

Peran Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan

Ririn Kalrina¹, Mardiah Astuti², Hidayat³, Nyimas Atika⁴

ririnkalrina1@gmail.com¹, mardiahastuti_uin@radenfatah.ac.id², hidayat@radenfatah.ac.id³,

nyimasatika@radenfatah.ac.id⁴

^{1,2,3,4} Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia

Keyword

Competence, Managerial, Head of Madrasah, Quality Education

Article History

Submission : 02-10-2024

Revised : 16-11-2024

Publish : 17-11-2024

Abstract

This study aims to analyze the managerial competencies of the head of the madrasah at MTs N 1 Prabumulih. Through a qualitative approach with descriptive methods, data were collected from interviews, observations, and documentation. Key informants included the head of the madrasah, the student affairs vice principal, the curriculum vice principal, and teachers. The results show that the head of the madrasah possesses managerial competencies that include human resource management, strategic planning, and program development to enhance the performance of teachers and students. Additionally, the head of the madrasah is also capable of communicating effectively with various stakeholders and facing challenges in madrasah management. These findings highlight the importance of systematic planning and collaboration between the head of the madrasah and their team in achieving quality educational goals.

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



PENDAHULUAN

Pendidikan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan intelektual, tetapi juga karakter dan peradaban bangsa yang bermartabat. Dari pengertian, pendidikan diartikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar yang memungkinkan peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya. Dengan kata lain, pendidikan berperan dalam membentuk kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, dan keterampilan yang diperlukan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Pengelolaan pendidikan merupakan tanggung jawab kepala sekolah atau kepala madrasah, yang memainkan peran penting dalam pengembangan dan perubahan pendidikan di lembaganya. Wahjosumidjo menyatakan bahwa kepala madrasah adalah tenaga fungsional yang diberi tugas memimpin madrasah dan bertanggung jawab atas proses pengajaran serta interaksi antara guru dan siswa (Susanto, 2016). Kepala madrasah memiliki tanggung jawab besar dalam memajukan pendidikan di lembaganya karena peran mereka sangat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan yang dihasilkan. Kepemimpinan yang baik dalam pendidikan ditandai oleh kemampuan untuk menggerakkan berbagai sumber daya pendidikan agar tujuan

yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Peran kepala madrasah tidak bisa diabaikan, meskipun madrasah sudah dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai serta sumber daya manusia yang berkualitas. Jika kepala madrasah tidak mampu mengelola sumber daya ini secara profesional, maka seluruh potensi tersebut tidak akan memberikan hasil maksimal. Kepala madrasah memegang peran krusial dalam pengelolaan pendidikan. Kepala madrasah harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang cukup untuk mempengaruhi, mendorong, membimbing, serta mengambil langkah-langkah strategis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Juhji et al., 2020).

Kemampuan kepala madrasah dalam membawa perubahan di lembaganya sangat dipengaruhi oleh kompetensi manajerial yang dimilikinya. Kompetensi manajerial adalah salah satu dari beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala madrasah selain kemampuan personal, sosial, supervisi, dan kewirausahaan. Kompetensi ini memungkinkan kepala madrasah untuk menilai perannya secara objektif serta mengukur kinerjanya dalam mencapai tujuan pendidikan. Tidak-mampuan dalam kompetensi ini dapat berdampak buruk pada masa depan lembaga pendidikan yang dipimpinnya (Sudaryo,

2018). Sebaliknya, penguasaan kompetensi manajerial yang baik akan membantu kepala madrasah dalam mencapai visi dan misi lembaga pendidikan yang dipimpinnya.

Kompetensi manajerial kepala madrasah mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap semua aspek di madrasah. Kepala madrasah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa lembaga yang dipimpinnya berfungsi sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Dalam proses ini, kepala madrasah harus memiliki pemahaman yang baik tentang teori dan kebijakan pendidikan serta prinsip efisiensi dan efektivitas dalam manajemen pendidikan. Afruadi (2021) menekankan bahwa kepala madrasah sebagai manajer harus mampu mengelola lembaganya secara menyeluruh untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala madrasah harus mampu memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal. Observasi awal yang dilakukan pada MTs N 1 Prabumulih menunjukkan bahwa kepala madrasah di lembaga tersebut telah melaksanakan tugasnya dengan cukup baik sesuai dengan standar yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah. Kompetensi manajerial yang dimiliki kepala madrasah mencakup penyusunan perencanaan sekolah, pengembangan organisasi sekolah, kepemimpinan guru dan staf, pengelolaan hubungan sekolah dengan masyarakat, pengelolaan keuangan, serta pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung sistem informasi sekolah.

Namun, terdapat beberapa kendala yang masih dihadapi, seperti adanya guru yang mengajar di luar bidang keahliannya. Misalnya, guru biologi mengajar mata pelajaran seni budaya. Hal ini menunjukkan adanya masalah dalam perencanaan pengembangan organisasi sekolah yang perlu diperbaiki. Kepala madrasah harus mampu menyusun perencanaan yang tepat agar dapat memanfaatkan potensi sumber daya manusia secara optimal, sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki.

Sebagai pemimpin, kepala madrasah perlu terus meningkatkan kemampuannya dalam memimpin lembaga pendidikan. Kepemimpinan yang kuat memungkinkan kepala madrasah untuk mengarahkan dan menggerakkan seluruh sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, tidak semua kepala madrasah berhasil menjalankan tugas dan tanggung jawabnya

dengan optimal. Untuk itu, kepala madrasah perlu dibekali dengan keahlian manajerial yang memadai guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugasnya.

Kompetensi manajerial kepala madrasah dapat dilihat dari beberapa pendekatan, antara lain pendekatan kewibawaan, pendekatan sifat, pendekatan perilaku, dan pendekatan kontingensi (Rahmi, 2019). Pendekatan kewibawaan menekankan pada kemampuan kepala madrasah dalam memanfaatkan kewibawaannya untuk mempengaruhi bawahannya. Pendekatan sifat melihat kualitas pemimpin dari kecakapannya yang luar biasa, sementara pendekatan perilaku menekankan pentingnya perilaku yang dapat diamati dari seorang pemimpin. Sedangkan pendekatan kontingensi menekankan pada interaksi antara ciri-ciri pribadi pemimpin dan situasi yang dihadapi.

Kompetensi manajerial kepala sekolah atau madrasah mencakup penyusunan perencanaan sekolah, pengembangan organisasi, pengelolaan sumber daya manusia, sarana dan prasarana, keuangan, serta hubungan dengan masyarakat (Dahlan et al., 2017). Kompetensi ini juga mencakup kemampuan dalam menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif serta memanfaatkan teknologi informasi untuk mendukung pengambilan keputusan. Kompetensi manajerial yang baik akan memastikan madrasah dikelola dengan efektif, sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kompetensi manajerial kepala madrasah di MTs N 1 Prabumulih.

METODE

Penelitian dilaksanakan pada bulan November-Desember 2023 di MTs N 1 Prabumulih, yang terletak di Jl. Angkatan 45 No.283 Muara Dua, Kec. Prabumulih Timur, Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini menerapkan jenis penelitian deskriptif yang bertujuan memberikan gambaran, penjelasan, dan validasi terkait fenomena yang diteliti (Ramdhan, 2021), serta menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi perspektif partisipan dan memahami fenomena sosial dari sudut pandang mereka, dengan peneliti sebagai instrumen kunci (Salim & Haidir, 2019). Informan kunci dalam penelitian ini adalah kepala madrasah, yang memiliki pemahaman mendalam mengenai kompetensi manajerial di MTs N 1 Prabumulih, sementara informan pendukung terdiri dari wakil kesiswaan, wakil

kurikulum, dan guru yang memberikan informasi tambahan untuk analisis.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini bertujuan untuk memastikan validitas informasi yang diperoleh, sehingga hasil dan kesimpulan tidak diragukan (Hamali et al., 2023). Teknik yang digunakan meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara adalah interaksi langsung antara peneliti dan informan untuk mengumpulkan informasi terkait permasalahan penelitian (Kaluku et al., 2023). Observasi, yang merupakan metode paling dasar, dilakukan secara sistematis untuk memahami fenomena secara naturalistik (Gunawan, 2022), dan berfungsi sebagai pelengkap wawancara (Zakariah et al., 2020). Dokumentasi mencakup pengumpulan data dari arsip dan sumber tertulis yang relevan, memperkaya informasi dalam konteks penelitian kualitatif (Mahmudah, 2021; Sudaryono, 2021; Sugiyono, 2019). Selanjutnya, teknik analisis data melibatkan langkah-langkah sistematis untuk mengorganisasikan dan menganalisis data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi (Elfrianto & Lesmana, 2022). Proses analisis terdiri dari reduksi data untuk menyeleksi informasi penting, penyajian data dalam bentuk terstruktur untuk memudahkan kesimpulan, dan verifikasi data untuk menggali makna yang terkandung dalam hasil penelitian (Siyoto & Sodik, 2015).

PEMBAHASAN

Kompetensi manajerial kepala madrasah di MTs N 1 Prabumulih mencakup kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia, menyusun perencanaan strategis, serta mengembangkan program yang meningkatkan kinerja guru dan siswa. Kepala madrasah bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memfasilitasi pelatihan bagi guru, dan memastikan implementasi kurikulum yang sesuai dengan standar pendidikan. Selain itu, kemampuan untuk berkomunikasi efektif dengan berbagai pemangku kepentingan, seperti guru, orang tua, dan masyarakat, juga merupakan bagian penting dari kompetensi manajerial ini. Kepala madrasah diharapkan mampu menghadapi tantangan dan hambatan dalam pengelolaan madrasah, sehingga dapat mengoptimalkan potensi pendidikan di institusi tersebut.

Menyusun Perencanaan Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas

Perencanaan merupakan langkah awal yang krusial dalam pengembangan kegiatan di

madrasah, karena menentukan tujuan yang ingin dicapai, tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut, serta waktu pelaksanaan yang tepat. Hal ini sangat penting untuk keberhasilan proses pendidikan, karena perencanaan membantu mengantisipasi masalah yang mungkin timbul dan mengembangkan kebijakan yang efektif (Thahir et al., 2024). Dalam konteks ini, perencanaan madrasah dibagi menjadi beberapa tingkatan, yaitu rencana strategis (renstra), rencana operasional (renop), dan rencana tahunan pengembangan sekolah yang berlandaskan pada keseluruhan operasional yang telah disusun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, diketahui bahwa perencanaan dimulai dari pengumpulan data awal yang berasal dari evaluasi diri madrasah (EDM). Evaluasi ini memberikan gambaran aspek mana yang memerlukan perbaikan, sehingga dapat menjadi prioritas dalam perencanaan mendatang. Kepala madrasah juga perlu memahami lingkungan madrasah, termasuk sarana dan prasarana yang perlu diperbaiki atau diganti untuk mendukung perencanaan ke depan. Selanjutnya, wawancara dengan Waka Kurikulum mengungkapkan bahwa istilah perencanaan dalam madrasah juga dikenal dengan Rencana Kegiatan Madrasah (RKM), yang mencakup rencana menyeluruh dan melibatkan berbagai staf. Misalnya, dalam bidang keuangan, terdapat operator perencanaan yang mengelola anggaran setiap enam bulan, sedangkan dalam bidang pembelajaran, pembagian jam mengajar dan tugas guru sudah direncanakan dengan baik. Hal ini menunjukkan adanya kolaborasi yang efektif antara kepala madrasah dan timnya dalam merumuskan rencana. Kepala tata usaha menambahkan bahwa setiap awal tahun, kepala madrasah harus menyusun program kerja yang dituangkan dalam laporan. Program ini mencakup berbagai aspek seperti pembelajaran, manajerial, dan ketatausahaan, serta rencana sarana prasarana dan administrasi madrasah. Program kerja ini tidak hanya berorientasi pada tujuan jangka pendek, tetapi juga dirancang untuk mencapai keberhasilan dalam empat tahun ke depan.

Dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa EDM berfungsi sebagai data awal yang penting dalam perencanaan madrasah. Program kerja yang telah disusun oleh kepala madrasah menunjukkan kemajuan dan perubahan yang signifikan. Dengan melibatkan tenaga berkompeten di masing-masing bidang, perencanaan madrasah

dapat berjalan dengan baik dan efektif, serta memberikan dampak positif bagi seluruh aspek operasional madrasah. Program kerja yang sistematis dan terstruktur menjadi kunci dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas.

Mengembangkan Organisasi Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas

Pengembangan organisasi madrasah adalah suatu proses yang terencana dan sistematis, melibatkan seluruh anggota organisasi dalam upaya mencapai tujuan bersama di bawah pimpinan. Dalam konteks ini, organisasi madrasah terdiri dari kelompok yang bekerja sama secara koordinasi dan terstruktur untuk mencapai tujuan pendidikan. Fokus utama dari pengembangan organisasi adalah pada perubahan organisasi dengan mempelajari bagaimana individu dalam organisasi bekerja sama sebagai satu tim, bagaimana mereka berfungsi dalam unit masing-masing, serta apa yang perlu diubah agar dapat bekerja secara efektif dan efisien (Rusdinal & Afriansyah, 2021). Untuk mengembangkan organisasi madrasah sesuai kebutuhan, penting untuk menyusun struktur organisasi formal yang efektif dan efisien, di mana penempatan pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip tepat kualifikasi, jumlah, dan persebaran.

Dalam wawancara dengan kepala madrasah MTs N 1 Prabumulih, beliau menekankan pentingnya memperhatikan aspek keluaran dari lembaga pendidikan yang dituju. Beliau menjelaskan bahwa pemilihan dan pengembangan struktur organisasi didasarkan pada kebutuhan siswa untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang berikutnya. Pendapat ini menunjukkan bahwa pengembangan organisasi harus relevan dengan tujuan pendidikan yang lebih luas. Selanjutnya, waka kurikulum menambahkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah telah dilakukan dengan baik, terutama dalam penempatan wakil kepala kesiswaan dan wakil kepala humas, yang menunjukkan kemampuan observasi dan penilaian yang baik terhadap staf. Hal ini memperkuat pendekatan kepemimpinan yang mendekatkan kepala madrasah dengan guru-guru, menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis.

Kepala tata usaha juga memberikan pandangannya mengenai program-program yang diterapkan oleh kepala madrasah. Menurutnya, program berkaitan dengan sarana prasarana, administrasi, dan pembelajaran telah berjalan dengan baik dan cepat. Meskipun perubahan

dilakukan secara bertahap, ada banyak perbaikan yang terlihat dalam berbagai aspek organisasi madrasah. Observasi peneliti menunjukkan bahwa kepala madrasah aktif membagikan tugas kepada guru dan staf melalui rapat di ruang guru, menciptakan komunikasi yang terbuka dan kolaboratif.

Dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan organisasi madrasah di MTs N 1 Prabumulih sangat tergantung pada kepekaan kepala madrasah terhadap kebutuhan dan potensi bawahannya, serta lingkungan pendidikan yang ada. Kepala madrasah tidak hanya fokus pada aspek administratif, tetapi juga memperhatikan potensi kesiswaan, sarana prasarana, dan hubungan masyarakat, sehingga mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang optimal.

Mengelola Sumber Daya Manusia Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas

Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal merupakan tanggung jawab penting bagi kepala madrasah di MTs N 1 Prabumulih. Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran dan kemampuan staf tata usaha dalam melayani kebutuhan peserta didik menjadi indikator utama dari efektivitas kepala madrasah dalam memberdayakan sumber daya manusia di institusi tersebut. Kepala madrasah yang efektif mampu menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi dengan menjabarkan sumber daya yang ada untuk menyediakan dukungan memadai bagi guru, bahan pengajaran, dan pemeliharaan fasilitas yang baik. Selain itu, memberikan waktu yang cukup untuk pengelolaan dan koordinasi proses instruksional serta berkomunikasi secara teratur dengan staf, orang tua, peserta didik, dan masyarakat merupakan bagian integral dari manajemen yang baik (Darmadi, 2018).

Dalam rangka pendayagunaan guru dan staf, kepala madrasah merencanakan kebutuhan pengembangan dan pembinaan profesional yang berkelanjutan. Melalui wawancara, kepala madrasah menjelaskan pentingnya mendayagunakan semua guru dengan memberikan mereka kesempatan yang sama untuk terlibat dalam berbagai kegiatan, termasuk pembelajaran yang telah direncanakan. Kepala madrasah juga menekankan pentingnya mengontrol kehadiran guru dan menemukan solusi ketika ada guru yang tidak dapat hadir. Lebih jauh, kepala madrasah melibatkan guru dalam kegiatan lain seperti

assessment madrasah, sehingga setiap individu memiliki peran aktif dalam proses pendidikan.

Wakil kurikulum juga mengungkapkan kemajuan yang dicapai di bawah kepemimpinan kepala madrasah, seperti pelaksanaan ujian secara *online*, yang menunjukkan pemanfaatan teknologi dalam pendidikan. Rencana untuk mengadakan *workshop* mengenai implementasi kurikulum merdeka juga diusulkan untuk memberikan pengetahuan tambahan kepada guru, meskipun mereka sudah belajar secara mandiri. Selain itu, kepala tata usaha menyoroti pentingnya pelatihan dan diklat untuk pengembangan profesionalisme guru, agar mereka terus belajar dan beradaptasi dengan kurikulum baru.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah berhasil memberikan pembinaan dan pengarahan yang efektif kepada guru dan staf melalui SK tugas yang jelas. Setiap individu memiliki fungsi yang sesuai dengan tugas yang diberikan, dan pembinaan tersebut memastikan bahwa proses pembelajaran dapat berjalan lancar. Dengan demikian, pendayagunaan sumber daya manusia di MTs N 1 Prabumulih menjadi optimal, menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan.

Mengelola Sarana dan Prasarana Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas

Pengelolaan sarana dan prasarana madrasah merupakan aktivitas penting dalam upaya mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien. Menurut Purnamaningsih dan Purbangkara (2022), pengelolaan ini mencakup pengaturan, pemantauan, dan pengadaan sarana pendidikan di lembaga-lembaga pendidikan. Dalam konteks MTs N Prabumulih, pengelolaan sarana dan prasarana dilakukan melalui dua aspek utama: pengadaan fasilitas sesuai dengan peraturan yang berlaku dan pemeliharaan fasilitas yang mencakup perawatan preventif serta perbaikan terhadap kerusakan.

Hasil wawancara dengan kepala madrasah menunjukkan komitmennya untuk melibatkan seluruh komponen dalam menjaga dan merawat sarana prasarana yang ada. Beliau menekankan pentingnya pendanaan, khususnya dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS), untuk alokasi pemeliharaan, pengadaan, dan rehabilitasi sarana prasarana. Wakil kepala kurikulum menambahkan bahwa keberadaan sarana seperti komputer dan printer sangat mendukung efisiensi kerja di

madrasah. Dengan fasilitas yang memadai, proses pengelolaan dapat berjalan lebih lancar. Pengadaan komputer dari Pertamina dan donasi siswa menunjukkan upaya kolaboratif dalam memenuhi kebutuhan teknologi. Kepala tata usaha menggarisbawahi pentingnya memenuhi kebutuhan sarana prasarana, terutama dalam hal peralatan yang dapat menghambat pekerjaan jika tidak terpenuhi.

Dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sarana dan prasarana di MTs N Prabumulih berjalan baik, dengan kepala madrasah yang aktif berkoordinasi dengan wakil kepala sarana dan pihak bertanggung jawab lainnya untuk melakukan pemeliharaan, pengadaan, dan rehabilitasi fasilitas. Pendanaan dari dana BOS dimanfaatkan secara optimal, dan fasilitas yang ada, seperti komputer dan ruang serbaguna, diperhatikan untuk mendukung kegiatan belajar mengajar serta pertemuan dengan wali siswa. Pengelolaan ini tidak hanya fokus pada peralatan, tetapi juga pada penggunaan ruang yang efisien untuk meningkatkan kenyamanan dan efektivitas aktivitas di madrasah. Hasil pengelolaan sarana prasarana yang baik ini diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas pendidikan di MTs N Prabumulih.

Mengelola Keuangan Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas

Mengelola keuangan madrasah merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Pengelolaan ini mencakup seluruh aktivitas keuangan yang berkaitan dengan bidang pendidikan, mulai dari perencanaan hingga pelaporan keuangan. Sesuai dengan prinsip akuntabel, transparan, dan efisien, pengelolaan keuangan madrasah harus dilakukan dengan koordinasi yang baik dalam pembelanjaan serta mengikuti peraturan dan perundang-undangan yang berlaku (Rusdiana & Ratnawulan, 2022). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa informan, termasuk kepala madrasah MTs N Prabumulih, yang menjelaskan pentingnya mengikuti petunjuk teknis (juknis) dalam pengelolaan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Beliau menekankan bahwa meskipun ada beberapa informasi yang bersifat terbatas, prinsip pengelolaan yang maksimal harus tetap diarahkan untuk mencapai standar pendidikan yang telah ditetapkan.

Waka kurikulum juga memberikan pandangan positif mengenai pengelolaan keuangan madrasah. Ia menjelaskan bahwa setiap

kegiatan, seperti asesmen madrasah, memiliki anggaran yang jelas. Kepala madrasah mengawasi anggaran secara ketat, sehingga jika ada pengeluaran yang tidak sesuai dengan pos anggaran yang telah direncanakan, maka akan dilakukan revisi anggaran. Hal ini bertujuan agar penggunaan dana tetap efisien dan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Selanjutnya, kepala tata usaha menegaskan bahwa pengelolaan dana BOS harus mengikuti juknis yang ditentukan oleh Kementerian Agama, yang berfungsi sebagai panduan dalam pelaksanaan program-program madrasah.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan keuangan madrasah di MTs N Prabumulih dilakukan secara terstruktur dengan pedoman juknis dan sesuai dengan rencana anggaran. Jika terdapat tidaksesuaian, akan dilakukan revisi anggaran untuk memastikan bahwa dana yang tidak terpakai dapat dimanfaatkan untuk keperluan lain yang lebih mendesak, setelah diajukan kepada pusat KPPN. Selain itu, peneliti juga menemukan dokumentasi terkait anggaran madrasah yang menunjukkan bahwa pengelolaan dana BOS dilakukan oleh staf keuangan yang diawasi langsung oleh kepala madrasah. Dengan demikian, pengelolaan keuangan madrasah di MTs N Prabumulih mencerminkan prinsip-prinsip yang akuntabel, transparan, dan efisien, serta mematuhi juknis yang ditetapkan oleh Kementerian Agama.

Mengelola Hubungan Madrasah dan Masyarakat Dalam Meningkatkan Kualitas

Mengelola hubungan madrasah dan masyarakat merupakan aspek krusial dalam upaya pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan madrasah. Dalam konteks ini, kegiatan humas (hubungan masyarakat) berperan sebagai penghubung antara madrasah dan masyarakat, yang bertujuan untuk membangun dan mempertahankan hubungan harmonis dengan orang tua peserta didik sebagai pengguna. Kegiatan humas direncanakan secara rinci dan berlangsung terus menerus untuk memberikan penjelasan yang sesuai dengan kebijakan madrasah serta membangun kepercayaan dan dukungan terhadap program-program yang diselenggarakan oleh madrasah. Melalui humas, madrasah dapat memperkenalkan program-program unggulan, mempromosikan diri kepada masyarakat, dan menunjukkan prestasi peserta didik kepada orang tua. Dalam pengelolaannya, humas fokus pada kegiatan yang membantu

madrasah dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah terkait dengan kehumasan (Juhji et al., 2020).

Dalam upaya mengelola hubungan ini, kepala madrasah di MTs N 1 Prabumulih menyatakan pentingnya kerjasama dengan komite madrasah dan lembaga lain untuk memastikan program-program madrasah dapat terlaksana dengan baik. Beliau menjelaskan bahwa komite madrasah berfungsi sebagai penghubung dalam memikirkan dan merealisasikan program dengan memanfaatkan sumber dana dari berbagai pihak, termasuk instansi lain. Selanjutnya, wakil kurikulum menekankan pentingnya musyawarah dengan komite dalam menentukan kebutuhan madrasah, serta pengelolaan sumber daya yang ada, seperti kantin yang memberikan kontribusi finansial. Kepala tata usaha menambahkan bahwa pembiayaan madrasah juga berasal dari dana BOS, sumbangan dari mitra, dan inisiatif alumni untuk perbaikan sarana, seperti mushola.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, dapat disimpulkan bahwa hubungan baik, musyawarah, dan kerjasama dengan lembaga pemerintah, swasta, dan masyarakat adalah kunci dalam pencarian dukungan. Observasi peneliti menunjukkan bahwa kepala madrasah aktif bermusyawarah dengan komite dan wali murid serta menggunakan media sosial untuk menginformasikan kegiatan dan pencapaian madrasah. Dokumentasi yang diperoleh juga mendukung hal ini, terlihat dari gambar rapat bersama wali peserta didik dan komite. Dari semua data yang dikumpulkan, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan hubungan madrasah dengan masyarakat sangat bergantung pada komunikasi yang baik dan kolaborasi yang solid dengan berbagai pihak, sehingga dapat memperkuat dukungan terhadap madrasah dalam berbagai aspek, termasuk ide, sumber belajar, dan pembiayaan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala madrasah di MTs N 1 Prabumulih sangat berpengaruh terhadap pengelolaan sumber daya manusia, perencanaan strategis, dan pengembangan organisasi madrasah. Kepala madrasah memiliki peran kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, melibatkan semua pihak dalam perencanaan kegiatan, serta memastikan implementasi kurikulum yang sesuai. Melalui pengelolaan yang sistematis dan

kolaboratif, kepala madrasah mampu memanfaatkan evaluasi diri madrasah (EDM) sebagai dasar dalam merumuskan rencana kegiatan madrasah yang terstruktur. Pengembangan organisasi madrasah pun bergantung pada kepekaan kepala madrasah terhadap kebutuhan staf dan siswa, serta dukungan terhadap fasilitas yang ada. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia, sarana dan prasarana, serta keuangan dilakukan dengan prinsip akuntabilitas dan transparansi. Semua ini bertujuan untuk menciptakan sistem pendidikan yang efektif dan efisien, di mana setiap elemen berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan yang berkualitas. Dengan demikian, keberhasilan pengelolaan di MTs N 1 Prabumulih dapat menjadi model bagi madrasah lain dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui kepemimpinan yang inovatif dan responsif terhadap kebutuhan yang ada.

Daftar Pustaka

- Arifudin, O. (2021). *Manajemen Strategik Teori dan Implementasi*. Banyumas: Pena Persada.
- Dahlan, Iriawan, H., & Hamdan. (2017). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Sosial Guru Di SMA Negeri 11 Makassar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 7(2), 59–68. <https://doi.org/10.26858/jiap.v7i2.4929>
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Elfrianto, & Lesmana, G. (2022). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Medan: UMSU Press.
- Gunawan, I. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hamali, S., Riswanto, A., Zafar, T. S., Handoko, Y., Sarjana, I. W. M., Saputra, D., ... Sarjono, H. (2023). *Metodelogi Penelitian Manajemen: Pedoman Praktis Untuk Penelitian dan Penulisam Karya Ilmiah Ilmu Manajemen*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Juhji, Febrianty, Marantika, N., Gumilar, R., Palindih, L. I., Marlina, H., ... Arifudin, O. (2020). *Manajemen Humas Sekolah*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Kaluku, K., Amame, W. A. P. O., Laali, S. A., Susanti, Mailuhuw, L. F., Saptaningrum, E., ... Alfari, L. (2023). *Pengantar Teknik Penulisan Karya Ilmiah*. Padang: Get Press Indonesia.
- Mahmudah, F. N. (2021). *Analisi Data Penelitian Kualitatif Manajemen Berbantuan Software Atlas.TI Versi 8*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Purnamaningsih, I. R., & Purbangkara, T. (2022). *Pengelolaan Sarana dan Prasarana Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Rahmi, S. (2019). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Tenaga Kependidikan di SMA N 2 Lhoknga Aceh Besar. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 183–197. <https://doi.org/10.14421/manageria.2019.42-01>
- Ramadhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Rusdiana, & Ratnawulan, E. (2022). *Manajemen Kurikulum: Konsep, Prinsip dan Aplikasinya di Sekolah/Madrasah*. Bandung: Arsad Press.
- Rusdinal, & Afriansyah, H. (2021). *Dasar-Dasar Pengembangan Organisasi*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Salim, & Haidir. (2019). *Penelitian Pendidikan: Metode, Pendekatan, dan Jenis*. Jakarta: Kencana.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sudaryo, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudaryono. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method*. Depok: Rajawali Press.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, A. (2016). *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Thahir, M., Widiawati, & Thahir, W. (2024). *Perencanaan Pendidikan: Upaya Membangun Modal Manusia Unggul*. Bandung: Indonesia Emas Group.
- Zakariah, M. A., Afriani, V., & Zakariah, M. (2020). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, kualitatif, Action Research, Research and Development (R n D)*. Kolaka: Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah Kolaka.