



Accepted:	Revised:	Published:
December 2023	December 2023	February 2024

Analisis Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Perencanaan Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah Aliyah Negeri 4 Boyolali

Muhammad Ali Mubarok¹ dan Moh Bisri²

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, Indonesia

e-mail: alimubarok1122@gmail.com¹; moh.bisri.dr@staff.uinsaid.ac.id²

Abstract

The main areas of focus for this qualitative study on the managerial skills of Madrasah heads are planning, implementation, supervision, and barriers to raising the standard of instruction at Madrasah Aliyah Negeri 4 Boyolali. using a method of description. Data were gathered by observation, interview, and documentation approaches; they were then reduced, and presented, and conclusions were drawn from the analysis. The results demonstrate that the vision, mission, goals, and needs of the madrasah are taken into consideration when planning the managerial competency of the madrasah leaders. The head of the madrasah plans the development and enhancement of the madrasah with input from the entire academic community. In work meetings, plans to enhance teacher professionalism are discussed and outlined in the Madrasah's operational and strategic plans. The assessment components of educational supervision include student development, learning goals, syllabus, teacher attendance, and teacher performance in madrasas. The challenge is being able to stay current with technology. As such, this paper advances our understanding of managerialism and managerial competency.

Keywords: Managerial Competence; Madrasah Head; Planning; Education Quality.

Abstrak

Bidang utama fokus kajian kualitatif ini pada kemampuan manajerial kepala madrasah adalah perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan hambatan peningkatan standar pengajaran di Madrasah Aliyah Negeri 4 Boyolali. menggunakan metode deskripsi. Data dikumpulkan dengan pendekatan observasi, wawancara, dan dokumentasi; Mereka kemudian dikurangi, disajikan, dan kesimpulan diambil dari analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa visi, misi, tujuan, dan kebutuhan madrasah dipertimbangkan ketika merencanakan kompetensi manajerial pimpinan madrasah. Kepala madrasah merencanakan pengembangan dan peningkatan madrasah dengan masukan dari seluruh civitas akademik. Dalam rapat kerja, rencana untuk meningkatkan profesionalisme guru dibahas dan diuraikan dalam rencana operasional dan strategis Madrasah. Komponen penilaian supervisi pendidikan meliputi perkembangan siswa, tujuan pembelajaran, silabus, kehadiran guru, dan prestasi guru di madrasah. Tantangannya adalah mampu tetap mengikuti perkembangan teknologi. Dengan demikian, makalah ini memajukan pemahaman kita tentang manajerialisme dan kompetensi manajerial.

Kata Kunci : Kompetensi Manajerial; Kepala Madrasah; Perencanaan; Kualitas Pendidikan

Pendahuluan

Sebagai sebuah negara, Indonesia membutuhkan sumber daya manusia yang unggul untuk mampu bersaing dengan negara lain. Pendidikan merupakan cara yang strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena kemajuan suatu negara dapat didasarkan pada kemajuan di bidang pendidikan. Oleh karena itu, institusi pendidikan harus berusaha menerapkan inovasi pendidikan dengan kepemimpinan profesional agar mereka dapat mencetak lulusan yang amanah, berkualitas intelektual, terampil, dan spiritual yang siap bergabung dengan masyarakat.

PBB, termasuk Indonesia, telah menetapkan tujuan pendidikan untuk memastikan pendidikan berkualitas tinggi, inklusif, dan merata bagi semua orang. (Siahaan et al., 2023, p. 143). Pemerintah menyadari pentingnya meningkatkan kualitas pendidikan dan terus bekerja untuk mencapainya. Mereka melakukan ini dengan meningkatkan kurikulum dan sistem evaluasi, meningkatkan fasilitas pendidikan, mengembangkan dan mendapatkan bahan ajar, dan memberikan pelatihan kepada guru dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia terintegrasi dengan peningkatan kualitas pendidikan. Meskipun demikian, publikasi tentang kualitas pendidikan yang buruk telah muncul dalam beberapa tahun terakhir.

Mutu pendidikan adalah evaluasi proses pendidikan yang meningkatkan kebutuhan untuk mencapai dan mengembangkan bakat peserta didik sambil memenuhi standar akuntabilitas untuk input, proses, dan output pendidikan di Madrasah. (Setyo et al., 2021, p. 274). Dalam upaya untuk membuat Madrasah yang berkualitas, banyak faktor yang terlibat di dalamnya; kepala Madrasah memegang peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan pendidikan di Madrasah dan merupakan figur sentral yang bertanggung jawab atas lancar tidaknya kegiatan proses pendidikan di Madrasah. Sumber daya manusia, keuangan, sarana dan prasarana, serta informasi tidak akan dapat berfungsi secara optimal dalam pencapaian tujuan Madrasah.

Kepala Madrasah dianggap sangat penting untuk meningkatkan performa dan efektifitas Madrasah (Faiqoh, 2019, p. 101). Kepala Madrasah memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah. Namun, karena posisinya berada di antara wilayah internal dan publik Madrasah, kepala Madrasah memerlukan dukungan, kepercayaan, dan keterlibatan aktif dari semua pihak untuk menjalankan fungsi kepemimpinannya (Rosyada, 2017, p. 274). (Wadi, 2023, p.

375). Studi komparatif internasional menunjukkan bahwa Madrasah belum mencapai hasil yang diharapkan (Knapp, 2020). Kepala Madrasah menghadapi kesulitan dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya di dalam sekolah, meskipun keterampilan manajemen organisasi, kepemimpinan, dan distribusi kepala Madrasah sangat memengaruhi kualitas pendidikan di luar sekolah.(Mustari, 2022, p. 13).

Studi ini melihat kompetensi kepala Madrasah di Madrasah Aliyah Negeri 4 Boyolali. Madrasah Aliyah sangat penting dalam menyediakan sumber daya manusia yang profesional untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Lulusan Madrasah Aliyah siap untuk bekerja. (Amon & Harliansyah, 2022, p. 162) Oleh karena itu, jika input bagus tetapi proses belajar mengajar buruk, pencapaian output akan buruk dan lulusan akan sulit mendapatkan pekerjaan. Kepala Madrasah memainkan peran penting dalam hal ini karena mereka dapat membuat lingkungan yang memungkinkan guru bekerja dengan semangat. Kepala Madrasah dapat membangun dan mempertahankan kinerja guru yang positif dengan kemampuan manajerial mereka. (Thahir, 2022, p. 11).

Kemampuan manajerial kepala sekolah dalam perencanaan dan pelaksanaan strategik sangat penting untuk meningkatkan kualitas sekolah. Untuk memberikan penjelasan, Cahyadi dkk. (2022) menyatakan bahwa keterampilan minimal tiga jenis diperlukan untuk melaksanakan tugas manajemen. Keterampilan ini adalah keterampilan manusiawi, konseptual, dan teknis (Cahyadi dkk., 2022, hlm. 13). Keterampilan teknis membiarkan kepala Madrasah menggunakan prosedur, teknis, dan pengetahuan dari bidang tertentu; keterampilan manusia memungkinkan pimpinan madrasah untuk bersama-sama memahami dan memotivasi orang lain secara individu dan kolektif; dan keterampilan konseptual memungkinkan pemimpin untuk mengoordinasikan dan mengintegrasikan seluruh tujuan dan kegiatan organisasi.

Keterlibatan manajemen kepala sekolah pada tingkat perencanaan sangat beragam sesuai dengan tingkat manajemen organisasi. Salah satu komponen pendidikan yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas guru adalah kepala sekolah. Sebagai bagian dari sistem organisasi, mereka bertanggung jawab untuk merencanakan peningkatan mutu di satuan pendidikan, menurut Latifah et al. (2021, hlm. 81). Untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mencapai hasil yang baik dalam berbagai kegiatan pendidikan dan pembelajaran; hasil ini sangat bergantung pada kualitas guru di sekolah. (Aziz, 2015, hal. 91) Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Permana (2017), yang menemukan bahwa evaluasi kinerja dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, Hanim (2020) menyatakan bahwa kebijakan kepala sekolah memengaruhi kinerja guru untuk membawa perubahan dan kemajuan sekolah. Berdasarkan pendapat di atas, sangat jelas bahwa kemampuan manajemen kepala sekolah sangat penting untuk merencanakan peningkatan kualitas sekolah.

Karena kepala sekolah memiliki keterbatasan sebagai manusia, sangat penting untuk meningkatkan kemampuan manajemen mereka. Mengingat bahwa manusia bukanlah makhluk yang serba bisa, pemahaman ini sangat penting. Kepala sekolah tidak selalu memiliki wawasan yang cukup untuk melaksanakan tugas dan fungsinya untuk meningkatkan kualitas pendidikan sekolah, menurut Mulyasa (2022, hlm. 164). berpendapat bahwa guru berfungsi sebagai fasilitator yang membantu siswa belajar menggunakan berbagai pendekatan, teknik, media, dan sumber pendidikan yang tersedia di lembaga pendidikan Madrasah, baik pemerintah maupun swasta. Paradigma manajemen pendidikan menentukan kinerja guru; ini memungkinkan kepala sekolah untuk membuat strategi

untuk meningkatkan pendidikan. (Pananrangi, 2017, p. 312). Oleh karena itu, peneliti ingin menyelidiki kemampuan manajemen kepala sekolah dalam merencanakan peningkatan kualitas pendidikan di MAN 4 Boyolali.

Pendapat bahwa guru berfungsi sebagai fasilitator yang membantu siswa belajar menggunakan berbagai pendekatan, teknik, media, dan sumber pendidikan yang tersedia di lembaga pendidikan Madrasah, baik pemerintah maupun swasta. Paradigma manajemen pendidikan memfasilitasi kinerja guru. Paradigma ini memungkinkan kepala sekolah untuk membuat strategi untuk meningkatkan pendidikan di sekolah mereka (Pananrangi, 2017, p. 312). Oleh karena itu, peneliti ingin melihat bagaimana kepala sekolah MAN 4 Boyolali dapat meningkatkan pendidikan. (Pananrangi, 2017, p. 312). Oleh karena itu, peneliti ingin melihat bagaimana kepala sekolah MAN 4 Boyolali dapat meningkatkan pendidikan. Kuntoro, 2019, halaman 97. Pendidikan mutu adalah layanan yang berpusat pada peserta didik sehingga dapat memenuhi kebutuhan dan harapan berbagai pihak. Pendidikan berkembang seiring dengan perkembangan teknologi dan informasi. Sebagai lembaga pendidikan formal, Madrasah sangat menekankan peningkatan kualitas pendidikan dalam prosesnya. Hal ini dilakukan sebagai tanggapan atas kebutuhan dan dinamika masyarakat yang terus berubah, yang memungkinkan pendidikan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kualitas adalah kualitas jasa yang dapat memenuhi kebutuhan pelanggan. Dalam wilayah (Dewi & Khotimah, 2020, p. 279).

Manajemen peningkatan kualitas pendidikan harus mandiri, terstandar, akurat, sistematis, berkelanjutan, dan terdokumentasi. (Sridana et al., 2018, p. 46).

Masing-masing prinsip dijelaskan sebagai berikut:

1. Mandiri: dibuat dan diterapkan secara mandiri oleh setiap satuan pendidikan.
2. Terstandar: menggunakan Standar Nasional Pendidikan yang ditetapkan oleh Menteri Pendidikan dan standar sekolah untuk sekolah yang memenuhi standar nasional.
3. Akurat: Menggunakan informasi dan data yang akurat.
4. Sistemik dan berkelanjutan: ini dicapai melalui siklus penjaminan mutu, yang terdiri dari lima (lima) tahap: pemetaan mutu, pembuatan rencana peningkatan, pelaksanaan pemenuhan mutu, audit dan evaluasi pemenuhan mutu, dan penetapan standar baru secara konsisten.
5. Holistik: ini mencakup semua aspek dari institusi pendidikan, termasuk organisasi, kebijakan, dan proses yang terkait.
6. Terdokumentasi: Setiap aktivitas yang dilakukan selama kegiatan peningkatan kualitas pendidikan harus didokumentasikan dengan baik.

Mulyasa (2005) menyatakan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengelola, merencanakan, mengorganisir, memimpin, dan mengawasi sekolah yang dia pimpin. Ini didasarkan pada fungsi manajemen yang sudah ada: perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating), dan pengendalian. Selain itu, setiap kepala Madrasah memiliki tujuh tanggung jawab sebagai manajer pendidikan. Mereka melakukan prediksi, melakukan inovasi, membuat strategi atau kebijakan, membuat perencanaan, menemukan sumber pendidikan, menyediakan fasilitas, dan mengendalikan.

Pada hakikatnya, kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, termasuk kegiatan dan perilaku yang hasilnya dapat dilihat dan diukur (Mulyasa, 2022, p. 64). Untuk melakukan pekerjaan tersebut, seseorang harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Selain menentukan perilaku dan kinerja seseorang, kompetensi

juga menentukan apakah seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan standar kriteria.

Kata "manajemen" adalah kata sifat dari kata "manajemen". Orang yang melakukan tugas manajemen disebut manajer. Komentar para ahli berikut dapat ditelusuri dari pemahaman ini. Manajer adalah orang yang secara langsung bertanggung jawab untuk menjamin bahwa operasi dalam sebuah organisasi dijalankan dengan baik oleh semua anggota (Amon & Harliansyah, 2022, p. 162). Dalam kasus ini, seorang kepala sekolah adalah seorang manajer yang tidak hanya harus mampu menjalankan proses manajemen yang mencakup fungsi-fungsi manajemen, tetapi juga harus memahami dan menerapkan makna kegiatan pendidikan. Kepala sekolah mampu melakukan tugas manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.

Menurut Katz dan Kahn (dalam Lunenburg & Ornstein, 2021, hal. 333), peran manajer kepala Madrasah terdiri dari tiga komponen: (1) Teknik, yang mencakup rencana yang baik, organisasi, koordinasi, supervisi, dan kontrol teknik; (2) Human, yang mencakup keterampilan dan pengetahuan teknik yang berkaitan dengan layanan (atau produk) organisasi; dan (3) Konseptual, yang berfokus pada pengetahuan dan keterampilan teknik yang berkaitan dengan layanan (atau produk) organisasi. Katz dan Kahn membagi manajemen menjadi tiga bidang utama. Bidang pertama adalah teknis, yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pengawasan, dan teknik pengawasan. Bidang kedua adalah hubungan antarmanusia, yang membantu meningkatkan keterampilan seseorang. Bidang ketiga adalah konseptual, yang berfokus pada pengetahuan dan keterampilan teknis yang terkait dengan layanan atau pekerjaan. Manajer harus memiliki keterampilan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

Dalam penelitian ini, siklus sistem penjaminan mutu internal dikaitkan dengan kemampuan manajemen untuk merencanakan peningkatan mutu pendidikan. Ini sesuai dengan pedoman umum untuk sistem penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah (Gustini & Mauly, 2019, p. 244). Menurut standar nasional pendidikan, evaluasi diri Madrasah dilakukan untuk melakukan pemetaan mutu. Ini dilakukan dengan membuat instrumen, mengumpulkan data, mengelola dan menganalisis data, dan membuat peta mutu. (1) peta capaian standar nasional pendidikan di satuan pendidikan sebagai dasar; (2) masalah yang ada; dan (3) saran untuk perbaikan.

Pemilihan atau penetapan tujuan organisasi dan penentuan strategi, kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, metode, sistem, anggaran, dan standar yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut disebut perencanaan (Mulyasa, 2022, p.78).. Selain itu, perencanaan memastikan bahwa sistem, anggaran, dan standar tersedia untuk mencapai hasil yang diinginkan. Peta mutu adalah komponen utama dari perencanaan peningkatan mutu. Ini digunakan bersama dengan dokumen kebijakan pemerintah seperti kurikulum, standar nasional pendidikan, dan rencana strategis pengembangan sekolah. Rencana Aksi dan Dokumen Perencanaan Pengembangan Sekolah dibuat sebagai hasil dari proses perencanaan ini (Gustini & Mauly, 2019, hlm. 240).

Bagian dari pemenuhan standar ini adalah kegiatan yang berkaitan dengan proses pembelajaran dan pengelolaan satuan pendidikan. Pelaksanaan rencana peningkatan mutu ini menghasilkan pemenuhan kualitas pendidikan dan pencapaian standar nasional pendidikan pada tahap kedua. Setelah itu, pengawasan dan evaluasi dilakukan untuk memastikan bahwa pelaksanaan peningkatan mutu berjalan sesuai dengan rencana. Ini juga dilakukan untuk memastikan bahwa pelaksanaan pemenuhan mutu berjalan sesuai dengan rencana. Salah satu hasil dari kegiatan ini adalah laporan tentang bagaimana satuan pendidikan melaksanakan rencana pemenuhan mutu dan memenuhi standar

nasional pendidikan. Kegiatan ini juga memberikan saran untuk langkah apa yang dapat diambil untuk memperbaiki situasi di mana ada penyimpangan dari rencana. Oleh karena itu, ada keyakinan bahwa akan ada peningkatan mutu berkelanjutan.

Satuan pendidikan menetapkan standar mutu baru yang lebih tinggi dari standar baseline berdasarkan hasil observasi dan evaluasi. Jadi, sekolah harus membuat strategi peningkatan mutu untuk meningkatkan kualitasnya. Strategi ini dimaksudkan untuk mendorong sekolah untuk memenuhi standar nasional pendidikan. Setelah sekolah memenuhi standar nasional, sekolah dapat menetapkan standar baru di atas standar nasional pendidikan..

Dengan menerapkan keseluruhan siklus dalam sistem penjaminan mutu internal secara mandiri dan berkesinambungan, diharapkan akan terbentuk budaya mutu di satuan pendidikan. Budaya ini akan mendorong satuan pendidikan untuk secara bertahap meningkatkan kualitas pendidikan, mulai dari kondisi awal hingga mencapai standar nasional pendirian.

Metode Penelitian

Studi ini menerapkan metodologi kualitatif deskriptif. (Colorafi & Evans, 2016, hlm. 10). untuk menyelidiki kemampuan manajemen kepala sekolah menengah kejuruan dalam merencanakan peningkatan kualitas pendidikan. Studi tersebut dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri 4 Boyolali dari September hingga Desember 2023. Laporan ini mencakup dua puluh kepala sekolah dan guru mapel dengan gelar sarjana. Informasi terdiri dari tujuh pria dan tiga belas wanita, masing-masing dengan pengalaman mengajar antara sepuluh dan tiga puluh lima tahun. Diberikan informasi tentang proses penelitian dan manfaatnya, formulir persetujuan diberikan kepada peserta yang dipilih secara khusus.

Menurut kesepakatan dengan informan, data dikumpulkan dari November hingga Desember 2023. Penelitian ini mengumpulkan data menggunakan tiga metode: wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pertama, informan diwawancara melalui wawancara semi-terstruktur untuk mendiskusikan kemampuan manajemen Kepala Madrasah dalam merencanakan peningkatan kualitas pendidikan di Madrasah mereka. Selanjutnya, situasi dan lingkungan Madrasah diamati melalui observasi. Metode dokumentasi mengumpulkan data sekunder melalui pengumpulan buku-buku dan catatan siswa.

Hasil penelitian diproses menggunakan model analisis interaktif, yang berarti mengumpulkan, mereduksi, menampilkan, dan membuat kesimpulan. Proses analisis terdiri dari tiga tahap: 1) pengumpulan data: peneliti mengumpulkan semua catatan lapangan yang telah dibuat melalui wawancara, pengamatan, dan dokumentasi; 2) reduksi data: pada tahap ini, data disederhanakan dan dikategorikan, memilih data yang penting dan tidak penting untuk tujuan penelitian; dan 3) pengambilan kesimpulan.

Hasil Penelitian

Perencanaan Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah

Proses manajemen dimulai dengan perencanaan sekolah. Perencanaan adalah tindakan yang akan datang yang dilakukan untuk mencapai visi dan misi sekolah. Ini adalah bagian dari alur proses manajemen yang membantu sumber daya manusia (guru) bergerak dari posisi mereka saat ini ke posisi mereka yang diinginkan di masa depan. Dua program unggulan jangka pendek dan jangka panjang digunakan dalam perencanaan kompetensi manajerial kepala sekolah menengah kejuruan.

Pertama dan terpenting, rencana jangka pendek ini dimaksudkan untuk dilaksanakan dalam waktu satu tahun dengan melaksanakan tindakan berikut:

1. Meningkatkan disiplin warga sekolah dengan menerapkan tata tertib sekolah.
2. Meningkatkan hasil belajar melalui pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan (PAIKEM).
3. Meningkatkan profesionalisme guru melalui kelompok kerja guru, musyawarah guru mata pelajaran, diklat, seminar, dan lokakarya.
4. Meningkatkan partisipasi komite sekolah dan orang tua sis.
5. Rencana Operasi Sekolah (RENOM).

Kedua, program jangka panjang dimaksudkan untuk dilaksanakan selama empat tahun ke depan, mencakup program-program berikut:

1. Memberikan pendidikan yang paling baik dan menyeluruh kepada masyarakat.
2. Meningkatkan sarana dan prasarana pendidikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
3. Melakukan pembelajaran yang terencana dan efektif.
4. Menciptakan sekolah yang berwawasan keunggulan.
5. Memberdayakan guru yang memiliki kemampuan profesional.
6. Lulusan memiliki kemampuan berbicara dalam bahasa Inggris dan Indonesia.

Sumber data untuk perencanaan Kepala Madrasah Aliyah Negeri 4 Boyolali adalah buku program kerja Kepala Madrasah; buku misi dan misi sekolah; buku kerja harian Kepala Madrasah; dan buku notulen rapat dinas tahunan. Menurut kebanyakan informan, perencanaan sekolah terdiri dari program jangka pendek dan jangka panjang. Ini adalah salah satu tanggung jawab kepala sekolah. Dalam wawancara, dia menyatakan bahwa ada dua jenis perencanaan sekolah: jangka pendek dan jangka panjang.

Selain itu, wakil kepala menjelaskan bahwa Kepala Madrasah memiliki rencana jangka pendek dan jangka panjang untuk memberikan layanan pendidikan terbaik kepada masyarakat. Untuk membuat rencana manajemen, Kepala Madrasah selalu mengundang para wakil, guru, staf, komite, dan perwakilan orangtua siswa untuk berbicara tentang masalah yang sedang dibahas. Kepala sekolah membuat pernyataan berikut: " Kepala madrasah lainnya berbagi pengalaman mereka dalam menyusun perencanaan manajemen. Mereka melakukan pertemuan atau pertemuan tatap muka dengan para guru karyawan, wakil kepala madrasah, wakil kurikulum, komite sekolah, perwakilan orang tua, dan seluruh tenaga kependidikan.

Setiap kali organisasi membuat perencanaan, selalu ada masalah untuk diputuskan. "Setiap penyusunan perencanaan sekolah tidak terlepas dari hambatan pengambilan keputusan," kata informan. Menurut informan dari Kepala Madrasah, semua guru diminta untuk berbicara tentang program sekolah dalam pertemuan tersebut. Pertanyaan yang diminta termasuk pengembangan profesionalisme guru, tantangan yang dihadapi guru selama proses pembelajaran di kelas, dan bagaimana cara pemecahan Wakil kepala madrasah bidang kurikulum menjelaskan, "Untuk diskusi bersama merencanakan dan menentukan program-program yang akan dilaksanakan," mengenai perencanaan.

Sejalan dengan pernyataan di atas, informan guru mengatakan, "Saya selaku guru dan juga guru-guru yang lain selalu terlibat dalam rapat mengenai perencanaan." Rancangan dasar untuk satu pekerjaan adalah program kerja, yang mencakup panduan pelaksanaan, tenggat waktu, pembagian tanggung jawab, sumber daya, dan semua hal penting lainnya yang diperlukan untuk program

berhasil. Program kerja ini menyeluruh dan menggabungkan keuntungan dari satu lembaga. Program kerja juga dapat didefinisikan sebagai rencana kegiatan yang terorganisir, sistematis, dan terarah yang dibuat untuk waktu tertentu yang telah ditentukan oleh organisasi.

Program kerja sekolah mencakup semua hal yang akan dilakukan oleh sekolah. Ini mencakup kesiswaan, kurikulum dan kegiatan pembelajaran, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, keuangan dan pembiayaan, budaya dan lingkungan sekolah, peran dan masyarakat, dan rencana kerja lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan dan meningkatkan kualitas pendidikan nasional. Seperti yang disebutkan di atas, sekolah menengah kejuruan mengadakan pertemuan setiap tahun pelajaran untuk mendiskusikan dan menetapkan program yang akan datang berdasarkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Kepala sekolah dan seluruh warga sekolah, termasuk komite sekolah dan perwakilan orangtua siswa, membuat perencanaan ini untuk: 1) memastikan bahwa tujuan dan sasaran sekolah dapat dicapai; 2) memastikan bahwa hubungan antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pelaporan, dan pengawasan terhubung; dan 4) meningkatkan partisipasi masyarakat dan warga sekolah.

Pelaksanaan Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah

Keberhasilan sekolah dalam pembinaan dan pengembangan adalah hasil dari perencanaan dan perekutan guru. Salah satu bentuk peningkatan dan pengembangan di sekolah Aliyah Negeri 4 Boyolali adalah partisipasi guru dalam forum ilmiah (seminar, diklat, lokakarya, kursus, dan workshop), studi lanjut, revitalisasi musyawarah guru mata pelajaran, forum silaturrahmi antar guru, tunjangan kesejahteraan, penyediaan fasilitas pendukung seperti akses internet untuk mendapatkan informasi baru, dan pembelian buku baru yang bermanfaat bagi sekolah.

Kami mengadakan workshop, seminar, dan forum ilmiah (pendidikan dan latihan up grading/in-service training). Sekolah menengah kejuruan memiliki rencana strategis dan operasi, serta program operasional menengah dan jangka pendek.

1. Penerimaan guru baru untuk gaji guru tidak tetap (GTT)
2. Pelatihan dan pengembangan profesional guru, termasuk Pendidikan dan latihan:
 - a. Workshop dan seminar;
 - b. Studi lanjut;
 - c. Memperbaiki musyawarah guru mata pelajaran;
 - d. Mengadakan forum silaturrahmi antar guru;
 - e. Menyediakan sarana dan fasilitas penunjang.
3. Monitoring dan evaluasi.

Dari uraian di atas, jelas bahwa kepala sekolah menengah kejuruan mengadakan pertemuan atau musyawarah dengan seluruh civitas akademika sekolah untuk membahas program perencanaan masa depan. Karena Kepala Madrasah sangat demokratis, ia memungkinkan para guru untuk berpartisipasi secara aktif dalam menyuarakan pendapat mereka. Selama langkah-langkah perencanaan manajemen Kepala sekolah yang menetapkan kebijakan selalu mempertimbangkan visi, misi, dan tujuan pendidikan sekolah, penilaian permintaan dan kebutuhan, dan analisis jabatan pekerjaan. Setelah itu, mereka membuat desain struktur yang tepat untuk menempatkan orang dan guru dalam posisi yang tepat. Ini sejalan dengan gagasan bahwa orang yang tepat berada di tempat yang tepat pada waktu yang tepat.

Untuk mendapatkan hasil yang optimal dari proses perencanaan guru sekolah, perencanaan harus didukung oleh data faktual. Perencanaan dibuat berdasarkan hasil analisis kondisi internal saat ini dan prediksi kebutuhan masa depan. Analisis eksternal dilakukan untuk memahami dan memprediksi perubahan kebutuhan guru sebagai akibat dari kemajuan teknologi, perkembangan kelas, dan data.

Rekrutmen adalah bagian dari proses perencanaan sebagai bentuk pengorganisasian. Perekutan guru baru adalah bagian dari proses perencanaan untuk memenuhi kebutuhan guru kuantitatif dan kualitatif suatu sekolah. Dalam proses rekrutmen ini, perlu mempertimbangkan guru yang sudah ada dibandingkan dengan posisi yang tersedia.

Dalam situasi ini, pengadaan guru baru adalah guru tidak tetap (GTT). Ini karena guru berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak menerima perekutan, tetapi mendapatkan bantuan pemerintah yang didistribusikan langsung oleh Kementerian Agama. Sekolah menengah kejuruan hanya membutuhkan upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Dalam pengadaan guru GTT baru, sekolah menengah kejuruan harus melakukan seleksi yang ketat, mulai dari tes kemampuan lisan (wawancara), tertulis (tes tulis), dan praktik. Menurut Kepala Madrasah, "Rekrutmen atau pengadaan guru dan pegawai baru melalui serangkaian kegiatan persiapan menerima", calon guru yang berhasil direkrut adalah guru yang sesuai dengan harapan dan telah direncanakan sebelumnya (sesuai kebutuhan) melalui proses seleksi yang ketat. Kepala Madrasah mengatakan: "Sebelum mengadakan rekrutmen guru saya terlebih dahulu mengonsultasikan ke Kementerian Agama."

Kantor Kementerian Agama bertanggung jawab atas sekolah menengah kejuruan secara birokrasi hierarkis. Untuk menghindari kesalahpahaman, adalah tanggung jawab kepala sekolah untuk berkonsultasi dengan Kementerian Agama. Latihan dan pendidikan adalah cara untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme guru. Latihan dan pendidikan meningkatkan kemampuan profesional guru dalam Kegiatan Belajar Mengajar (KBM). Mereka juga membantu guru mengembangkan sekolah dan memperoleh pengetahuan tentang pengajaran, metode pembelajaran, dan pendidikan yang baru. "Dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru, kami selalu mengirimkan para guru secara bergiliran."

Selain itu, seorang wakil kepala sekolah menengah menyatakan, "sekolah menengah kejuruan saat ini gencar menyelenggarakan diklat secara mandiri untuk meningkatkan kualitas para guru." Seorang kepala sekolah menengah lain menyatakan bahwa Kepala Madrasah bertanggung jawab untuk membiayai semua kegiatan tersebut sebagai pengambil kebijakan. "Dalam hal pembiayaan mengikutkan guru-guru dalam pelatihan, seminar," kata Kepala Madrasah. Guru yang telah menyelesaikan kegiatan seperti instruksi, pelatihan, dan seminar diminta untuk secara langsung mempresentasikan dan melaporkan hasilnya kepada kepala sekolah.

Kontrol Kompetensi Manajerial

Kepala sekolah memerlukan kontrol yang jelas dan tidak bias. Ini adalah tindakan terakhir dari protokol manajemen. Sekolah menengah kejuruan di bawah kepemimpinan Kepala Madrasah selalu melakukan penilaian dan evaluasi terhadap guru terutama mengenai kinerja guru dan perkembangan siswa, serta peran mereka dalam kegiatan pendidikan. Penilaian dan evaluasi ini biasanya lebih fokus pada prestasi individu guru dan siswa terutama dalam proses belajar mengajar.

"Guru-guru yang mempunyai masalah saya memanggilnya ke kantor, problem apa yang sedang dihadapi," kata kepala sekolah lain. Kepala Madrasah melakukan penilaian terhadap guru untuk mengetahui tentang pribadi, status, pekerjaan, prestasi kerja, dan perkembangan mereka. Tujuan dari penilaian ini adalah untuk membuat pertimbangan nilai yang objektif untuk mengambil tindakan terhadap tenaga kerja tertentu yang memerlukan pertimbangan, seperti kenaikan pangkat.

Kepala Madrasah sebagai pengendali dalam hal ini harus selalu bersikap jujur saat mengawasi guru agar lebih mudah membina dan meningkatkan mereka. Meninjau kembali catatan kelas seperti rencana pembelajaran, hasil tes, dan prestasi dan perkembangan siswa adalah tujuan kontrol sekolah kepala sekolah. Menurut Kepala Madrasah, "Saya juga melakukan penilaian terhadap guru dengan mengecek catatan di kelas."

Sebagai Kepala Madrasah, dia selalu mengunjungi setiap ruang kelas setiap pagi untuk memastikan apakah ada ruang kelas kosong atau guru yang tersedia. Pernyataan Wakil Kepala Madrasah dan Pernyataan Kepala Madrasah ini mendukung temuan peneliti di lapangan.

Dalam hal ini, Kepala Madrasah terlihat mengawasi seluruh kelas dan berhenti di salah satu kelas karena tampak bahwa guru Bahasa Inggris yang hadir tidak dapat mengajar. Dia kemudian mengucapkan salam, "Asalamualaikum?", dan para siswa kelas tersebut, mungkin karena sangat gembira karena dia diajarkan langsung oleh Kepala Madrasah, menjawab salam dengan cepat. Setelah itu, dia bertanya kepada seluruh siswa, "Apa kabarmu?"

Kendala dan Solusi Manajemen Kepala Madrasah

Dalam organisasi atau institusi pendidikan apa pun, selalu ada masalah atau konflik terkait penerapan aturan manajemen dan penerapan aturan, termasuk upaya untuk menerapkan pembaharuan manajemen. Menurut pengalaman peneliti, tantangan individu atau perseorangan merupakan tantangan terbesar dalam penyusunan perencanaan dan pelaksanaannya. Salah satu alasan yang muncul adalah tingkat pendidikan yang rendah, yang menyebabkan mereka tidak dapat menggunakan teknologi terbaru.

Ada perbedaan pendapat antara guru dan pegawai tentang penyusunan perencanaan dan pelaksanaan, yang menyebabkan kesulitan manajemen. Organisasi besar biasanya menghadapi tantangan yang lebih besar daripada sekolah atau organisasi kecil. "Solusi khususnya di sekolah menengah kejuruan, seperti hambatan individu dan hambatan manajerial," kata Kepala Madrasah. Peneliti di lapangan menemukan bahwa sekolah menengah kejuruan sangat disukai, terutama di kota-kota. Akibatnya, kepala sekolah sering menerima kunjungan dari stake holder setiap hari untuk memberikan dukungan moril dan memberikan solusi. Pernyataan kepala sekolah ini sesuai dengan fakta ini.

Peneliti di lapangan menemukan bahwa pernyataan Wakil Kepala Madrasah sesuai: Kepala Madrasah selalu memberi semangat kepada guru dan staf untuk terus bekerja tanpa terpengaruh oleh masalah manajemen yang ada di sekolah, karena tanggung jawab mereka adalah untuk meningkatkan kehidupan bangsa dan negara melalui sekolah.

Pembahasan

Karena perencanaan adalah fungsi utama manajemen, pengorganisasian, pengarahan, mengoordinasikan, dan pengendalian juga harus dilakukan dengan matang sebelum semuanya dilakukan. Perencanaan ini dinamis, artinya dapat berubah sesuai dengan keadaan saat ini. Ini ditujukan untuk masa depan yang tidak pasti karena keadaan dan situasi dapat berubah, dan hasil dari

perencanaan juga dapat berubah. Semua organisasi dan instansi harus merencanakan sebelum melakukan apa pun. Definisi perencanaan tidak disepakati oleh semua ahli manajemen. Menurut Mizuno & Bodek (2020), perencanaan mencakup menentukan langkah awal yang memungkinkan suatu organisasi mencapai suatu tujuan serta upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa depan dan menentukan strategi atau taktik yang tepat untuk mewujudkan tujuan organisasi. Konidaris (2018) menyatakan bahwa perencanaan adalah penentuan daftar langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Rencana kerja sekolah adalah bagian dari perencanaan program sekolah. Rencana kerja sekolah harus disusun secara menyeluruh dan menggambarkan tujuan yang akan dicapai dalam jangka waktu tertentu. Rencana kerja sekolah harus menggambarkan upaya sekolah untuk mencapai standar pendidikan nasional sesuai dengan potensi sekolah dan dukungan lingkungan setempat. Rencana kerja sekolah harus terdiri dari dokumen yang mudah dibaca oleh semua pihak yang terkait. Rencana kerja jangka panjang adalah rencana kerja yang didasarkan pada rencana kerja jangka pendek (satu tahunan), yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai dalam kurun waktu satu tahun yang terkait dengan tingkat profesionalisme guru dan faktor-faktor yang mendukung peningkatan kualitas lulusan. Rencana kerja jangka pendek ini dinyatakan dalam rencana kegiatan dan anggaran sekolah selama satu tahun.

Menurut Konaris dkk., perencanaan adalah langkah pertama yang harus dilakukan sebelum pelaksanaan (Wahid, 2020, p. 10). Peneliti menemukan bahwa perencanaan sangat penting untuk implementasi manajemen, dan temuan mereka sesuai dengan teori manajemen. Perumusan rencana harus didukung oleh data faktual untuk mencapai hasil terbaik dari proses perencanaan guru di sekolah. Perencanaan didasarkan pada analisis kondisi internal saat ini dan prediksi kebutuhan masa depan. Analisis eksternal dilakukan untuk mengetahui dan memprediksi bagaimana kebutuhan guru akan berubah karena kemajuan teknologi, perkembangan kelas, dan faktor lain. Data dan hasil dari operasi manajemen sekolah dari tahun-tahun sebelumnya diperlukan untuk merencanakan. Ini digunakan sebagai pedoman untuk merencanakan agar rencana yang dibuat tepat sasaran, efektif, efisien, dan selalu sesuai dan sejalan dengan visi dan misi sekolah.

Untuk menyusun visi dan misi sekolah, serta rencana jangka pendek dan jangka panjang, Kepala Madrasah telah bekerja sama dengan guru, tata usaha, komite sekolah, dan perwakilan orang tua siswa untuk membuat rencana yang akan dilaksanakan ke sekolah. Hasil wawancara, pengamatan, dan dokumentasi yang dikumpulkan oleh peneliti menunjukkan bahwa kemampuan manajemen Kepala Madrasah memenuhi standar operasional prosedur manajemen. Selain itu, kepala sekolah mengundang wakil dan guru setiap awal tahun ajaran, awal semester, dan tengah semester. Selalu mengadakan rapat dinas untuk membuat keputusan bersama sehingga semua keinginan berbagai pihak tercakup dalam program kerja. Meskipun ada kendala saat menyusun perencanaan, tetapi dengan kepemimpinan kepala madrasah yang baik, masalah-masalah ini selalu dapat diselesaikan tanpa menimbulkan masalah baru.

Untuk memastikan bahwa sumber daya manusia, sebagai karyawan dalam suatu organisasi, menerima arahan yang tepat, pengarahan digunakan. Dengan kata lain, pengarahan mendorong semua anggota kelompok untuk bekerja sama dan bekerja secara tulus dan bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan upaya organisasi. Peneliti menemukan bahwa pimpinan organisasi melakukan apa yang disebut sebagai fungsi pengarahan, yaitu membimbing, menggerakkan, dan mengatur semua tugas yang diberikan untuk melaksanakan suatu usaha.

Keberhasilan sekolah dalam pembinaan dan pengembangan adalah hasil dari perencanaan dan perekrutan guru. Sekolah dapat melakukan peningkatan dan pengembangan dengan melibatkan guru dalam forum ilmiah, studi lanjut, lokakarya, kursus, seminar, dan silaturrahmi. Mereka juga dapat memperbarui musyawarah guru tentang mata pelajaran, mengadakan dan mengikutsertakan guru dalam forum silaturrahmi. Mereka juga dapat menyediakan sarana pendukung, seperti akses internet dan buku baru untuk membantu sekolah.

Perekrutan guru baru adalah bagian dari proses perencanaan dan pengorganisasian, dan kepala sekolah juga melakukan rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan guru kuantitatif dan kualitatif sekolah. Dalam proses rekrutmen ini, perlu mempertimbangkan guru yang sudah ada.

Perekrutan guru baru di sekolah menengah kejuruan dimana guru tidak tetap (GTT) dipekerjakan melalui bantuan pemerintah yang didistribusikan langsung oleh Kementerian Agama memerlukan peningkatan profesionalisme guru. Sekolah melakukan seleksi yang ketat menggunakan ujian lisan (wawancara) dan tertulis (tes tulis) dan praktek. Pengadaan guru GTT baru termasuk penelitian pendahuluan tentang pengetahuan dan kemampuan, persiapan penerimaan, wawancara, dan berbagai macam tes.

Seleksi yang ketat memastikan bahwa calon guru yang dipilih adalah guru yang sesuai dengan harapan dan telah direncanakan sebelumnya untuk melakukan analisis jabatan dan pekerjaan. Kepala Madrasah harus berkonsultasi dengan Kementerian Agama sebelum mengangkat atau merekrut guru.

Pendidikan dan latihan adalah salah satu cara untuk meningkatkan profesionalisme guru. Selain meningkatkan kemampuan guru dalam kegiatan belajar mengajar (KBM), pendidikan dan latihan juga bermanfaat bagi guru karena mereka dapat memperoleh pengetahuan baru tentang pendidikan, pengajaran, dan pendekatan pembelajaran yang berbeda, serta membantu mereka membangun sekolah mereka sendiri.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepala Madrasah mendorong guru untuk berpartisipasi dalam program pendidikan dan pelatihan dan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan secara mandiri melalui organisasi MGMP. Kepala Madrasah juga menekankan pentingnya mengikuti studi lanjut bagi guru, terutama untuk guru PNS, yang dapat meningkatkan kualifikasi akademik mereka. Guru selalu didorong dan didorong oleh pimpinan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Ada dua cara untuk melanjutkan studi lanjut: pendidikan kedinasan (beasiswa pemerintah) atau biaya mandiri. Semua guru yang melanjutkan studi ke jenjang pasca sarjana melakukannya atas inisiatif atau biaya mereka sendiri. Kebijakan dan inisiatif yang diambil oleh kepala madrasah untuk mendorong guru untuk melanjutkan studi termasuk mempermudah guru untuk mengikuti program sertifikasi dalam jabatan dan meningkatkan kualifikasi akademik guru. Diharapkan dengan meningkatkan kualifikasi akademik, para guru akan memiliki lebih banyak kekuatan dan kemampuan untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik di sekolah.

MGMP memungkinkan guru melakukan banyak hal, seperti menyusun dan mengevaluasi kemajuan pendidikan di sekolah, menyiasati kurikulum yang terlalu padat, mencari pilihan pembelajaran yang tepat, dan menemukan berbagai alat dan pendekatan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. MGMP telah dimiliki dan dioptimalkan di sekolah menengah kejuruan yang dipimpin oleh kepala sekolah.

Setiap pertemuan MGMP, anggota membahas masalah dan mencari solusi. Selain itu, para anggota MGMP berbagi informasi tentang metode baru untuk membuat materi pembelajaran lebih

mudah diakses oleh siswa. Dengan adanya organisasi profesi guru seperti MGMP, Kepala Madrasah dapat memulai proses pengorganisasian dan pengembangan profesionalisme guru. Organisasi ini memungkinkan guru untuk berbagi pendapat dan informasi tentang topik yang akan mereka sampaikan kepada peserta didik, seperti metode, media, dan materi pelajaran. Selain itu, guru juga dapat berbicara tentang masalah yang mereka hadapi dalam proses belajar mengajar di sekolah dan menemukan solusi.

Kontrol yang jelas dan tidak bias sangat penting, dan kontrol adalah kegiatan terakhir dari semua proses dan tindakan manajemen. Kontrol sekolah biasanya lebih berpusat pada prestasi guru dan siswa secara individu, terutama dalam hal profesionalisme guru dan peran mereka dalam pendidikan. Sekolah menengah kejuruan selalu melakukan penilaian dan evaluasi guru di bawah pimpinan Kepala Madrasah. Penilaian ini berfokus pada perkembangan siswa dan kinerja guru di sekolah.

Kepala madrasah melakukan penilaian terhadap guru untuk mengetahui tentang kehidupan pribadi, status, pekerjaan, prestasi kerja, dan perkembangan guru. Ini dilakukan untuk membuat pertimbangan nilai yang objektif tentang tindakan yang diperlukan untuk tenaga kerja tertentu, seperti kenaikan pangkat, gaji berkala, penghargaan, pemindahan jabatan atau mutasi.

Kepala Madrasah sebagai pengendali dalam hal ini harus selalu bersikap jujur saat mengawasi guru agar lebih mudah membina dan meningkatkan mereka. Meninjau kembali catatan kelas seperti rencana pembelajaran, prestasi dan perkembangan siswa, dan hasil tes adalah tujuan kontrol sekolah Kepala Madrasah. Peneliti di lapangan menemukan bahwa kepala madrasah selalu mengunjungi sekolah setiap pagi untuk meninjau setiap ruang kelas untuk melihat kondisi dan suasana sekolah serta memastikan apakah ada ruang kosong atau guru yang tidak hadir.

Menurut pengalaman peneliti, hambatan individu atau perseorangan merupakan hambatan terbesar dalam penyusunan perencanaan dan pelaksanaannya. Beberapa alasan muncul, salah satunya adalah tingkat pendidikan yang rendah, yang mengakibatkan ketidakmampuan untuk menggunakan teknologi terbaru. Ada perbedaan pendapat antara guru dan pegawai tentang penyusunan perencanaan dan pelaksanaan, yang menyebabkan kesulitan manajemen.

Organisasi besar biasanya menghadapi tantangan yang lebih besar daripada sekolah atau organisasi kecil. Sementara penelitian di lapangan menunjukkan bahwa masalah manajemen sekolah dapat diatasi dengan baik, pemerintah kota setempat sering mengunjungi sekolah untuk memberikan dukungan moril dan menawarkan solusi. Sekolah menengah kejuruan menjadi sekolah favorit. Sesuai dengan temuan peneliti di lapangan, pernyataan wakil kepala madrasah adalah bahwa kepala selalu mendorong guru dan pegawai untuk terus bekerja tanpa terpengaruh oleh masalah manajemen sekolah, karena tanggung jawab mereka adalah meningkatkan kehidupan nasional dan negara melalui sekolah.

Penutup

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan kompetensi manajerial kepala sekolah didasarkan pada visi, misi, tujuan sekolah, dan kebutuhan (evaluasi kebutuhan). Dalam merencanakan pengembangan dan peningkatan sekolah, semua anggota civitas akademika terlibat dengan kepala sekolah. Untuk merekrut guru, kepala sekolah melakukan analisis jabatan pekerjaan terlebih dahulu, dan proses seleksi yang komprehensif digunakan. Rapat kerja menentukan strategi untuk meningkatkan profesionalisme guru. Selanjutnya, strategi ini dimasukkan ke dalam rencana strategis

sekolah dan rencana operasional. Studi ini menunjukkan bahwa kepala sekolah melibatkan guru dalam studi lanjut, diklat, penataran, seminar, dan workshop; merevitalisasi MGMP; membangun forum silaturrahmi antar guru; meningkatkan kesehatan guru; menambah fasilitas dan layanan serta koleksi perpustakaan; dan melakukan studi banding dengan sekolah lain secara pribadi.

Pada tahap pengawasan, Kepala Madrasah melakukan supervisi pendidikan bagi guru baik secara individual maupun kelompok. Dia melakukan supervisi langsung atau tidak langsung. Dalam supervisi pendidikan, hal-hal seperti presensi dan kinerja guru di sekolah, kinerja guru, rencana pembelajaran, silabus, dan perkembangan siswa (termasuk hasil ujian dan prestasi siswa) adalah komponen yang dievaluasi. Namun demikian, kami percaya bahwa hambatan terbesar datang dari individu, terutama dalam hal perencanaan dan pelaksanaan. Salah satunya adalah tingkat pendidikan yang rendah, yang mengakibatkan ketidakmampuan untuk menggunakan teknologi modern. Pendekatan persuasif dan pendekatan keluarga kemudian dapat digunakan untuk mengatasi tantangan manajemen yang disebabkan oleh perbedaan pendapat antara guru dan staf. Dengan demikian, semua warga sekolah dapat menerima kekurangan dan perbedaan.

Terakhir, kesimpulan ini harus disampaikan tentang kemampuan Kepala Madrasah untuk mengelola. Pertama dan terpenting, pengelola sekolah harus mampu mempertimbangkan perbedaan budaya saat memberikan tugas kepada guru yang berasal dari lingkungan budaya yang berbeda. Kedua, sekolah harus lebih memperhatikan keselarasan antara keterampilan yang dianggap mereka ajarkan dan keterampilan yang sebenarnya dibutuhkan oleh para pemimpin. Ketiga, para kepala sekolah yang diteliti setuju bahwa evaluasi penting karena melibatkan semua orang yang ingin meningkatkan pendidikan dan meningkatkan pengajaran, prestasi siswa, dan kehidupan sekolah sehari-hari. Pemahaman ini sebagai bagian dari tanggung jawab profesional dapat dikaitkan dengan nilai profesional bersama.

Daftar Pustaka

- Amon, L., & Harliansyah, H. (2022). Analisis Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Perencanaan Peningkatan Mutu Pendidikan Menengah Kejuruan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 147–162.
- Aziz, A. Z. (2015). Manajemen berbasis sekolah: Alternatif peningkatan mutu pendidikan madrasah. *El-Tarawi*, 8(1), 69–92.
- Cahyadi, N., S ST, M., Fachrurazi, H., MM, S. A., Palipi, F. H., Mamengko, R. P., Nurcholifah, I., S EI, M., MM, S. H. S., & Putra, R. S. (2022). *Pengantar Manajemen*. CV Rey Media Grafika.
- Colorafi, K. J., & Evans, B. (2016). Qualitative Descriptive Methods in Health Science Research. *HERD: Health Environments Research & Design Journal*, 9(4), 16–25. <https://doi.org/10.1177/1937586715614171>
- Dewi, R., & Khotimah, S. H. (2020). Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar. *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal*, 8(2), 279.
- Faiqoh, D. (2019). Supervisi Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Kependidikan*, 7(1), 98–110.

- Gustini, N., & Mauly, Y. (2019). Implementasi sistem penjaminan mutu internal dalam meningkatkan mutu pendidikan dasar. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 4(2), 229–244.
- Harfiani, R., & Pasaribu, M. (2019). Implementasi Business Model Canvas Pada Cv. Media (Penerbit Dan Distributor Buku Pelajaran Paud). *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 200–208. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/snk/article/view/3607>
- Kuntoro, A. T. (2019). Manajemen mutu pendidikan Islam. *Jurnal Kependidikan*, 7(1), 84–97.
- Latifah, A., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di MA Nurul Islam Jati Agung. *Jurnal Mubtadiin*, 7(02), 70–81.
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Mustari, M. (2022). *Manajemen pendidikan di era merdeka belajar*. Prodi S2 Studi Agama-Agama UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Pananrangi, A. R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Celebes Media Perkasa. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Pendidikan/LwA2DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Rosyada, D. (2017). *Madrasah dan Profesionalisme Guru dalam Arus Dinamika Pendidikan Islam di Era Otonomi Daerah*. Kencana. <https://books.google.com/books>
- Setyo, S., Mudhofir, M., & Choiriyah, S. (2021). Manajemen Mutu Lembaga Pendidikan Berprestasi Pada Madrasah Ibtidaiyah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 266–274.
- Siahaan, R. L. M., Arianti, J., & Thalib, N. (2023). Perkembangan Pendidikan Berkualitas di Indonesia: Analisis SDGs 4. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 4(2), 975–985.
- Sridana, N., Wilian, S., & Setiadi, D. (2018). Sistem Penjaminan Mutu Internal Di Satuan Pendidikan Menengah (SMA). *Jurnal Pengabdian Magister Pendidikan IPA*, 1(1), 46.
- Thahir, M. (2022). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah di Makassar. *Jurnal Ilmiah Islamic Resources*, 19(1), 1–11.
- Wadi, S. (2023). Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Mismatch Melalui Pendidikan Dan Pelatihan. *Raudhah Proud To Be Professionals: Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 8(1), 365–375.
- Wahid, A. A. (2020). Analisis metode waterfall untuk pengembangan sistem informasi. *J. Ilmu-Ilmu Inform. Dan Manaj. STMIK*, No. November, 1–5.