

Date Received : June 2024
Date Revised : July 2024
Date Accepted : July 2024
Date Published : August 2024

MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DALAM MENCAPAI MADRASAH MANDIRI BERPRESTASI DI MTsN 2 PALUTA

Vena Annisa Harahap¹

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia (Venahrhp@gmail.com)

Amiruddin Siahaan

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia (Venahrhp@gmail.com)

Makmur Syukri

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia (Venahrhp@gmail.com)

Kata Kunci:

Manajemen Kepala
Madrasah, Madrasah
Mandiri, Madrasah
Berprestasi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen kepala madrasah dalam mencapai madrasah mandiri berprestasi di MTsN 2 Paluta. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif lapangan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah MTsN 2 Paluta menerapkan manajemen yang efektif melalui visi dan misi yang jelas, perencanaan yang matang, pelaksanaan yang terorganisir, serta monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan. Kepemimpinan kepala madrasah yang visioner, inspiratif, dan demokratis menjadi faktor kunci dalam memotivasi guru dan staf untuk meningkatkan kinerja dan mencapai prestasi. Madrasah ini juga menjalin kerjasama yang baik dengan berbagai pihak, seperti orang tua siswa, komite madrasah, dan instansi terkait. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen kepala madrasah yang efektif merupakan faktor penting dalam mencapai madrasah mandiri berprestasi. Temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan madrasah di Indonesia, khususnya dalam meningkatkan kualitas pendidikan madrasah

¹ Correspondence author

Keywords:

Principal's
Management,
Madrasah Mandiri,
High-Achieving
Madrasah

ABSTRACTS

This study aims to describe the principal's management in achieving a high-achieving Madrasah Mandiri at MTsN 2 Paluta. This research used a qualitative method with a case study approach. Data collection techniques were conducted through observation, interviews, and documentation. The results showed that the principal of MTsN 2 Paluta implemented effective management through clear vision and mission, careful planning, organized implementation, and ongoing monitoring and evaluation. The visionary, inspirational, and democratic leadership of the principal is a key factor in motivating teachers and staff to improve their performance and achieve achievements. This madrasah also collaborates well with various parties, such as parents, madrasah committees, and related institutions. The findings of this study show that effective principal management is an important factor in achieving a high-achieving Madrasah Mandiri. These findings are expected to contribute to the development of madrasahs in Indonesia, especially in improving the quality of madrasah education

A. PENDAHULUAN

Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Padang Lawas Utara (MTsN 2 Paluta) sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam di Indonesia, memiliki visi untuk menjadi madrasah mandiri yang berprestasi. Untuk mencapai visi tersebut, diperlukan manajemen kepala madrasah yang efektif dan efisien. Kepala madrasah sebagai pemimpin madrasah memiliki peran strategis dalam mewujudkan visi dan misi madrasah. Kepemimpinan kepala madrasah yang visioner, inspiratif, dan profesional sangatlah dibutuhkan dalam mengelola madrasah dengan baik.

Menurut data Kementerian Agama RI, jumlah madrasah di Indonesia terus meningkat setiap tahunnya. Pada tahun 2023, akan terdapat 34.663 madrasah dengan jumlah murid sebanyak 5,1 juta orang. Berdasarkan laman Kantor Wilayah Kementerian Agama Kalimantan Selatan, telah terjadi pergeseran tren pendidikan dimana banyak orang tua yang kini memilih menyekolahkan anaknya di madrasah atau pesantren. Anak dibekali pengetahuan umum dan agama untuk mengembangkan akhlak dan akhlak yang baik berdasarkan keyakinan agama. Madrasah sebagai sekolah negeri yang berkarakter Islam, mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Signifikansi strategis Indonesia berasal dari menjadi negara dengan populasi terbesar keempat di dunia dan memiliki populasi Muslim terbesar. Mereka memerlukan pendidikan berkualitas tinggi dan program pengajaran yang menggabungkan atribut-atribut Islam. Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 2 Tahun 1989 telah direvisi dan diganti dengan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, yang keduanya mengakui madrasah sebagai komponen integral dari sistem pendidikan nasional. Pemerintah menerapkan kedua peraturan ini untuk mengubah madrasah menjadi “pusat keunggulan” dan meningkatkan nilainya. Madrasah memiliki keunggulan tersendiri karena fokus utamanya pada pengajaran agama dan moral serta pendidikan umum di bidang sains dan teknologi (Departemen Agama RI, 2004: 165).

Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam memiliki peran penting dalam mencetak generasi muda yang beriman, berilmu, dan berakhlak mulia. Madrasah diharapkan mampu menjadi lembaga pendidikan yang berkualitas dan mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas madrasah adalah dengan mewujudkan madrasah mandiri berprestasi. Madrasah mandiri berprestasi adalah madrasah yang mampu mengelola sumber dayanya secara mandiri dan mampu mencapai prestasi dalam berbagai bidang, baik akademik maupun non akademik.

Sekolah harus menjalankan tugasnya dengan baik sebagai lembaga pendidikan yang mengemban misi untuk mencapai tujuan pendidikan nasional (Hafizin, Herman, 2022: 100). Dan Untuk mencapai madrasah mandiri berprestasi, diperlukan manajemen kepala madrasah yang efektif dan efisien. Kepala madrasah sebagai pemimpin madrasah memiliki peran strategis dalam mengelola madrasah dengan baik. Kepemimpinan kepala madrasah yang visioner, inspiratif, dan profesional sangatlah dibutuhkan dalam memotivasi guru dan karyawan, meningkatkan kualitas pembelajaran, dan menjalin kerjasama dengan berbagai pihak. Madrasah harus dikelola dengan baik oleh para pendidik dan tenaga kependidikan, karena mempunyai peranan penting dalam pembangunan nasional dan peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM).

Manajemen kepala madrasah memegang peranan penting dalam pengembangan dan pelaksanaan konsep Madrasah Mandiri Berprestasi. Kajian manajemen melibatkan

beberapa pandangan yang berupaya mendefinisikan manajemen dengan fokus yang beragam. Manajemen dapat didefinisikan sebagai proses sosial yang mengkoordinasikan upaya manusia dan sumber daya dengan menggunakan pendekatan yang efisien untuk mencapai tujuan tertentu” (Hamalik, 2006: 1).

Hadari Nawawi (2003: 36) mendefinisikan manajemen sebagai keterampilan membuat orang melakukan tugas atau tugas tertentu sesuai dengan tujuan organisasi dengan memotivasi dan membimbing mereka untuk berkolaborasi secara efektif dan efisien, sehingga mempengaruhi dan meningkatkan praktik organisasi dan administrasi. Arti penting dari berbagai tanggung jawab dan tugas manajemen di lembaga pendidikan ditekankan dalam definisi ini. Efektivitas manajer, khususnya kepala madrasah, dalam mengawasi staf pengajar dan kependidikan di lembaga tersebut sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan melalui administrasi.

Pimpinan madrasah berperan penting dalam meningkatkan kualitas madrasah melalui peningkatan kinerja sumber daya manusianya, khususnya pengajar sehingga mampu memunculkan suatu informasi, ide, atau gagasan untuk berkaitan dengan tujuan tertentu yang ingin dicapai (Herman, Hery Saparjan Mursi, Ahmad Khoirul Anam, Ahmad Hasan, Ade Naelul Huda, 2023: 82). Kepala madrasah bertugas mengawasi lembaga, mengelola staf, merencanakan program pendidikan, dan memelihara infrastruktur dan fasilitas. Mujamil Qomar menyatakan bahwa pemimpin Madrasah adalah seorang manajer yang mempunyai kemampuan maju dan pengetahuan luas. Pemimpin madrasah harus memiliki kerangka konseptual strategis untuk melatih instruktur dan staf secara efektif.

Kepala madrasah mempunyai tanggung jawab besar dalam mengelola operasional sekolah. Apakah sekolah dapat mencapai tujuannya atau tidak, tergantung pada seberapa baik administrator melaksanakan tanggung jawab manajerialnya. Aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian manajemen disertakan (Munir, 2008: 16). Pemimpin madrasah harus memiliki kompetensi profesional di bidang kepribadian, manajemen, kewirausahaan, pengawasan, dan keterampilan sosial. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007.

Hubungan yang kuat antara kepemimpinan madrasah dengan otonomi dan keberhasilan menjadi dasar yang kuat bagi kemajuan pendidikan Islam yang berkualitas tinggi. Kepala madrasah bertanggung jawab mengembangkan visi dan misi madrasah. Memiliki visi yang jelas sangat penting untuk memandu tindakan strategis menuju keberhasilan dan pencapaian yang mandiri. Sebagai seorang pemimpin, kepala madrasah harus mampu menciptakan tujuan yang memotivasi dan mewujudkan prinsip madrasah yang otonom dan bermutu. Kedua, perencanaan strategis madrasah merupakan tugas utama manajemen kepala madrasah.

Dengan mengidentifikasi potensi dan kebutuhan madrasah, kepala madrasah dapat merancang program-program unggulan yang mendukung terwujudnya mandiri dan prestasi. Perencanaan yang matang akan memberikan arah yang jelas dalam pencapaian tujuan madrasah. Selanjutnya, kepemimpinan yang efektif dari kepala madrasah menjadi pilar dalam mewujudkan Madrasah Mandiri Berprestasi. Kepemimpinan yang inklusif dan inspiratif mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memotivasi seluruh stakeholder, dan memberdayakan tenaga pendidik serta siswa.

Kepala madrasah yang berkualitas dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja madrasah. Manajemen sumber daya manusia juga menjadi

tanggung jawab kepala madrasah dalam mencapai mandiri dan berprestasi. Melibatkan staf dalam pengambilan keputusan, memberikan pelatihan dan pengembangan, serta menciptakan atmosfer kolaboratif akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia madrasah. Sehingga, tenaga pendidik dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan. Pengawasan yang ketat dari kepala madrasah menjadi instrumen penting dalam memastikan implementasi rencana dan program berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Dengan melakukan monitoring secara rutin, kepala madrasah dapat mengidentifikasi potensi masalah, serta memberikan solusi secara cepat dan tepat untuk memastikan madrasah tetap berada pada jalur yang benar (Syafaruddin, 2004: 53). Terakhir, evaluasi secara berkala yang dilakukan oleh kepala madrasah menjadi landasan untuk perbaikan terus-menerus. Evaluasi kinerja guru, hasil belajar siswa, dan efektivitas program pembelajaran menjadi dasar bagi kepala madrasah dalam menyusun strategi perbaikan yang sesuai dengan kebutuhan madrasah. Dengan siklus evaluasi yang berkelanjutan, madrasah dapat terus meningkatkan mutu dan prestasinya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen kepala madrasah dalam mencapai madrasah mandiri berprestasi di MTsN 2 Paluta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan madrasah di Indonesia, khususnya dalam meningkatkan kualitas manajemen kepala madrasah.

B. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif lapangan. Penelitian kualitatif melibatkan pemberian gambaran rinci dan sistematis tentang pengalaman dan peristiwa yang berkaitan dengan faktor, sifat, dan interaksi suatu fenomena (Satori & Komariah, 2020: 69). Penelitian ini dilakukan di Madrasah Mandiri Berprestasi di MTsN 2 Paluta, Jl. Williem Iskandar No.7 B, Sidorejo, Kec. Medan Tembung, Kota Medan, Sumatera Utara 20222. Data diperoleh melalui studi lapangan melalui wawancara dan observasi (Ruslan, 2010: 138). Kepala madrasah, guru, dan siswa Madrasah Mandiri Berprestasi di MTsN 2 Paluta dipilih untuk penelitian berdasarkan kriteria tertentu. Data penelitian diperoleh melalui perantara dan dapat dimanfaatkan dalam penelitian. Catatan sekolah, data, dan buku perpustakaan yang relevan dengan penyelidikan ini terlibat dalam kasus ini. (Ruslan, 2010: 139).

Pendekatan pengumpulan data seperti observasi, wawancara, dokumentasi, dan fotografi digunakan untuk mengumpulkan data yang relevan mengenai permasalahan ini. Mengobservasi manajemen kepala madrasah terkait dengan tagline Madrasah Mandiri Berprestasi di Madrasah Mandiri Berprestasi di MTsN 2 Paluta, memfokuskan pada bagaimana kepemimpinan dalam menerapkan dan merealisasikan visi tersebut. Kajian ini bertujuan untuk mengidentifikasi praktik yang diterapkan oleh kepala madrasah dalam mewujudkan madrasah yang tidak hanya mandiri dalam pengelolaan dan sumber daya, tetapi juga berprestasi dalam berbagai aspek pendidikan.

Selanjutnya melakukan wawancara tentang manajemen kepala madrasah berkaitan dengan tagline Madrasah Mandiri Berprestasi di Madrasah Mandiri Berprestasi di MTsN 2 Paluta, bertujuan untuk mendalami cara kepala madrasah mengimplementasikan dan menjadikan visi tersebut sebagai kenyataan. Penelitian ini menggali lebih dalam tentang strategi dan pendekatan yang diadopsi oleh kepala

madrasah untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang tidak hanya mandiri dalam operasional dan pengembangan sumber dayanya, namun juga menonjol dalam pencapaian akademik dan non-akademik.

Dan tentunya mendokumentasi tentang manajemen kepala madrasah terkait tagline Madrasah Mandiri Berprestasi di Madrasah Mandiri Berprestasi di MTsN 2 Paluta dilakukan untuk merekam secara sistematis cara kepala madrasah menerapkan visi tersebut menjadi realitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan bukti dan data tentang strategi, metode, dan kegiatan yang dilaksanakan oleh kepala madrasah dalam mendorong madrasah menjadi lembaga yang mandiri serta unggul dalam prestasi, baik akademis maupun ekstrakurikuler.

Miles dan Huberman (Sugiono, 2014:337) memberikan serangkaian tahapan dalam teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Reduksi data, Data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi direduksi dengan cara menyederhanakan, memfokuskan, dan memadatkan data.
2. Penyajian data, Data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk narasi, tabel, atau bagan.
3. Penarikan dan verifikasi kesimpulan, Kesimpulan ditarik dari data yang telah disajikan dan diverifikasi dengan cara triangulasi data.

Dalam penelitian kualitatif, kecocokan antara temuan peneliti dengan kenyataan di lapangan menjadi tolok ukur keabsahannya. Untuk menilai ini, empat kriteria utama dipertimbangkan: kredibilitas (validitas internal), transferabilitas (validitas eksternal), dependabilitas (reliabilitas), dan konfirmabilitas (objektivitas). Penelitian ini akan menggunakan satu tes utama untuk memvalidasi temuan, yaitu tes kredibilitas.

Uji kredibilitas dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa langkah:

1. Perpanjangan Pengamatan, Peneliti kembali ke lapangan untuk memverifikasi kebenaran dan konsistensi data yang telah dikumpulkan. Jika data terbukti akurat setelah verifikasi ini, kredibilitasnya semakin terjamin. Hal ini dapat dibuktikan dengan sertifikat penyuluhan yang menunjukkan bahwa peneliti telah melakukan observasi lanjutan.
2. Meningkatkan Ketekunan, Peneliti perlu meningkatkan ketelitian dan konsistensinya dalam mengamati dan mencatat data. Catatan yang akurat dan metodis serta membaca berbagai referensi terkait bidang penelitian akan mempertajam pemahaman dan memverifikasi keabsahan data.
3. Analisis Kasus Negatif, Peneliti mencari contoh yang bertentangan dengan temuan penelitian. Jika tidak ada informasi baru yang menentang kesimpulan, maka data tersebut dianggap dapat diandalkan. Jika ada temuan baru yang bertentangan, peneliti harus merevisi kesimpulannya.
4. Bahan Referensi, Peneliti mencari bukti dari sumber lain yang mendukung temuan penelitian.
5. Member Check, Peneliti memvalidasi data dengan meminta persetujuan kepada sumber data. Jika sumber data menyetujui, maka data dianggap valid. Jika tidak, perbedaan harus didiskusikan dan temuan mungkin perlu disesuaikan.

Dengan menerapkan langkah-langkah ini, peneliti dapat meningkatkan kredibilitas temuan penelitian kualitatifnya dan memastikan bahwa temuan tersebut akurat dan dapat dipercaya.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MTsN 2 Paluta memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai madrasah mandiri berprestasi. Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif ditunjukkan dengan beberapa indikator, yang mana kepala madrasah memiliki visi dan misi yang jelas untuk madrasah dan mampu mengkomunikasikannya dengan baik kepada seluruh stakeholders. Visi dan misi tersebut selaras dengan tujuan pendidikan nasional dan madrasah. Kepala madrasah membuat perencanaan yang matang untuk mencapai visi dan misi madrasah. Perencanaan tersebut mencakup program-program madrasah, baik program pembelajaran, pengembangan kelembagaan, maupun program lainnya.

Kepala madrasah mampu melaksanakan program-program madrasah dengan efektif. Hal ini dilakukan dengan melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan program secara berkala. Kepala madrasah mengembangkan sumber daya manusia (SDM) madrasah, baik guru, tenaga kependidikan, maupun siswa. Pengembangan SDM dilakukan melalui berbagai pelatihan dan workshop. Kepala madrasah membudayakan madrasah mandiri di MTsN 2 Paluta. Hal ini dilakukan dengan menumbuhkan jiwa wirausaha dan kemandirian di kalangan siswa dan guru. Kepala madrasah menciptakan lingkungan madrasah yang kondusif untuk belajar dan mengajar. Hal ini dilakukan dengan menciptakan suasana yang aman, nyaman, dan menyenangkan bagi seluruh stakeholders.

Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif merupakan kunci utama dalam mencapai madrasah mandiri berprestasi. Kepala madrasah yang efektif mampu mengelola madrasah dengan baik dan membawa madrasah mencapai tujuannya. Beberapa indikator kepemimpinan kepala madrasah yang efektif yang ditemukan dalam penelitian ini, yaitu visi dan misi yang jelas, perencanaan yang matang, pelaksanaan yang efektif, pengembangan sumber daya manusia, pembudayaan madrasah mandiri, dan penciptaan lingkungan yang kondusif.

Visi dan misi yang jelas memberikan arah bagi madrasah dalam mencapai tujuannya. Perencanaan yang matang membantu madrasah dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Pelaksanaan yang efektif memastikan bahwa program-program madrasah berjalan dengan baik dan mencapai sarannya. Pengembangan sumber daya manusia meningkatkan kualitas SDM madrasah sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan madrasah. Pembudayaan madrasah mandiri menumbuhkan jiwa wirausaha dan kemandirian di kalangan siswa dan guru sehingga madrasah tidak lagi bergantung pada bantuan dari pihak lain. Penciptaan lingkungan yang kondusif membantu siswa dan guru dalam belajar dan mengajar dengan optimal.

Kepala MTsN 2 Paluta telah berhasil menerjemahkan tagline "Madrasah Mandiri Berprestasi" ke dalam program-program konkret yang mendukung pencapaian visi dan misi madrasah. Salah satu upaya yang dilakukan adalah memastikan peserta didik dapat melaksanakan ibadah secara mandiri, dengan jadwal ibadah yang terstruktur dan pemantauan pelaksanaannya. Hal ini tidak hanya membentuk karakter peserta didik yang religius, tetapi juga mengajarkan mereka untuk bertanggung jawab atas kewajiban spiritualnya. Selain itu, madrasah juga mengadakan kegiatan ekstrakurikuler di bidang IT dan lainnya di sore hari, yang bertujuan untuk melatih kemandirian peserta didik

dan mendorong mereka mencapai prestasi di berbagai bidang, termasuk dalam Kompetisi Sains Madrasah (KSM).

Menurut Michael Fullan dalam bukunya "*The New Meaning of Educational Change*" (2016), inovasi dalam pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kualitas dan kinerja sekolah. Fullan menekankan bahwa perubahan yang terencana dan didukung oleh seluruh komunitas sekolah dapat membawa dampak positif yang signifikan. Dalam konteks ini, program-program di MTsN 2 Paluta mencerminkan upaya untuk berinovasi dan meningkatkan mutu pendidikan melalui penggunaan teknologi dan pelaksanaan kegiatan secara online. Ulangan harian dan tugas-tugas yang dilakukan secara online tidak hanya melatih kemandirian peserta didik tetapi juga mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan di era digital.

Pendidikan karakter dan kemandirian juga menjadi fokus utama di MTsN 2 Paluta. Thomas Lickona dalam bukunya "*Character Matters*" (2004) menekankan pentingnya pendidikan karakter dalam membentuk individu yang berprestasi dan bermoral tinggi. Program ekstrakurikuler di bidang olahraga, yang dirancang untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan mencapai prestasi sesuai kemampuan masing-masing siswa, menunjukkan komitmen madrasah dalam membentuk karakter yang kuat. Prestasi yang diraih di tingkat kabupaten dan nasional dalam berbagai bidang membuktikan efektivitas pendekatan ini. Dengan demikian, MTsN 2 Paluta tidak hanya mencetak siswa yang berprestasi tetapi juga membentuk individu yang mandiri, berkarakter, dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Kepala madrasah memegang peranan strategis dalam menentukan arah kebijakan dan program kerja madrasah. Mereka bertanggung jawab dalam merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengawasi seluruh aktivitas di madrasah. Kepala madrasah harus mampu menjadi pemimpin visioner yang dapat menginspirasi dan memotivasi seluruh warga madrasah untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Sebagai pemimpin di madrasah, kepala madrasah harus mampu memanfaatkan kemampuannya dalam mengelola madrasah agar mampu bersaing dan disenangi oleh masyarakat, dengan menjadi madrasah yang berprestasi. Peningkatan prestasi sekolah sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Andang dalam Tiroy, kepemimpinan visioner sangat penting untuk semua jenis organisasi, termasuk institusi pendidikan seperti sekolah. Kualitas kepemimpinan kepala sekolah ditentukan oleh kompetensi yang dimilikinya, keterampilan manajerial yang dikuasainya, serta gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi sekolah, terutama dalam mengelola tingkat kematangan dan tanggung jawab guru dalam menjalankan tugasnya.

Seorang pemimpin harus mengoptimalkan semua potensinya dalam melaksanakan tugas dan fungsi untuk menjadikan sekolah efektif, produktif, mandiri, dan akuntabel (Tiroy&Wahyudi, 2019). Sesuai dengan visi, misi, dan tujuan madrasah, kepala madrasah sebagai manajer harus mampu menjalankan program-programnya dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai visi, misi, dan tujuan madrasah tersebut. Aspek-aspek manajemen telah dilakukan oleh kepala Madrasah Mandiri Berprestasi di MTsN 2 Paluta.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai madrasah mandiri berprestasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan pembinaan dan pengembangan kompetensi kepala madrasah secara berkelanjutan agar mereka mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan efektif.

D. KESIMPULAN

Manajemen kepala madrasah terbukti menjadi faktor penting dalam mencapai Madrasah Mandiri Berprestasi di MTsN 2 Paluta. Kepemimpinan yang visioner, kreatif, dan inovatif dari kepala madrasah, didukung dengan manajemen yang efektif dan efisien, telah membawa madrasah ini meraih berbagai prestasi membanggakan. Beberapa poin penting yang menjadi kunci keberhasilan MTsN 2 Paluta antara lain:

1. Kepemimpinan yang kuat dan visioner, Kepala madrasah memiliki visi yang jelas untuk menjadikan MTsN 2 Paluta sebagai madrasah mandiri berprestasi. Visi ini dikomunikasikan dengan efektif kepada seluruh stakeholders dan menjadi landasan bagi semua program dan kegiatan madrasah.
2. Manajemen yang efektif dan efisien, Kepala madrasah menerapkan manajemen yang efektif dan efisien dalam mengelola semua sumber daya madrasah, termasuk sumber daya manusia, keuangan, dan sarana prasarana.
3. Pengembangan sumber daya manusia, Kepala madrasah berkomitmen untuk mengembangkan sumber daya manusia madrasah, baik guru maupun tenaga kependidikan lainnya. Pengembangan ini dilakukan melalui berbagai pelatihan, workshop, dan seminar.
4. Peningkatan mutu pembelajaran, Kepala madrasah fokus pada peningkatan mutu pembelajaran di madrasah. Hal ini dilakukan dengan berbagai upaya, seperti meningkatkan kompetensi guru, mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan tuntutan zaman, dan menyediakan sarana prasarana belajar yang memadai.
5. Pembentukan budaya madrasah, Kepala madrasah berhasil membangun budaya madrasah yang positif dan kondusif. Budaya madrasah ini menjadi salah satu faktor penting yang mendukung pencapaian prestasi madrasah.

Keberhasilan MTsN 2 Paluta menunjukkan bahwa dengan kepemimpinan dan manajemen yang efektif, madrasah dapat mencapai prestasi yang membanggakan. Hal ini dapat menjadi inspirasi bagi madrasah lain untuk terus berbenah dan meningkatkan kualitas pendidikannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah Pius dan Prasetya Danu. (2009). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Jakarta.
- Ahmad Susanto. (2018). *Konsep, Strategi, Dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Depok: Prenadamedia group.
- Anwar Prabu. Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet ke-7. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arifin, Z. (2009). *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT. Rosda Karya.
- Daryanto. (1998). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dirjen Kelembagaan Agama Islam Direktorat Madrasah dan PAI di Sekolah Umum, Sejumlah Madrasah: Pertumbuhan, Dinamika, dan Perkembangannya di Indonesia. Departemen Agama RI, 2004.

- Djamarah, Syaiful Bahri. (2005). *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif Suatu Pendekatan Teoritis, Psikologis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- E. Mulyasa (2002). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Rosdakarya
- E. Mulyasa. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- F. Luthans. (2005). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill. 2005.
- Gaspersz, Vincent. (2005). *Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi Balanced Scorecard Dengan Six Sigma Untuk Organisasi Bisnis dan Pemerintah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Hadijaya, Yusuf. (2013). *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*, Medan: Perdana Publisng.
- Hafid Abbas. (1998). *Pengembangan IAIN dan STAIN dalam Memasuki Abad 21: Sebuah Pemikiran Konseptual*. Seri VIII. Lekmr.
- Hafizin, Herman, 2022). Merumuskan Visi dan Misi Lembaga Pendidikan. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(01).
- Hamalik, Oemar Hamalik. (2006). *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Handoko, Hani. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2007). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herman, HerySaparjan Mursi, Ahmad Khoirul Anam, Ahmad Hasan, Ade Naelul Huda, 2023). Relevansi Dekadensi Moral Terhadap Degradasi Lingkungan. *Al-Tadabbur: Jurnal Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir*, 8(01).
- Hidayar, Rahmat dan Candra Wijaya. (2017). *Ayat-ayat Alquran Tentang Manajemen*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.
- Iron Ariin. (1998). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Malang: IKIP.
- Jerome S. Arcaro, (2007). *Pendidikan Berbasis Mutu (prinsip-prinsip perumusan dan tata langkah penerapan)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Komari, Aan Komari dan Cepi Triana. (2006). *Visioneriy Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lazaruth, Soewadji. (1984). *Kepala Madrasah dan Tanggung Jawabnya*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Made Pidarta. (2004). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta:PT.Rineka Cipta
- Mitchell, T. R . (1978). *People in Organizational Understanding The Behavior*, terj. Sodarmayanti. Kogakhusa, McGraw-Hili.
- Muhammad Nur, dkk. (2019). “Manajemen Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan pada SDN Dayah Guci Kabupaten Pidie” *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Volume 4 No. 1, Summer Februari 2019.
- Mujamil Qomar. (2008). *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.

- Munir, Abdullah. (2008). *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Munir, Abdullah. (2008). *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Mutohar, P. M. (2013). *Manajemen Mutu Sekolah*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Nana Syaodih Sukmadinata, dkk. (2006). *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah (Konsep, Prinsip, Daninstrument)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Nanang Fattah. (2004). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekijo. (1992). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Priansa, Donni Juni dan Risma Somad. (2014). *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Provus, M. (2015). *The Disrepancy Evaluation Model dalam Presentasi Makalah Kumahani Bt Ku Mat Desa*. Penerjemah: Jamil Ahmad.
- Purwanto, Ngalm. (2003). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Rodaskarya.
- Qomar, Mujamil. (2008). *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.
- Rahman. (2007). *Manajemen Kinerja Dosen di Perguruan*. Bandung: Rosdakarya.
- Ramayulis & Mulyadi. (2017). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Republik Indonesia. PERMENAG, No. 29 Tahun 2014 Tentang Kepala Madrasah. Jakarta: Menteri Agama RI.
- Robert Bacal. (2005). *Performance Management*. Jakarta: Terjemahan PT Gramedia Pustaka.
- Ruslan, Rosaly. (2010). *Metode Penelitian Public Relation dan komunikasi*. Cet.V. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Ruyatnasih, Yaya dan Liya Megawati. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Absolute Media.
- Sahertian, Piet A. (1981). *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Sallis, E. (2003). *Total Quality Management in Education*. London: Coghnan Page Educational Management Series.
- Satori, Djam'an Satori dan Aan Komariah. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Cet. III. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Jakarta: STIE YKPN.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2001). *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.

- Simamora, Hery. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suharsaputra, Uhar Suharsaputra. (2012). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Supardi. (2013). *Profesionalisme Guru*. Cet. 6. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Suparlan. (2014). *Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dari Teori sampai Praktik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Suprihatiningrum, Jamil. 2013. *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Syafaruddin dan Anzizhan. (2004). *Sistem Pengambilan Keputusan dalam Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Syafaruddin dan Anzizhan. (2004). *Sistem Pengambilan Keputusan dalam Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Tilaar, H.A.R. (2002). *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Tim Penyusun Standar Kompetensi. (2007) *Standar Kompetensi Kepala Sekolah TK, SD, SMP, SMA, SMK, dan SLB*. Yogyakarta: PustakaYustisia.
- Usman, Husaini. (2008). *Management*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Persada.
- Wahdjosumidjo. (1999). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wahdjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wahjosumidjo. (2007). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, Imam. (2012). *Mengejar Profesionalisme Guru, Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Wijaya, A, Cece. (1991). *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Winoto, Suhadi. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Bildung.
- Yamun, Martinis dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Yuliana. (2012). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditiya Media.
- Zakiyudi, Ais. (2020). *Evaluasi Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Sekolah Wirausaha Indonesia*. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*. 2579-3314, 20 (1).