yatim dan anak dari keluarga tidak mampu. Jika ada anak yang mendaftar sekolah di MTs kami kemudian menyatakan tidak mampu maka anak tersebut dibebaskan dari semua biaya pendidikan dengan catatan harus nempat di pesantren dan ini adalah bentuk inovasi kepedulian kepala madrasah dalam membantu anak yang kurang beruntung<sup>81</sup>

Tabel organizing :

Aspek Pengorganisasian	Bentuk Tindakan Organisasi	Tujuan	Pelaksana/Tokoh Kunci	Output yang Diharapkan	Catatan
1. Pembentukan Tim Promosi PSB (Penerimaan Siswa Baru)	Menunjuk guru, TU, dan alumni sebagai tim promosi	Membagi tugas dan memperluas jangkauan promosi	Kepala madrasah, guru, komite	Terbentuknya tim kerja efektif	Disertai SK Kepala
2. Koordinasi Antar Unit	Mengatur alur kerja antara bagian kurikulum, kesiswaan, humas	Meningkatkan efisiensi kerja tim	Waka kurikulum, waka kesiswaan, TU	Jadwal kerja dan tanggung jawab jelas	Rapat rutin mingguan
3. Pendelegasian Tugas	Mendelegasikan tanggung jawab kepada guru sesuai kompetensi	Menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap program	Kepala madrasah, guru	Pelibatan aktif seluruh guru	Sistem reward untuk motivasi
4.	Mengorgan	Memperluas	Kepala	Masyarakat	Bentuk:

<sup>81</sup>Wawancara dengan H. Adib Setyo Tuhu, Ketua Komite MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara ( 29 Maret 2025 )

Aspek Pengorganisasian	Bentuk Tindakan Organisasi	Tujuan	Pelaksana/Tokoh Kunci	Output yang Diharapkan	Catatan
Kolaborasi dengan Komite & Tokoh Masyarakat	isiasi peran masyarakat dalam penyuluhan dan sosialisasi	s pengaruh madrasah di masyarakat	madrasah, komite, tokoh lokal	at terlibat aktif	pertemuan, forum warga
5. Integrasi Program Unggulan ke Struktur Organisasi	Menempatkan program unggulan (misal: tahfidz, robotik) dalam struktur sekolah	Menjamin kesinambungan dan tanggung jawab program	Guru pembina, Waka Kurikulum	Program unggulan berjalan rutin	Dukungan dana & SDM disiapkan
6. Manajemen Informasi Internal	Membuat sistem laporan kegiatan & progres peningkatan siswa	Meningkatkan kontrol & pengawasan internal	Kepala, TU, koordinator tim	Data real-time peningkatan siswa	Gunakan sistem digital/manual

### 3. Tahap Pelaksanaan *actuating* dalam meningkatkan jumlah siswa di MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Banjarnegara.

Dalam tahap pelaksanaan guru, karyawan dan sumberdaya lainnya di MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara kepala madrasah menyusun panitia penerimaan peserta didik baru. Adapun formasi kepanitiaan yang terdiri dari penanggungjawab, ketua panitia, sekretaris, bendahara dan beberapa seksi sebagaimana yang disampaikan dalam wawancara berikut :

Kepala madrasah menyusun sebuah kepanitiaan agar kegiatan penerimaan peserta didik bisa lebih tertata dan mendapatkan perolehan maksimal. Kepanitiaan itu terdiri dari penanggungjawab, ketua, sekretaris, bendahara, seksi humas, seksi perlengkapan, seksi

pendaftaran, seksi publikasi, dan seksi kegiatan.<sup>82</sup>

Untuk mengisi formasi kepanitiaan tersebut, khususnya ketua panitia diperlukan figur guru atau karyawan yang memiliki kriteria diantaranya mempunyai kemampuan managerial, punya kemampuan berkomunikasi dalam tim, pekerja keras, jujur, dan tanggung jawab. Hal itu disampaikan dalam wawancara berikut :

Dalam mengisi struktur kepanitiaan kepala madrasah memilih personil khususnya ketua panitia adalah figur yang mempunyai jiwa mangerial, mempunyai jiwa kepemimpinan, mampu berkomunikasi, mampu bekerjasama dalam tim, pekerja keras, jujur dan bertanggung jawab.<sup>83</sup>

Adapun personil panitia lainnya diisi oleh personal yang mempunyai kriteria diantaranya, mampu bekerja sesuai bidangnya, pekerja keras, tekun dan bisa bekerjasama dalam tim sesuai dengan hasil wawancara sebagai berikut :

Untuk mengisi formasi kepanitiaan kami menentukan kriteria mampu bekerja sesuai bidangnya dan bisa bekerjasama dalam satu tim, tekun, jujur dan bertanggung jawab.<sup>84</sup>

Proses menempatkan personil guru atau karyawan dalam kepanitiaan melalui rapat bersama yang diikuti oleh kepala madrasah, semua guru, semua karyawan dan perwakilan komite madrasah. Dalam rapat tersebut disampaikan formasi yang diperlukan untuk menangani kegiatan penerimaan siswa baru. Kemudian dibahas nama personil yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan sebagaimana disampaikan dalam wawancara sebagai berikut :

Dalam menempatkan personil untuk mengisi formasi kepanitiaan kepala madrasah mengundang seluruh guru dan karyawan dalam sebuah rapat. Agendanya terkait dengan pembentukan kepanitiaan penerimaan peserta didik baru. Setelah formasi ditentukan kami menetapkan personil yang tepat untuk menduduki jabatan keantiaan. Proses ini melalui musyawarah seluruh peserta rapat.<sup>85</sup>

---

<sup>82</sup>Wawancara dengan Ibu Dewi, SH, Wakil Kepala Bidang Humas ( 23 Maret 2025 )

<sup>83</sup>Wawancara dengan Ibu Dewi, SH, Wakil Kepala Bidang Humas ( 23 Maret 2025 )

<sup>84</sup>Wawancara dengan Ibu Dewi, SH, Wakil Kepala Bidang Humas ( 23 Maret 2025 )

<sup>85</sup>Wawancara dengan Ibu Dewi, SH, Wakil Kepala Bidang Humas ( 23 Maret 2025 )

Guru dan karyawan MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara pada akhirnya semuanya dimasukkan dalam struktur kepanitiaan. Ini dilakukan untuk memaksimalkan kinerja madrasah dalam menyosialisasikan dan menggerakkan warga masyarakat. Dengan personil yang cukup banyak semua pekerjaan dibagi habis. Semua personil mendapatkan pekerjaan-pekerjaan yang sudah ditentukan. Hal ini disampaikan dalam wawancara berikut :

Semua personil guru dan karyawan dimasukkan dalam struktur kepanitiaan. Hal ini dimaksudkan agar semua pekerjaan bisa ditangani dengan baik dan semua pekerjaan dibagi habis.<sup>86</sup>

Untuk memudahkan panitia penerimaan peserta didik baru dalam bekerja kepala madrasah membuat *job description*, gambaran tugas yang harus dilaksanakan oleh semua panitia dari penanggung jawab sampai dengan seksi-seksi. *Job description* memuat gambaran tugas secara rinci pada tiap-tiap organ kepanitiaan sebagaimana diungkapkan dalam wawancara berikut ini :

Kepala madrasah membuat *job description* untuk memberikan arah dan petunjuk kerja kepada semua panitia. Diharapkan dari petunjuk kerja ini semua personil panitia bisa bekerja dengan baik dan mendapatkan peserta didik yang lebih banyak.<sup>87</sup>

Selain membentuk kepanitiaan internal dari guru dan karyawan kepala madrasah juga membangun jejaring dengan tokoh masyarakat dan tokoh agama. Selain untuk mendekatkan madrasah kepada tokoh masyarakat mereka juga bisa diminta bantuan untuk ikut serta dalam membesarkan madrasah. Dalam hal ini kepala madrasah tidak segan-segan minta bantuan baik tenaga, pikiran maupun material.<sup>88</sup>

---

<sup>86</sup>Wawancara dengan Ibu Lukluk Farida, Wakil Kepala Bidang Kesiswaan sekaligus Ketua Panitia PPDB ( 23 Maet 2025 )

<sup>87</sup>Wawancara dengan Ibu Lukluk Farida, Wakil Kepala Bidang Kesiswaan sekaligus Ketua Panitia PPDB ( 23 Maet 2025 )

<sup>88</sup>Wawancara dengan Bapak Lasimin, Ketua Komite MI GUPPI LebakwangiPagedongan Kabupaten Banjarnegara ( 23 Maret 2025 )

Dari pergerakan yang dilakukan oleh kepala madrasah dia sangat memperhatikan dan mementingkan tokoh-tokoh dari luar madrasah untuk terlibat dalam memajukan madrasah. Ini berarti bahwa dia sangat mengorbankan tokoh-tokoh yang ada di tengah-tengah masyarakat. Prinsip kepala madrasah mencari kawan sebanyak-banyaknya.

#### **4. Tahap Pengawasan *controlling* dalam meningkatkan jumlah siswa di MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Banjarnegara.**

Keteladanan seorang pemimpin dalam menggerakkan sebuah tim akan menjadi acuan bagi organ-organ yang berada di bawahnya. Kepala madrasah MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Banjarnegara sebelum menggerakkan semua guru dan karyawan dalam meningkatkan jumlah peserta didik diawali dengan membangun komitmen manajemen yang kuat bersama. Apa yang sudah disepakati dalam merencanakan target peolehan peserta didik baru maka semuanya harus serius.

Begitu juga dalam mengimplementasikan strategi yang harus dilaksanakan semuanya harus dilaksanakan dengan penuh kesungguhan. Dampak dari keteladanan ini maka seluruh tim akan bergerak mewujudkan apa yang sudah menjadi kesepakatan bersama sebagaimana yang disampaikan dalam wawancara berikut ini :

Kepala madrasah membangun komitmen yang kuat dalam mewujudkan team work yang hebat. Komitmen yang dibangun akan menjadi energi yang bisa menggerakkan semua unsur yang terlibat dalam kepanitiaan. Komitmen ini sekaligus akan membawa semua panitia bekerja sesuai target.<sup>89</sup>

Dalam menggerakkan kepanitiaan yang telah dibentuk kepala madrasah pertama-tama menjelaskan tugas pokok dan fungsi personil panitia secara jelas dari mulai ketua panitia sampai dengan seksi-seksi yang

---

<sup>97</sup>Wawancara dengan Bapak Lasimin, Ketua Komite MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara ( 23 Maret 2025 )

<sup>89</sup>Wawancara dengan H. Adib Setyo Tuhu, Ketua Komite MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara ( 29 Maret 2025 )

ada. Penjelasan ini menjadi penting sehingga semua personil yang masuk dalam kepanitiaan paham dengan tugas yang harus dilaksanakan sebagaimana disampaikan dalam sebuah wawancara :

Pertama-tama kepala madrasah memberikan uraian tugas ( job description ) dan menjelaskan kepada seluruh personil panitia, sehingga mereka paham betul apa yang harus mereka lakukan.<sup>90</sup>

Selain itu kepala madrasah memberikan pembinaan kepada personal panitia agar pergerakan mereka dalam menjalankan tugas kepanitiaan bisa lebih maksimal. Hal ini disampaikan dalam wawancara berikut ini :

Kepala madrasah selalu memberikan pembinaan dalam meningkatkan kinerja panitia. Dalam beberapa hal personil panitia juga membutuhkan pengarahan secara teknis untuk menangani pekerjaan kepanitiaan. Disinilah pengarahan dan pembinaan menjadi penting untuk dilakukan.<sup>91</sup>

Menggerakkan sebuah tim agar bekerja sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh pimpinan bukanlah hal yang mudah. Dibutuhkan kemampuan leadership yang memadai. Seorang pemimpin perlu mempelajari teori-teori kepemimpinan, termasuk di dalam kepemimpinan madrasah.

Dari sisi keaktifan dalam pergerakan kepala MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara memiliki semangat yang menggebu dalam memajukan madrasah, khususnya dalam meningkatkan jumlah peserta didik. Dalam hal kegiatan sipiritual kepala madrasah melaksanakan kegiatan nariyahan sebulan sekali. Kegiatan itu dilakuukan oleh semua guru dan karyawan berikut keluarganya. Selain itu mobilitas fisik kepala madrasah juga menunjukkan dinamikanya yang luar biasa. Hal ini tentu sangat diperlukan untuk menjadi teladan bagi panitia lainnya sebgaimana terungkap dalam wawancara berikut :

Kepala madrasah menunjukkan seorang figur teladan yang luar baiasa. Mobilitas pribadinya dalam megembangkan madrasah madrasah tidak

---

<sup>90</sup>Wawancara dengan Ibu Dewi, SH, Wakil Kepala Bidang Humas ( 23 Maret 2025 )

<sup>91</sup>Wawancara dengan Ibu Dewi, SH, Wakil Kepala Bidang Humas ( 23 Maret 2025 )

pernah berhenti. Sementara kegiatan spiritual dia lakukan dengan penuh kesadaran. Jadi nilai-nilai spiritual dijadikan sebagai dasar dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan kemadrasahan.<sup>92</sup>

Dalam melakukan fungsi *actuating* tidak tertutup kemungkinan terjadi miskoordinasi antara satu personil dengan personil dalam kepanitiaan. Dalam menyikapi hal ini kepala madrasah mengambil langkah untuk menyelaraskan dengan cara memanggil pihak-pihak yang terkait kemudian dibriefing dan dimusyawarahkan. Dengan demikian semua personil dalam kepanitiaan akan bekerjasama seiring sejalan dalam satu komando sebagaimana disampaikan dalam wawancara berikut :

Jika terjadi miskoordinasi dalam kepanitiaan maka kepala madrasah memanggil pihak-pihak yang terkait. Untuk mengetahui duduk persoalannya kepala madrasah melaksanakan musyawarah. Mereka kami briefing sehingga semuanya bisa selaras dalam satu komando.<sup>93</sup>

Dalam pelaksanaan kegiatan kepanitiaan tidak lepas dari faktor-faktor yang mendukung dan faktor-faktor yang menghambat. Diantara faktor-faktor yang mendukung

diantaranya; pertama, semangat berjuang para personil panitia dalam melaksanakan tugas-tugasnya` Kedua, profesionalisme para personil kepanitiaan. Ketiga mekanisme musyawarah dalam menyelesaikan setiap masalah yang muncul. Hal ini dikatakan oleh kepala madrasah dalam wawancara sebagai berikut :

Ada tiga faktor yang mendukung dalam menggerakkan kegiatan kepanitiaan penerimaan peserta didik baru. Pertama, semangat juang para guru dan karyawan yang tergabung dalam kepanitiaan. Kedua, profesionalisme dan yang ketiga, mekanisme musyawarah dalam menyelesaikan berbagai persoalan yang muncul.<sup>94</sup>

Disisi lain ada pula faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam

---

<sup>92</sup>Wawancara dengan H. Adib Setyo Tuho, Ketua Komite MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara ( 29 Maret 2025 )

<sup>93</sup>Wawancara dengan Ibu Dewi, SH, Wakil Kepala Bidang Humas ( 23 Maret 2025 )

<sup>94</sup>Wawancara dengan Ibu Dewi, SH, Wakil Kepala Bidang Humas ( 23 Maret 2025 )

menggerakkan kegiatan penerimaan peserta didik baru. Faktor-faktor ini dibagi menjadi dua, itu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal diantaranya masih ada beberapa guru atau karyawan yang belum bisa melaksanakan tugasnya secara utuh. Hal ini disebabkan oleh militansi atau daya juang guru yang masih kurang. Terhadap persoalan ini kepala madrasah selalu memberi motivasi agar guru atau karyawan dalam menjalankan tugas penerimaan peserta didik baru dilandasi dengan semangat beribadah, dakwah dalam pendidikan sebagaimana yang disampaikan dalam wawancara berikut :

Ada dua faktor penghambat dalam kegiatan penerimaan peserta didik baru yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal muncul karena lemahnya beberapa guru dan karyawan dalam melaksanakan tugas tugas penerimaan peserta didik baru. Dalam hal ini kami terus memberikan motivasi agar kinerja di madrasah tidak semata-mata bekerja tapi harus dilandasi oleh semangat beribadah.<sup>95</sup>

Adapun faktor eksternal adalah kurangnya pemahaman warga masyarakat lokal terhadap eksistensi madrasah. Mereka beranggapan bahwa madrasah adalah lembaga pendidikan yang di dalamnya terdapat banyak uang, sehingga mereka berharap bisa bekerja dalam proyek-proyek pembangunan gedung madrasah dengan bayaran yang tinggi.

Faktor penghambat dari luar diantaranya masih adanya kesalahpahaman masyarakat lokal dalam memahami eksistensi madrasah. Dikira madrasah adalah tempat pendidikan yang didalamnya terkumpul banyak uang sehingga mereka berharap bisa ikut bekerja dalam proyek-proyek yang dilaksanakan di madrasah dengan biaya tinggi. Jika itu tidak dipenuhi mereka kecewa.<sup>96</sup>

*Actuating* ( menggerakkan ) adalah salah satu fungsi manajemen yang paling menentukan terhadap keberhasilan sebuah program. Peran pemimpin menjadi kunci dalam menciptakan atmosfer pergerakan sebuah tim dalam menjalankan tugasnya. Begitu juga kepemimpinan kepala Madrasah Tsanawiyah Plus Al-Hidayah Kroya Banjarnegara dalam menggerakkan

---

<sup>95</sup>Wawancara dengan Ibu Dewi, SH, Wakil Kepala Bidang Humas ( 23 Maret 2025 )

<sup>96</sup>Wawancara dengan Ibu Dewi, SH, Wakil Kepala Bidang Humas ( 23 Maret 2025 )

organisasinya untuk meningkatkan perolehan peserta didik baru tidak bisa lepas dari tugas dan fungsi kepemimpinannya.

Dari penelitian yang sudah dilakukan diapati temuan bahwa kepala madrasah pertama-tama membangun komitmen yang kuat terhadap seluruh komponen kepanitiaan. Komitmen untuk bekerjasama secara optimal mewujudkan target perolehan peserta didik baru disertai dengan mekanisme reward dan punishment menjadi pemicu daya juang semua pihak yang terkait. Panitia bekerja secara serius dan penuh tanggung jawab.

Langkah berikutnya untuk menggerakkan semua komponen panitia secara sistematis dilakukan dengan memberikan penjelasan *job description* yang dilakukan oleh kepala madrasah. Upaya ini tepat dilakukan untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja sekaligus supaya tidak *over lapping*. Langkah ini akan memudahkan semua panitia untuk melaksanakan apa yang menjadi tugas masing-masing.

Untuk mengawal pelaksanaan kegiatan panitia penerimaan peserta didik kepala madrasah senantiasa melakukan pembinaan dan pemberian motivasi. Apa yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam hal ini sangat diperlukan agar energi dan semangat panitia tetap terpelihara. Dan dari pembinaan ini panitia senantiasa merasa diperhatikan dan dibimbing sehingga semua guru dan karyawan akan bekerja dengan senang hati.

Proses pergerakan kepala madrasah dalam mengoptimalkan gerakan penerimaan peserta didik baru dilakukan melalui gerakan spiritual. Ini diwujudkan dalam bentuk mujahadah-mujahadah, rutinan sholawat nariyah dan ritual lainnya. Kegiatan ini juga menjadi support bagi semua pihak yang terkait dan memberikan dampak positif terhadap mental spiritual panitia pelaksana. Ikhtiar-ikhtiar spiritual lainnya yang dilakukan oleh kepala madrasah dan warga madrasah juga berdampak terhadap animo masyarakat untuuk menyekolahkan anaknya di MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara Banjarnegara.

Fungsi pengawasan dalam manajemen menjadi bagian yang sangat penting karena dari sinilah sebuah pekerjaan bisa dilihat apakah berjalan

sesuai dengan rencana atau sebaliknya.

Kepala MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara Banjarnegara memberikan penjelasan ketika ditanya tentang bagaimana cara melakukan pengawasan terhadap kinerja panitia penerimaan peserta didik baru. Dia menjelaskan bahwa proses pemantauan ke sekretariat panitia dilakukan secara rutin dan insidental. Caranya dia rutin berkunjung ke sekretariat panitia untuk mengecek perkembangan kegiatan penerimaan peserta didik baru dari mulai sosialisasi, pendaftaran, dan sebaran calon peserta didik yang sudah mendaftarkan diri sebagaimana dalam rangkuman wawancara berikut :

Pengawasan kegiatan penerimaan peserta didik dilakukan melalui kunjungan rutin dan insidental ke sekretariat pendaftaran. Kepala madrasah melihat progres perkembangan kegiatan kepanitiaan. Jadwal sosialisasi, pendaftaran dan sebaran calon peserta didik yang sudah mendaftarkan diri.<sup>97</sup>

Dari pemantauan tersebut kepala madrasah mengetahui sebaran wilayah calon peserta didik yang sudah atau belum mendaftar. Jika diketahui ada beberapa daerah basis masih banyak yang belum mendaftar maka kepala madrasah memberikan arahan melalui ketua panitia untuk turun langsung ke basis-basis. Dari kegiatan ini bisa diketahui mengapa masih banyak calon peserta didik belum mau mendaftar ke MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara sebagaimana dirangkum dalam hasil wawancara sebagai berikut :

Untuk mengetahui sebaran daerah-daerah basis yang belum atau sudah mendaftar ke madrasah kepala madrasah mengecek sebaran calon pendaftar ke panitia. Jika diketahui masih banyak yang belum mendaftar maka kepala madrasah mengintruksikan ketua panitia untuk menurunkan tim ke daerah yang dimaksud. Dia ingin tahu faktor apa yang menyebabkan mereka belum mendaftarkan diri ke madrasah.<sup>98</sup>

Dari masalah yang ditemukan kemudian kepala madrasah mencari

---

<sup>97</sup>Wawancara dengan Ibu Dewi, SH, Wakil Kepala Bidang Humas ( 23 Maret 2025 )

<sup>98</sup>Wawancara dengan Ibu Dewi, SH, Wakil Kepala Bidang Humas ( 23 Maret 2025 )

solusinya. Jika terkait dengan jarak yang mungkin agak jauh solusinya ada pondok pesantren.. Jika masalahnya terkait biaya maka solusinya bisa mendapatkan keringanan pembiayaan. Dari situ maka persoalan yang muncul selalu kami carikan jalan keluarnya. Hal itu diungkapkan dalam wawancara sebagai berikut :

Masalah-masalah yang dia dapatkan dari hasil kunjungan langsung ke daerah basis, langsung dicarikan jalan keluar. Apakah masalah jarak tempuh ke madrasah yang cukup jauh, apakah masalah pembiayaan atau masalah lainnya kami tawarkan jalan keluarnya.<sup>99</sup>

Pelaksanaan pengawasan terhadap kegiatan penerimaan peserta didik baru supaya lebih terarah dan jelas targetnya tentu harus menggunakan instrumen pemantauan atau pengawasan. Instrumen itu dibuat untuk memantau apakah kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan sudah dilaksanakan atau belum. Selain itu instrumen pemantauan juga berfungsi untuk mengetahui masalah-masalah yang muncul dalam pelaksanaan kegiatan penerimaan peserta didik baru sebagaimana disampaikan dalam wawancara sebagai berikut :

Untuk memudahkan pemantauan kepala madrasah menggunakan instrumen. Dari sini kita tahu tahapan-tahapan kegiatan yang sudah dilakukan panitia. kepala madrasah juga tahu progressnya seperti apa, serta masalah-masalah yang muncul dalam internal kepanitiaan.<sup>100</sup>

Problem-problem kepanitiaan yang muncul biasanya berkuat pada persoalan teknis di lapangan seperti waktu pelaksanaan sosialisasi ke SD / MI yang belum diberi waktu, media yang dipakai untuk sosialisasi, miskordinasi antar internal panitia. Terhadap persoalan ini kepala madrasah melakukan langkah dengan cara memanggil pihak-pihak terkait, menanyakan sumber masalah atau hambatan-hambatannya. Dari sini kemudian dimusyawarahkan sampai muncul jalan keluarnya. Hal ini diungkapkan dalam rangkuman wawancara sebagai berikut :

Masalah-masalah yang muncul dalam kepanitian biasanya berkisar pada

---

<sup>99</sup>Wawancara dengan Ibu Dewi, SH, Wakil Kepala Bidang Humas ( 23 Maret 2025 )

<sup>100</sup>Wawancara dengan Ibu Dewi, SH, Wakil Kepala Bidang Humas ( 23 Maret 2025 )

persoalan teknis di lapangan, belum sesuai antara job description dengan realita , waktu sosialisasi di SD / MI, miskordinasi internal panitia. Dalam hal ini tindakan yang diambil adalah memanggil pihak-pihak terkait kemudian dimusyawarahkan. Dari situ akan muncul jalan keluar yang disepakati bersama.<sup>101</sup>

Persoalan yang sudah diselesaikan kemudian dilakukan pemantauan agar kinerja panitia penerimaan peserta didik baru semakin meningkat. Agar ada peningkatan kinerja bimbingan, petunjuk dan arahan dari kepala madrasah terus diberikan.<sup>102</sup>

Dalam rangka memacu kinerja semua personil panitia penerimaan peserta didik baru kepala madrasah memeberlakukan mekanisme *reward and punishment*. Penghargaan dari kepala madrasah diberikan bagi siapa saja yang berJumlah dalam berbagai bentuk diantaranya uang, piagam penghargaan, barang, atau sekedar apresiasi dalam bentuk ucapan . Besarannya uang variatif, tergantung bobot Jumlah yang diraih. Sedangkan jika prestsinya bersifat kolektif maka kepala madrasah mengadakan piknik bersama untuk sekedar refreshing. Pesertanya adalah semua Bapak dan Ibu guru serta karyawan. Hal itu terangkum dalam wawancara sebagai berikut :

Untuk memberikan apresiasi bagi siapa saja yang berJumlah madrasah memberikan reward dalam berbagai bentuk. Jika itu individual maka akan diberikan dalam bentuk uang, piagam penghargaan, barang atau dalam hanya sekedar apresiasi verbal yang disampaikan dalam forum-forum tertentu.<sup>103</sup>

Sebaliknya jika kinerja tidak sesuai yang diharapkan maka maka madrasah akan memberikan *punishment*. Punishment ini dijatuhkan agar semua personil panitia selalu hati-hati dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh madrasah, sehingga hasilnya akan lebih optimal. Bentuk-bentuk punishment berbeda-beda tergantung tingkat dan bobot yang dilakukan oleh semua personil guru dan karyawan. Adakalanya berbentuk

---

<sup>101</sup>Wawancara dengan Bapak Sugiarto ( Wakil Kepala Bidang Kurikulum MI GUPPI LebakwangiPagedongan Kabupaten Banjarnegara ) 23 Februari 2025

<sup>102</sup>Wawancara dengan Bapak Sugiarto ( Wakil Kepala Bidang Kurikulum MI GUPPI LebakwangiPagedongan Kabupaten Banjarnegara ) 23 Februari 2025

<sup>103</sup>Wawancara dengan Bapak Sugiarto (Wakil Kepala Bidang Kurikulum MI GUPPI LebakwangiPagedongan Kabupaten Banjarnegara ) 23 Februari 2025

teguran atau peringatan. Dalam skala yang paling berat personil guru atau karyawan supaya memilih akan tetap bekerja di madrasah atau keluar dari madrasah. Dari sini maka semua panitia akan berhati-hati dalam melaksanakan tugas yang sudah diberikan oleh madrasah sebagaimana yang terangkum dalam wawancara sebagai berikut :

Dalam hal *punishment* diberlakukan kepada semua panitia yang melakukan pelanggaran. Ini dilakukan untuk menjaga agar panitia pelaksana penerimaan peserta didik baru dalam melaksanakan tugasnya dengan hati-hati sesuai juknis. Pelanggaran ringan diberikan teguran atau peringatan. Jika sudah cukup berat maka supaya memilih tetap mau bekerja disini apa mau pindah ke sekolah lain.<sup>104</sup>

Kepala madrasah dalam melakukan fungsi *controlling* juga selalu berorientasi ke depan. Kegagalan hari ini harus diperbaiki pada tahun berikutnya. Itu dilaksanakan dengan penuh kesadaran dan keseriusan. Jadi jika dalam penerimaan peserta didik baru tahun ini target sembilan kelas belum tercapai maka tahun depan itu harus bisa diwujudkan. Proses evaluasi dilaksanakan secara teliti dan mendalam. Hal itu disampaikan dalam wawancara berikut ini :

Proses *controlling* ( evaluasi ) yang dilakukan oleh kepala madrasah benar-benar dilaksanakan secara serius dan teliti serta konsekuen. Kegagalan hari ini harus dijawab pada tahun mendatang. Jika target tahun ini perolehan peserta didik baru 9 kelas belum tercapai maka pada tahun berikutnya harus bisa diwujudkan. Jadi kepala madrasah selalu berorientasi ke depan dalam melaksanakan proses evaluasi.<sup>105</sup>

Tabel *controlling*:

Aspek Pengawasan	Kegiatan Pengawasan/Evaluasi	Tujuan	Pelaksana	Instrumen /Metode	Indikator Evaluasi
1. Monitoring Promosi PSB	Mengevaluasi efektivitas media promosi (spanduk,	Mengetahui media paling efektif	Kepala, tim promosi	Observasi, kuesioner wali murid	Jumlah pendaftar dari tiap media

<sup>104</sup>Wawancara dengan Mutofik Yamin, Pengawas MTs Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjarnegara ( 29 Maret 2025 )

<sup>105</sup>Wawancara dengan Mutofik Yamin, Pengawas MTs Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjarnegara ( 29 Maret 2025 )

Aspek Pengawasan	Kegiatan Pengawasan/Evaluasi	Tujuan	Pelaksana	Instrumen /Metode	Indikator Evaluasi
	brostur, medsos)				
2. Evaluasi Program Unggulan	Menilai keterlaksanaan dan dampak program tahfidz, ekstra, dll	Menjamin keberlanjutan program unggulan	Kepala, waka kurikulum	Laporan mingguan/bulanan guru	Partisipasi & kepuasan siswa/orang tua
3. Evaluasi Pelayanan PPDB	Mengawasi pelayanan pendaftaran dan respons petugas	Meningkatkan kualitas layanan	Kepala, TU, guru piket	Formulir umpan balik (feedback)	Kepuasan pendaftar/wali murid
4. Evaluasi Peran Stakeholder	Mengecek partisipasi komite, tokoh masyarakat, alumni	Menjaga sinergi dalam peningkatan siswa	Kepala, komite madrasah	Rapat evaluasi, wawancara	Intensitas dukungan & kegiatan kolaboratif
5. Rapat Evaluasi Berkala	Menyusun laporan dan refleksi bersama guru dan tim	Perbaikan program ke depan	Kepala, guru, tim promosi	Rapat evaluasi triwulan	Rekomendasi program & tindak lanjut
6. Audit Data Siswa Baru	Menganalisis tren jumlah siswa masuk tiap tahun	Menilai keberhasilan strategi	Kepala, TU, tim administrasi	Rekapitulasi data tahunan	Peningkatan jumlah siswa setiap tahun

**Analisa POAC:**

<b>Aspek POAC</b>	<b>Deskripsi Kegiatan</b>	<b>Tujuan</b>	<b>Strategi/Metode</b>	<b>Output yang Diharapkan</b>	<b>Indikator Keberhasilan</b>
<b>Planning</b> (Perencanaan)	Menyusun program promosi, inovasi program unggulan, pendekatan masyarakat	Menarik minat dan meningkatkan jumlah siswa baru	Analisis SWOT, diskusi tim, studi banding	Rencana kerja tahunan dan kalender PPDB	Tersusunnya dokumen perencanaan & target peningkatan siswa
<b>Organizing</b> (Pengorganisasian)	Membentuk tim promosi, membagi peran guru dan komite, koordinasi dengan stakeholder	Memaksimalkan pelaksanaan program secara kolaboratif	Struktur organisasi PPDB, SK tim, forum komunikasi	Struktur tim yang solid dan aktif	Fungsi kerja tim berjalan dan dukungan masyarakat meningkat
<b>Actuating</b> (Pelaksanaan)	Menjalankan promosi, membuka program unggulan, memberikan layanan PPDB yang baik	Meningkatkan kepercayaan masyarakat dan calon wali siswa	Kunjungan ke RA, spanduk, sosmed, lomba anak-anak, event madrasah	Kegiatan promosi dan pelayanan berjalan efektif	Jumlah pendaftar meningkat dibanding tahun sebelumnya
<b>Controlling</b> (Pengawasan dan Evaluasi)	Monitoring kegiatan promosi dan	Menjaga kualitas pelaksanaan dan mengukur	Observasi, rapat evaluasi, umpan balik wali murid	Laporan evaluasi, rekomendasi strategi	Terjadi perbaikan program dan kenaikan

Aspek POAC	Deskripsi Kegiatan	Tujuan	Strategi/Metode	Output yang Diharapkan	Indikator Keberhasilan
	program, evaluasi berkala, perbaikan strategi	keberhasilan		baru	tren jumlah siswa

POAC sebagai kerangka kompetensi manajerial terbukti dapat memetakan secara sistematis peran kepala madrasah dalam:

- a. Merancang strategi peningkatan jumlah siswa
- b. Mengorganisasi sumber daya dan stakeholder
- c. Melaksanakan program unggulan yang menarik
- d. Melakukan evaluasi berkelanjutan untuk hasil optimal

## B. Analisis hasil pembahasan

### 1. Faktor-faktor yang melatarbelakangi meningkatnya jumlah peserta didik

Banyak pertimbangan yang dilakukan oleh masyarakat ataupun oleh peserta didik sebelum menentukan pilihan sekolah yang akan dituju. Pertimbangan tersebut bisa berupa mutu pendidikan, program unggulan, bangunan fisik, fasilitas yang diberikan, layanan yang ramah, letak geografis, faktor pembiayaan yang terjangkau atau faktor-faktor lainnya.

Dari penelitian yang dilakukan terhadap beberapa orang tua dan wali murid siswa MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara Banjarnegara terdapat temuan bahwa secara umum mereka menentukan madrasah tersebut sebagai pilihan utama karena adanya program unggulan tahfidz dan tahassus kitab kuning. Mereka beralasan bahwa membaca kitab kuning maupun tahfidz merupakan kegiatan inti untuk bisa memahami ajaran-ajaran islam.

Dalam mempelajari kitab kuning para peserta didik difokuskan untuk mempelajari kitab-kitab nahwu dan shorof sebagai kitab utama selain kitab-kitab fikih dan akhlak. Hal ini dimaksudkan ketika peserta didik sudah

mampu memahami kajian inti bahasa arab, mereka akan lebih mudah memahami teks-teks bahasa arab yang secara gramatikal lebih sulit dibandingkan dengan bahasa asing lainnya.

Begitu juga program tahfidz peserta didik tertarik untuk mengambil program tersebut karena mereka ingin bisa menghafal al-qur'an sebagai kitab suci umat islam. Dengan mampu menghafal al-qur'an selain pahala yang didapatkan juga diharapkan dapat mempelajari kandungan isi al-qur'an sebagai sumber ajaran islam. Dalam program tahfidz ini selain ditarget untuk hafal al-qur'an peserta didik juga diajari ilmu-ilmu agama lainnya dan juga praktik ibadah sehari-hari.

Dua program unggulan ini dilaksanakan di pondok pesantren Nurudluha yang terintegrasi dengan MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara . Pondok tersebut terletak satu lingkungan dengan madrasah sehingga akan mempermudah dalam melakukan pembinaan, bimbingan dan pengawasan terhadap para santri..

Faktor berikutnya yang melatarbelakangi peserta didik menentukan pilihan di MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara bermacam-macam. Ada yang karena faktor fasilitas madrasah yang cukup lengkap. Gedung dan sarana prasarana lain di sekolah ini juga berpengaruh terhadap daya tarik masyarakat dan para calon peserta didik. Semakin lengkap fasilitas sarana dan prasarana yang diberikan, menunjukkan bahwa layanan pendidikan semakin baik.

Faktor lainnya yang ikut melatarbelakangi peserta didik menentukan pilihan adalah faktor Jumlah madrasah. Faktor ini ikut menjadi pertimbangan pada beberapa siswa selain faktor program unggulan tahfidz al-qur'an dan tahssus kitab kuning.

## 2. Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam meningkatkan Jumlah Peserta Didik Baru

### a. Kompetensi Merencanakan ( *Planning* )

Dari hasil penelitian di atas dapat dipahami bahwa kepala madrasah membuat perencanaan dalam upaya meningkatkan jumlah peserta didik baru

melalui program penerimaan peserta didik baru maupun program-program lainnya.

Sebagai landasan dalam menyusun program penerimaan peserta didik baru kepala madrasah sudah mempunyai dua regulasi yaitu program tahunan madrasah yang sudah menjadi agenda rutin. Sedangkan regulasi lainnya berupa juknis penerimaan peserta didik baru yang dikeluarkan dari kantor kementerian agama kabupaten Banjarnegara.

Regulasi ini menjadi sangat penting sebagai dasar dan sebagai acuan dalam melaksanakan program kegiatan. Dalam regulasi tersebut dicantumkan terkait waktu pelaksanaan, syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh calon peserta didik dan lainnya.

Menurut B. Suryosubroto langkah-langkah penerimaan peserta didik baru adalah sebagai berikut :

- a. Membentuk panitia penerimaan peserta didik baru
- b. Menentukan syarat pendaftaran
- c. Menyediakan formulir pendaftaran
- d. Pengumuman pendaftaran calon
- e. Menyediakan buku pendaftaran
- f. Waktu pendaftaran
- g. Penentuan calon yang diterima.<sup>106</sup>

Regulasi ini akan mengarahkan kerja panitia agar selalu bekerja sesuai aturan yang benar.

Perencanaan yang dibuat oleh kepala madrasah disusun melalui rapat bersama yang diikuti oleh seluruh guru dan karyawan. Dalam rapat semua peserta diberi kesempatan untuk menyampaikan gagasannya secara demokratis. Proses ini menjadi penting agar semua warga madrasah ikut serta dan bertanggungjawab untuk mewujudkan apa yang menjadi tujuan yang hendak dicapai oleh madrasah. Dengan begitu maka seluruh warga madrasah akan kompak dalam bekerja. Kondisi seperti ini akan mewujudkan kebersamaan.

---

<sup>106</sup>Suryosubroto.B, *manajemen pendidikan di sekolah*, ( Jakarta: Rineka Cipta, 2010 ) h.74

Materi rapat pembentukan panitia penerimaan peserta didik baru membahas materi-materi substansial diantaranya bentuk kegiatan, tujuan kegiatan, rencana anggaran dan biaya kegiatan, target penerimaan peserta didik, strategi yang akan dibangun. Dari sini bisa dipahami bahwa kepala madrasah sudah melakukan langkah-langkah prosedural dan mengambil keputusan yang tepat untuk merumuskan sebuah perencanaan yang menyeluruh. Perencanaan yang komprehensif dan matang akan menentukan hasil yang maksimal.

Untuk mencapai tujuan perolehan peserta didik yang sesuai atau melebihi target tidak lepas dengan strategi yang diterapkan. Kepala madrasah bersama panitia pelaksana merumuskan strategi dengan membuat kelas unggulan yakni kelas takhfid dan kelas takhasus kitab kuning.

Penentuan dua unggulan madrasah ini dirumuskan setelah melalui kajian mendalam dan mempertimbangkan sumberdaya manusia yang tersedia, sarana prasarana serta lokasi / lahan yang masih tersedia. Selain itu kepala madrasah juga sudah membaca kecenderungan ke depan masyarakat ( *trend watching* ) yang ada di kroya dan sekitarnya dimana masyarakat cenderung menyekolahkan anaknya sambil mondok. Hal ini sebagai munculnya kesadaran warga masyarakat akan pentingnya bagunan moral generasi muda yang pada saat sekarang ini mengalami problem yang serius sebagai dampak dari perubahan global.

Kesadaran seperti ini menjadi poin penting bagi kepala madrasah dalam membuat perencanaan berbasis kebutuhan masyarakat. Dengan program unggulan takhasus kitab kuning maka upaya memenuhi kebutuhan masyarakat dapat diwujudkan.

Kemampuan peserta didik dalam menghafal al-Qura'an juga menjadi keinginan besar warga masyarakat di Kroya dan sekitarnya. Trend ini juga dibaca dengan baik oleh kepala madrasah dalam merumuskan perencanaan berbasis kebutuhan masyarakat. Dua program unggulan tersebut terintegrasi dengan program boarding school madrasah yang ditangani oleh para asaaidz dan asaaidzah.

Dari dua program unggulan terintegrasi dengan program boarding school menunjukkan bahwa kepala madrasah sudah membuat perencanaan berdasarkan analisis kebutuhan warga masyarakat.

Kepala MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara juga menjual nama besar tokoh-tokoh yang sudah berjuang dalam membangun dan madrasah yang sebelumnya bernama Madrasah Aliyah Al-Qur'an. Langkah ini menurut hemat penulis sangat strategis dalam meyakinkan masyarakat bahwa sekolah di MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara akan mendapatkan berkah dari kesepuhan atau ulama-ulama yang dulu berjuang.

Langkah merangkul para alumni sebagai sebuah strategi dalam meningkatkan jumlah peserta didik juga sebuah ikhtiar yang sangat mendukung. Karena para alumni akan mempromosikan dan akan ikut menggerakkan marga masyarakat yang ada di sekitar mereka untuk menyekolahkan anaknya di MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara .

##### 5. Kompetensi Mengorganisasikan

Dari penelitian yang sudah dilakukan bisa dipahami bahwa kepala MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara sudah melakukan langkah-langkah yang jelas dan prosedural dalam melaksanakan fungsi *organizing* atau pengorganisasian .

Diawali dengan rapat penyusunan panitia pelaksana penerimaan peserta didik baru secara terbuka. Semua guru dan karyawan dilibatkan untuk berdiskusi dan menentukan calon panitia. Penentuan keputusan rapat secara terbuka sangat berpengaruh terhadap komitmen warga madrasah untuk mewujudkan apa yang menjadi tujuan bersama. Upaya melibatkan semua unsur dalam rapat menutup anggapan bahwa kepala madrasah bertindak secara otoriter.

Penentuan personil oleh dalam kepanitiaan oleh kepala madrasah dalam rapat dengan menggunakan kriteria-kriteria yang sudah ditentukan akan

mendorong seseorang bekerja secara maksimal. Mereka bekerja berdasarkan basic pengalaman dan keilmuan yang dimiliki. Hal ini juga sesuai dengan adagium *the right man on the right place* ( menempatkan seseorang sesuai kompetensi yang dimilikinya atau keahliannya ).<sup>107</sup>

Kepala madrasah melakukan langkah-langkah yang tepat. Langkah ini akan menjadi daya paku tim dalam melaksanakan program kerjanya secara berdaya guna. Kemungkinan kecil akan terjadi *human error* karena dalam bekerja tim sudah memiliki bekal keahlian yang memadai.

Untuk melaksanakan semua program kerja dan target perolehan peserta didik baru kepala madrasah sudah membuat *job description* ( uraian tugas ). Langkah ini dilakukan untuk meminimalisir kesalahan kerja panitia penyelenggara. Panitia dalam bekerja lebih terarah dan jelas. Ini juga untuk menghindari *overlapping* ( tumpang tindih ) antar panitia. Selain itu dengan uraian tugas yang sudah disusun juga akan membantu kepala madrasah dalam melakukan monitoring pelaksanaan kegiatan penerimaan peserta didik baru.

Kepala madrasah dalam mendistribusikan jenis-jenis pekerjaan kepada seluruh panitia sudah dibagi habis. Ini menunjukkan bahwa kepala madrasah sudah melakukan langkah-langkah yang tepat dalam mengorganisir tim sehingga tidak terdapat pekerjaan yang tidak jelas siapa yang bertanggung jawab. Semua pekerjaan sudah ada yang bertugas. Semua pekerjaan sudah ada yang bertanggung jawab.

Selain membentuk panitia penerimaan peserta didik dari internal madrasah kepala madrasah juga membuat jejaring dengan tokoh-tokoh agama dan tokoh masyarakat di luar madrasah. Langkah yang diambil oleh kepala madrasah sudah sangat tepat karena bisa membangun kekuatan dari berbagai komponen masyarakat. Soliditas masyarakat sangat penting dalam menggerakkan program apapun termasuk dalam penerimaan peserta didik baru. Tokoh-tokoh agama dan masyarakat menjadi kunci penentu keberhasilan karena suara mereka akan diikuti oleh warga masyarakat.

Meskipun jaringan tokoh agama dan tokoh masyarakat tidak langsung

---

<sup>107</sup><https://www.linovhr.com> diakses pada tanggal 4 April 2025

muncul dalam struktur formal tapi kepala madrasah menempatkan mereka sebagai sebuah tim yang sangat dipentingkan. Ini tentu akan sangat membantu dalam melaksanakan tugas-tugas panitia.

*Actuating* ( menggerakkan ) adalah salah satu fungsi manajemen yang paling menentukan terhadap keberhasilan sebuah program. Peran pemimpin menjadi kunci dalam menciptakan atmosfer pergerakan sebuah tim dalam menjalankan tugasnya.

Seorang pemimpin harus kreatif, dalam menciptakan visi bersama dan berkomunikasi secara efektif. Seorang pemimpin harus mendorong timnya untuk melangkah melampaui kotak yang terbentuk oleh deskripsi pekerjaan dan pendekatan dunia kerja yang minimal sehingga perusahaan akan tumbuh menjadi sejahtera.<sup>108</sup>

Begitu juga kepemimpinan kepala Madrasah Tsanawiyah Plus Al-Hidayah Kroya Banjarnegara dalam menggerakkan organisasinya untuk meningkatkan perolehan peserta didik baru tidak bisa lepas dari tugas dan fungsi kepemimpinannya.

Dari penelitian yang sudah dilakukan diapati temuan bahwa kepala madrasah pertama-tama membangun komitmen yang kuat terhadap seluruh komponen kepanitiaan. Komitmen untuk bekerjasama secara optimal mewujudkan target perolehan peserta didik baru disertai dengan mekanisme reward dan punishment menjadi pemicu daya juang semua pihak yang terkait. Panitia bekerja secara serius dan penuh tanggung jawab.

Langkah berikutnya untuk menggerakkan semua komponen panitia secara sistematis dilakukan dengan memberikan penjelasan *job description* yang dilakukan oleh kepala madrasah. Upaya ini tepat dilakukan untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja sekaligus supaya tidak *over lapping*. Langkah ini akan memudahkan semua panitia untuk melaksanakan apa yang menjadi tugas masing-masing.

Untuk mengawal pelaksanaan kegiatan panitia penerimaan peserta didik

---

<sup>108</sup>Dale Carnegie, *Sukses Memimpin*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, Cetakan kelima, 2019 hal. viii

kepala madrasah senantiasa melakukan pembinaan dan pemberian motivasi. Apa yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam hal ini sangat diperlukan agar energi dan semangat panitia tetap terpelihara. Dan dari pembinaan ini panitia senantiasa merasa diperhatikan dan dibimbing sehingga semua guru dan karyawan akan bekerja dengan senang hati.

Proses pergerakan kepala madrasah dalam mengoptimalkan gerakan penerimaan peserta didik baru dilakukan melalui gerakan spiritual. Ini diwujudkan dalam bentuk mujahadah-mujahadah, rutinan sholawat nariyah dan ritual lainnya. Kegiatan ini juga menjadi support bagi semua pihak yang terkait dan memberikan dampak positif terhadap mental spiritual panitia pelaksana. Ikhtiar-ikhtiar spiritual lainnya yang dilakukan oleh kepala madrasah dan warga madrasah juga berdampak terhadap animo masyarakat untuk menyekolahkan anaknya di MTs Plus Al—Hidayah Kroya Banjarnegara.

Dari penelitian di atas dapat dipahami bahwa kepala madrasah melakukan proses *controlling* (pengawasan) untuk mengendalikan semua kegiatan kepanitiaan sekaligus memastikan bahwa semua kegiatan sudah dilakukan sesuai prosedur dan sesuai target. Proses pengawasan dilakukan secara serius dan konsekuen.

Kegiatan pengawasan dilakukan dilakukan secara langsung dimana kepala madrasah langsung turun ke lapangan dengan menemui panitia baik di ruang panitia maupun di ruang kepala madrasah. Dengan pertemuan langsung kepala madrasah langsung bisa mengetahui proses dan tahapan-tahapan yang sudah dilaksanakan. Kepala madrasah juga langsung bisa mengetahui persoalan-persoalan yang muncul.

Dalam hal menggunakan instrumen yang sudah disiapkan. Instrumen memuat semua pernyataan-pernyataan terkait kegiatan dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan kegiatan. Dari instrumen yang digunakan terlihat kegiatan kegiatan yang sudah terlaksana maupun belum. Dari instrumen tersebut juga diketahui persoalan yang dialami oleh kepanitiaan dalam berproses. Kepala madrasah berusaha segera menyelesaikan masalah jika terdapat masalah yang muncul.

*Reward and punishment* sudah diterapkan oleh kepala madrasah dalam melaksanakan fungsi pengawasan. Mekanisme ini menjadi penting untuk meningkatkan kinerja panitia penerimaan peserta didik baru. Mereka yang berJumlah akan lebih terpacu untuk terus meningkatkan kinerja. Sebaliknya mereka yang kinerjanya jelek punishment menjadi *warning* agar mereka lebih baik bekerjanya.

Lawler, Edward(1991) sebagaimana dikutip Sudarmanto mengidentifikasi bahwa sistem penghargaan organisasi memiliki enam macam dampak atau pengaruh yang mencakup ; daya tarik dan hak memiliki, motivasi kerja pegawai, motivasi pengembangan keterampilan, pengaruh budaya, memperkuat kembali struktur dan biaya.<sup>109</sup> Dari sini idealnya sistem penghargaan dapat memacu semua karyawan untuk meningkatkan kompetensinya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Berdasarkan penelitian juga diketahui bahwa kepala madrasah dalam melakukan fungsi kepengawasan selalu berorientasi ke depan. Ketika target tahun ini belum terpenuhi maka kegagalan hari ini harus dijawab pada masa-masa berikutnya. Ini membuktikan bahwa proses evaluasi dilaksanakan secara serius. Faktor-faktor penyebab kegagalan akan diperbaiki pada masa yang akan datang. Dengan demikian maka maka panitia penerimaan peserta didik baru akan bekerja secara dinamis dan berkesinambungan.

---

<sup>109</sup>Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, ( Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2009 ) hlm.202

## **BAB V PENUTUP**

### **A. SIMPULAN**

Kesimpulan Berdasarkan kajian teori, temuan penelitian dan pembahasan yang ada maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Perencanaan untuk meningkatkan jumlah peserta didik di MI Guppi Lebakwangi Pagedongan
2. Pelaksanaan untuk meningkatkan jumlah peserta didik di MI Guppi Lebakwangi Pagedongan
3. Pemeriksaan untuk meningkatkan jumlah peserta didik di MI Guppi Lebakwangi Pagedongan
4. Perbaikan untuk meningkatkan jumlah peserta didik di MI Guppi Lebakwangi Pagedongan

### **B. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka dengan segala kerendahan hati peneliti memberikan saran dengan adanya perbaikan ke arah yang lebih baik lagi, yaitu sebagai berikut:

1. Kepada Kepala Kantor Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjarnegara hendaknya menjadikan ini sebagai *role model* dalam meningkatkan jumlah peserta didik di semua madrasah yang ada di Kabupaten Banjarnegara khususnya madrasah swasta.
2. Kepala MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara sebaiknya membuat Standar Operasional Prosedur khususnya dalam kegiatan penerimaan peserta didik baru sehingga akan mempermudah dalam pelaksanaan oleh panitia pelaksana.
3. Kepala MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara sebaiknya mulai menfokuskan pada peningkatan kualitas akademik dan

non akademik setelah berhasil meningkatkan jumlah peserta didik setiap tahunnya. Hal ini untuk meningkatkan kemajuan dan keunggulan madrasah pada masa-masa yang akan datang.

4. Kepada peneliti lain untuk bisa meneliti ulang masalah ini, karena hasil penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini dikarenakan semata-mata keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis, namun demikian semoga hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

## 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](http://gurutapteng.wordpress.com/2016/08/07/dicari-kepala-sekolah-yang-meningkatkan-mutu-pendidikan)
- Imam Machali & Ara Hidayat, *The Handbook of Educatioan 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

## LAMPIRAN PERMOHONAN IJIN PENELITIAN



**PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NAHDLATUL ULAMA (IAINU)**

AKREDITASI BAN-PT No: 1252/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/M/II/2022  
Jln. Tentara Pelajar No. 25 Kebumen Telp./ Fax. : (0287) 385902  
Website/ Email : www.pasca-iaimukebumen.ac.id/ pascaiaimukbm@gmail.com

Nomor : In.11/X.10/PS-MPI/IAINU/D/ IV/026/2025

Lamp. :

Hal : **Permohonan Ijin**

Kepada:

Yth. Kepala MI Guppi Lebakwangi Pagedongan  
Di Tempat

Assalaamu'alaikum Wr.Wb.

Berkaitan dengan Tugas Akhir/Tesis Mahasiswa Pascasarjana IAINU Kebumen, maka kami memohon kepada Kepala MI Guppi Lebakwangi Pagedongan berkenan memberikan ijin penelitian kepada mahasiswa kami:

Nama : Irnani Karomah

NIM : 2348135

Judul penelitian : " **KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA  
MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PRESTASI  
SISWA DI MI GUPPI LEBAKWANGI  
PAGEDONGAN** "

Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan dikabulkannya permohonan ini disampaikan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb.

Kebumen, 26 April 2025

Direktur,



  
**Dr. Atim Rinawati, M.Pd**  
NIDN. 2126058701

**LAMPIRAN FOTO PENELITIAN  
WAWANCARA DENGAN KEPALA MI GUPPI LEBAKWANGI**



GAMBAR WAWANCARA DENGAN OPERATOR MI GUPPI LEBAKWANGI



GAMBAR TAMPAK DEPAN  
GEDUNG MI GUPPI LEBAKWANGI



GAMBAR  
WALI KELAS BESERTA SISWA MI GUPPI LEBAKWANGI



GAMBAR  
KOMITE BESERTA PENGURUS MI GUPPI LEBAKWANGI



## LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 : Pedomn Wawancara

### DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA MANAJEMEN MUTU PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN PRESTASI NON AKADEMIK SISWA DI MI GUPPI LEBAKWANGI PAGEDONGAN KABUPATEN BANJARNEGARA KECAMATAN PAGEDONGAN KABUPATEN BANJARNEGARA

Sub Fokus Penelitian	Aspek/Indikator	Pertanyaan Peneliti	Informan
1. Kurikulum dan Proses Pembelajaran	1. Pengembangan Kurikulum Muatan Lokal. 2. Pengembangan Lifeskill. 3. Pengembangan Diri	1. Bagaimana kurikulum di MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara? 2. Bagaimanakah MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara mengembangkan muatan lokal? 3. Bagaimanakah MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara mengembangkan muatan life skill.? 4. Bagaimanakah proses pembelajaran di MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara ?	Kepala Madrasah

<p>2. Pengembangan Sumber Daya Manusia</p>	<p>1. Rekrutment. 2. Pendidikan. 3. Pelatihan. 4. Pengembangan Karir</p>	<p>1. Bagaimanakah proses rekrutmen di MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara? 2. Bagaimanakah MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara mengembangkan guru dan staff melalui pendidikan? 3. Bagaimanakah MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara mengembangkan guru dan staff melalui pengembangan karir?</p>	<p>Ketua Komite Madrasah</p>
<p>3. Pengembangan Sarana Pra sarana</p>	<p>Pengembangan Teknologi.</p>	<p>1. Bagaimanakah mengembangkan sarana prasarana? 2. Sarana prasarana apa saja yang dikembangkan di pesantren? 3. Apa sajakah fasilitas yang ada di pesantren?</p>	<p>Guru</p>
<p>4. Komponen mutu</p>	<p>Kepuasan Pengguna</p>	<p>1. Apakah faktor memilih MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara sebagai tempat untuk mendidik putra/putri bapak/ibu..? 2. Bagaimana kurikulum dan proses belajar disini..? 3. Bagaimana guru dan tenaga</p>	<p>Wali Murid</p>

		pendidiknya..? 4. Apakah sarana dan prasarannya sudah memadai..?	
--	--	---	--

Lampiran 2 : Pedoman Observasi

**DAFTAR OBSERVASI**

Tgl Pengamatan : .....  
 : MI GUPPI  
 Lebakwangi  
 Pagedongan  
 Kabupaten  
 Banjarnegara  
 Kecamatan  
 Pagedongan

Tempat  
 Pengamatan  
 Pengamat : Mustofa  
 Kegiatan  
 Peristiwa  
 Setting dan Peristiwa yang diamati :

No	Ragam Situasi yang Diamati	Keterangan
1	<p><b>A. Suasana Proses Belajar Mengajar</b>                      1.PBM oleh guru MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara dan bidang studi                      2.Kegiatan praktikum.                      3.Kegiatan kokurikuler dan ekstra kurikuler</p> <p><b>B. Keadaan fisik dan Lingkungan</b>                      1.Suasana lingkungan MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara                      2.Ruang kelas beserta sarana prasarana                      3.Suasana kegiatan belajar santri                      4.Hiasan dan tulisan yang di pasang</p> <p><b>C. Program dan kegiatan</b>                      1.Penerimaan Siswa Baru Madrasah (PSBM)                      2.Wisuda Siswa &amp; Siswi Kelas 6 MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara                      3.Upacara bendera hari Senin                      4.Kegiatan seremonial lainnya                      5.Kegiatan memulai dan</p>	Yang terlibat ( Ketua Komite, Kepala Madrasah, Guru Kelas, Guru Bidang Study, Guru Ekstrakurikuler)

mengakhiri pembelajaran.

**D. Kegiatan lainnya**

1. Proses rekrutmen tenaga pendidik dan karyawan.
2. Manajemen ketua BPH dan SDM dalam pembagian tugas untuk meningkatkan layanan mutu MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara.
3. Pengembangan profesional pendidik dan tenaga kependidikan.
4. Pengembangan diri siswa
5. Sistem Informasi Madrasah
6. Prestasi Siswa MI GUPPI Lebakwangi Pagedongan Kabupaten Banjarnegara

Lampiran 3 : Catatan Lapangan Observasi

**CATATAN LAPANGAN OBSERVASI MUTU KURIKULUM  
DAN PEMBELAJARAN DI MI GUPPI LEBAKWANGI PAGEDONGAN  
KABUPATEN BANJARNEGARA**

No	Indikator	Deskripsi	Keterangan
1	Pembagian tugas mengajar	Dilaksanakan pada awal tahun ajaran baru dan setiap guru sudah mengetahui tentang tugas dan tanggungjawabnya termasuk guru/wali kelas kelas sudah mendapatkan nama-nama siswa di dalam kelasnya	ya
2	Pembagian tugas dalam membina ekstrakurikuler	Kegiatan ekstrakurikuler dibawah naungan bagian kesiswaan. Setiap guru dan pendidik diberikan tugas sesuai dengan kapasitasnya untuk membina ekstrakurikuler.	ya
3	Koordinasi penyusunan persiapan mengajar	Koordinasi penyusunan dilakukan pada awal tahun melalui rapat kerja (raker), yang selanjutnya akan ditindak lanjuti setiap minggu (hari sabtu) melalui Kerja Kelompok Guru (KKG).	ya
4	Penyusunan jadwal pelajaran	Jadwal pelajaran berguna untuk mengetahui apa yang akan diajarkan pada suatu waktu dalam suatu kelas, dilakukan pada awal tahun.	ya
5	Penyusunan program rencana berdasarkan satuan waktu tertentu (caturwulan, Semester, tahunan)	Penyusunan harus melihat kepada urutan isi kurikulum sekolah bersangkutan. Menjadi tanggungjawab guru bidang studi masing-masing.	ya
6	Pengisian daftar kemajuan murid	Memudahkan kepala sekolah untuk melakukan supervisi dan membantu memperjelas guru pengganti agar pelajaran dapat berjalan tersu dengan lancar	ya
7	Penyelenggaraan evaluasi hasil belajar	Evaluasi belajar dilaksanakan mengikut jadwal dari Departemen Agama dan kalender pendidikan (kaldik) untuk evaluasi atau ujian	ya

8	Laporan hasil evaluasi	Laporan hasil evaluasi dilaksanakan pada setiap semester. Adapun laporan evaluasi hafalan Al-Qur`an dilaksanakan setiap bulan dan hasil laporan evaluasi dikirim kepada orang tua siswa melalui laman website atau mading yang terpampang Madrasah.	ya
9	Kegiatan bimbingan penyuluhan	Bagi para siswa yang tidak mencapai nilai Ketentuan Ketuntasan Minimal (KKM) atau lemah dalam hasil laporan akademik maka guru kelas akan berperan sebagai kaunseling untuk memberikan motivasi, semangat dan nasehat kepada mereka.	ya

CATATAN LAPANG TENTANG OBSERVASI MUTU TENAGA PENDIDIK

No	Indikator	Deskripsi	Keterangan
1	Guru mengajar sesuai dengan bidang studynya	Seluruh guru membelajarkan mata pelajaran sesuai dengan jurusan atau program studi yang dimilikinya	Tidak
2	Jumlah guru mencukupi kebutuhan	Rasio guru terhadap siswa adalah 1 : 32	ya
3		Setiap mata pelajaran memiliki guru tetap dengan rincian: 12 guru tetap	Tidak
4	Guru professional dalam bidangnya	Guru melakukan aktivitas di sekolah di luar jam: Melakukan kegiatan administrasi	ya
		Berdiskusi dengan kelompok guru mata pelajaran	ya
		Melakukan refleksi kegiatan pembelajaran	ya
		Membuat dan memperbaiki RPP	ya
		Menelaah laporan tugas dan hasil ujian peserta didik	ya
		Membaca untuk persiapan mengajar	ya
		Merancang dan membuat media atau alat peraga untuk kegiatan pembelajaran	ya
		Membuat instrument evaluasi untuk mengukur pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku	ya
		Mengumpulkan dan mempelajari berbagai informasi untuk membuat bahan ajar	ya
		Seluruh guru memiliki kualifikasi pendidikan minimal D4/S1 dibuktikan dengan ijazah terakhir	Tidak

		Seluruh guru telah memiliki sertifikat pendidik dibuktikan dengan kepemilikan sertifikat pendidik	Tidak
5	Guru dapat dijadikan teladan oleh siswa	Guru selalu hadir dalam kegiatan mengajar	ya
		Bertanggung jawab dalam mengasuh kegiatan siswa	ya
		Memperhatikan dan membantu siswa yang menghadapi permasalahan belajar	ya
		Menerima saran/kritik yang membangun dari peserta didik atau guru lain	ya
		Menghargai peserta didik	ya
		Menjalin komunikasi yang baik dengan semua guru	ya
6	Peningkatan kompetensi PTK dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sekolah	Peningkatan kemampuan guru dalam melakukan penilaian sikap, perilaku, dan keterampilan	ya
		Peningkatan kemampuan guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran inovatif untuk meningkatkan kreativitas peserta didik	ya

### Catatan Lapangan Observasi Mutu Sarana Prasarana

No	Indikator	Deskripsi	Keterangan
1	Penentuan Kebutuhan		Tidak
2	Proses Pengadaan		ya
3	Pemakaian		Tidak
4	Pencatatan		ya
			ya
			ya
			ya
			ya
			ya
			ya
			ya
			ya
			Tidak
5	Pertanggungja waban		ya
			ya
			ya
			ya
			ya

# CURRICULUM VITAE



## DATA PRIBADI

NAMA : IRNANI KAROMAH,S.Pd.I  
TEMPAT TANGGAL LAHIR : Banjarnegara,21 April 1975  
JENIS KELAMIN : Perempuan  
AGAMA : Islam  
TINGGI BADAN : 155  
BERAT BADAN : 59  
ALAMAT : Twelagiri RT 06 RW 03,Kec.Pagedongan  
Kab.Banjarnegara  
HP : 08112898030  
STATUS : Menikah  
EMAIL : Irnanikaromah522@gmail.com  
NAMA ORANG TUA  
a. AYAH : Suji (Alm)  
b. IBU : Rokayah (Alm)

## RIWAYAT PENDIDIKAN

TAHUN	NAMA SEKOLAH/ PERGURUAN TINGGI	JENJANG PENDIDIKAN
1987	MI Cokroaminoto Sayangan	MI
1990	SMP Cokroaminoto Wanalaba	SMP
1993	SMA Cokroaminoto Banjarnegara	SMA
2005	STAIN Purwokerto	D 2
2009	UNDARIS Ungaran	S 1

## RIWAYAT ORGANISASI

TAHUN	NAMA ORGANISASI
1999 - 2024	MI Cokroaminoto Wanalaba
2024- sekarang	MI Mathla'ul Anwar Twelagiri

**PRESTASI YANG PERNAH DIRAIH**

<b>TAHUN</b>	<b>SERTIFIKAT/PIAGAM</b>